

Boletim do Trabalho e Emprego

29

1.^A SÉRIE

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

Preço A incluído
€ 16,13

BOL. TRAB. EMP.	1. ^A SÉRIE	LISBOA	VOL. 69	N.º 29	P. 2473-2728	8-AGOSTO-2002
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	---------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho	2477
Organizações do trabalho	2664
Informação sobre trabalho e emprego

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

	Pág.
— DYSTAR — Anilinas Têxteis, L. ^{da} — Autorização de laboração contínua	2477
— Hydro Alumínio Portalex, S. A. — Autorização de laboração contínua	2477
— Parmalat Portugal — Produtos Alimentares, S. A. — Autorização de laboração contínua	2477
— VISOTELA — Sociedade Técnica de Electromecânica, L. ^{da} — Autorização de laboração contínua	2478

Portarias de regulamentação do trabalho:

...

Portarias de extensão:

— Aviso para PE das alterações do CCT entre a AIPAN — Assoc. dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção/norte)	2478
— Aviso para PE das alterações do CCT entre a ACIP — Assoc. do Comércio e da Ind. de Panificação, Pastelaria e Similares e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição, distribuição e vendas, apoio e manutenção/centro)	2479
— Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção/distritos de Leiria, Lisboa, Santarém e Setúbal)	2479
— Aviso para PE das alterações dos CCT entre a Assoc. Nacional dos Ópticos e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre a mesma associação patronal e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros	2480
— Aviso para PE das alterações do CCT entre a APECA — Assoc. Portuguesa das Empresas de Contabilidade, Auditoria e Administração e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outras	2480

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Dist. de Évora e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas	2480
— CCT entre a UNIHSNOR — União das Assoc. da Hotelaria e Restauração do Norte de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outro	2514

— CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras de Carne de Aves e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras	2562
— CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e a FEPACES — Feder. Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outras	2563
— CCT entre a AIPAN — Assoc. dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FESAHT — Feder. dos Sind. de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção/norte) — Alteração salarial e outra	2565
— CCT entre a AIPAN — Assoc. dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FEPACES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (administrativos/Norte) — Alteração salarial e outras	2566
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção/distritos de Leiria, Lisboa, Santarém e Setúbal) — Alteração salarial e outra	2567
— CCT entre a ACIP — Assoc. do Comércio e da Ind. de Panificação, Pastelaria e Similares e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição, distribuição e vendas, apoio e manutenção/Centro) — Alteração salarial e outra	2570
— CCT entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e o SIFOMATE — Sind. dos Fogueiros, Energia e Ind. Transformadoras — Alteração salarial	2571
— CCT entre a ANEFA — Assoc. Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras	2572
— CCT entre a Assoc. dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra — Alteração salarial e outras	2578
— CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra — Alteração salarial e outras	2579
— CCT entre a Assoc. Nacional dos Ópticos e a FEPACES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras	2581
— CCT entre a ARESP — Assoc. da Restauração e Similares de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras	2582
— CCT entre a ARESP — Assoc. da Restauração e Similares de Portugal e outras e o Sind. dos Músicos — Alteração salarial e outras	2583
— CCT entre a APAN — Assoc. de Agentes de Navegação e outras e o SAP — Sind. dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária — Alteração salarial e outras	2584
— CCT entre a Assoc. Portuguesa de Seguradores e outro e o STAS — Sind. dos Trabalhadores da Actividade Seguradora e outros — Alteração salarial e outras	2586
— CCT entre a Assoc. Portuguesa de Seguradores e a FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros e outro — Alteração salarial e outras	2587
— CCT entre a Assoc. Portuguesa de Seguradores e o SEP — Sind. dos Enfermeiros Portugueses e outros — Alteração salarial e outras	2588
— CCT entre a APECA — Assoc. Portuguesa das Empresas de Contabilidade, Auditoria e Administração e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros — Alteração salarial e outra	2589
— CCT entre a GROQUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos (serviços de desinfecção/aplicação de pesticidas) e a FEQUIMETAL — Feder. Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás — Alteração salarial e outras	2590
— AE entre a Cooperativa Agrícola dos Fruticultores da Cova da Beira, C. R. L., e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas	2592
— AE entre a ANA — Aeroportos de Portugal, S. A., e o SITAVA — Sind. dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos e outros	2611
— AE entre a COVILIS — Companhia do Vidro de Lisboa, Unipessoal, L. ^{da} , e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal	2647
— AE entre a RTS — Prefabricados de Betão, L. ^{da} , e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas — Alteração salarial e outras	2650
— AE entre a Rodoviária do Alentejo, S. A., e o SITRA — Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins — Alteração salarial e outras	2651
— AE entre a TST — Transportes Sul do Tejo, S. A., e o SITRA — Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins (quadros e técnicos) — Alteração salarial e outras	2654
— AE entre a TST — Transportes Sul do Tejo, S. A., e o SITRA — Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins — Alteração salarial e outras	2656

— AE entre os CTT — Correios de Portugal, S. A., e o SNTCT — Sind. Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações e outros — Alteração salarial e outras	2659
— AE entre o ICP — Autoridade Nacional das Comunicações (ICP — ANACOM) e o SINTTAV — Sind. Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e do Audiovisual — Alteração salarial e outras	2660
— AE entre o ICP — Autoridade Nacional das Comunicações (ICP — ANACOM) e o SINDETELCO — Sind. Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média — Alteração salarial e outras	2662
— CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sind. dos Jogadores Profissionais de Futebol — Alteração da composição da comissão arbitral paritária	2663
— CCT entre a Assoc. dos Barbeiros e Cabeleiros do Dist. de Braga e o SINDPAB — Sind. dos Profissionais do Penteadado, Arte e Beleza — Alteração salarial — Rectificação	2663

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:	
— Sind. dos Profissionais de Polícia da Polícia de Segurança Pública (SPP/PSP)	2664
— SETN — Sind. dos Engenheiros Técnicos, que passou a denominar-se Sind. Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia — SETN	2673
— Assoc. Sindical dos Professores Pró-Ordem — Alteração	2683
— Feder. Nacional dos Sind. de Trabalhadores Portuários — Alteração	2684
— Sind. Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários — Rectificação	2685
— SINDESCOM — Sind. dos Profissionais de Escritório, Comércio, Ind., Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores	2685
II — Corpos gerentes:	
— Sind. dos Professores do Norte — SPN	2694
— Assoc. Sindical dos Professores Pró-Ordem	2701
— Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul — STEIS	2717
— Sind. dos Engenheiros da Marinha Mercante (SEMM)	2718

Associações patronais:

I — Estatutos:	
— Assoc. Portuguesa de Venda Automática	2719
— AIRT — Assoc. de Empresas Extractoras de Inertes do Rio Tejo — Constituição/Rectificação	2723
II — Corpos gerentes:	
— ANIF — Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia	2724
— ANEOP — Assoc. Nacional de Empreiteiros de Obras Públicas — Alteração	2725

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:	
— Comissão de Trabalhadores Estoril-Sol, S. A. R. L. — Alteração	2725
II — Identificação:	
— Comissão e Subcomissão de Trabalhadores Estoril-Sol, S. A. R. L.	2726
— QUIMIGAL — Química de Portugal	2727

— CIMPOMÓVEL — Veículos Pesados, S. A.	2727
— LUSA — Agência de Notícias de Portugal, S. A.	2727
— Sindicato dos Bancários do Norte	2728
— General Cable Celcat, Energia e Telecomunicações, S. A.	2728
— EPAL — Empresa Portuguesa das Águas Livres, S. A. — Substituições	2728



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

DYSTAR — Anilinas Têxteis, L.^{da} — Autorização de laboração contínua

A empresa DYSTAR — Anilinas Têxteis, L.^{da}, com sede no Porto, na Rua de Manuel Pinto de Azevedo, 626, e instalações fabris na Estrada Nacional n.º 249, quilómetro 15, Algueirão, Mem Martins, Sintra, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 4 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, autorização para laborar continuamente no seu sector de produção.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do contrato colectivo de trabalho para a indústria química publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho.

A requerente fundamenta o pedido em razões de ordem técnica e económica, nomeadamente, no facto de pretender rentabilizar melhor o equipamento instalado e o processo de fabrico.

Assim, e considerando:

- 1) Que os trabalhadores adstritos àquele regime deram o seu consentimento;
- 2) Que o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável não veda o regime pretendido;
- 3) Que se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa; e
- 4) Não existe comissão de trabalhadores na empresa.

Nestes termos, e ao abrigo do n.º 3 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa DYSTAR — Anilinas Têxteis, L.^{da}, a laborar continuamente no sector de produção, nas suas instalações fabris sitas em Algueirão, Mem Martins, Sintra.

17 de Junho de 2002. — A Secretária de Estado da Indústria, Comércio e Serviços, *Maria do Rosário Mayoral Robles Machado Simões Ventura*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*.

Hydro Alumínio Portalex, S. A. — Autorização de laboração contínua

A empresa Hydro Alumínio Portalex, S. A., com sede na Estrada de São Marcos, 23, Cacém, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 4 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, autorização para laborar continuamente nas suas instalações fabris.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do contrato colectivo de trabalho para a indústria metalúrgica publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 2 de Agosto.

A requerente fundamenta o seu pedido em razões de ordem técnica e económica, nomeadamente no facto de pretender otimizar a utilização dos equipamentos, maximizando a capacidade produtiva, sem afectar os níveis de competitividade.

A comissão de trabalhadores constituída na empresa declarou, por escrito, que nada tem a opor.

Assim, e considerando:

- 1) Que o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável não veda o regime pretendido;
- 2) Que se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa; e
- 3) Que a comissão de trabalhadores deu o seu parecer favorável.

Nestes termos, e ao abrigo do n.º 3 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa Hydro Alumínio Portalex, S. A., a laborar continuamente nas suas instalações fabris sitas na Estrada de São Marcos, 23, Cacém.

17 de Junho de 2002. — A Secretária de Estado da Indústria, Comércio e Serviços, *Maria do Rosário Mayoral Robles Machado Simões Ventura*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*.

Parmalat Portugal — Produtos Alimentares, S. A. — Autorização de laboração contínua

A empresa Parmalat Portugal — Produtos Alimentares, S. A., com sede na Rua do Pé de Mouro, 36, Linhó, Sintra, apresentou, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 26.º, n.º 4, do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, pedido de autorização para laborar continuamente, na sua unidade fabril sita no Lugar do Castanheiro, Landeira, Águas de Mouro.

A actividade que prossegue — indústria de lacticínios — está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do acordo de empresa celebrado entre o SÍNQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 1998.

A requerente fundamenta o seu pedido em razões de ordem técnica e económica, nomeadamente na espe-

cificidade dos produtos com que lida — lacticínios — que, sendo de rápida deterioração, carecem de conservação e rápida transformação; no reforço da interacção com a moderna distribuição, bem como a redução dos prazos de entrega dos produtos encomendados.

Não existe comissão de trabalhadores constituída na empresa.

Assim, e considerando:

- 1) Que o instrumento de regulamentação colectiva aplicável não veda o regime pretendido;
- 2) Que se comprovam os fundamentos invocados pela requerente;
- 3) Que os trabalhadores abrangidos pelo presente regime deram o seu acordo escrito;
- 4) Que não existe comissão de trabalhadores constituída na empresa.

Nestes termos, e ao abrigo do n.º 3 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa Parmalat Portugal — Produtos Alimentares, S. A., a laborar continuamente na sua unidade fabril sita no Lugar do Castanheiro, Landeira, Águas de Mouro.

17 de Junho de 2002. — A Secretária de Estado da Indústria, Comércio e Serviços, *Maria do Rosário Mayoral Robles Machado Simões Ventura*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*.

VISOTELA — Sociedade Técnica de Electromecânica, L.ª — Autorização de laboração contínua.

A empresa VISOTELA — Sociedade Técnica de Electromecânica, L.ª, com sede em Viseu, no Parque Industrial de Coimbra, lote 49/50, requereu autori-

zação para laborar continuamente nas suas instalações da sede social.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do contrato colectivo de trabalho da construção civil e obras públicas publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 2000.

A requerente fundamenta o pedido no facto de ter de cumprir um contrato celebrado com a EDP — Distribuição de Energia, S. A., referente à assistência à rede de distribuição e aos clientes da EDP, nos concelhos de Sátão, Aguiar da Beira, Sernancelhe, Moimenta da Beira e Vila Nova de Poiares.

Os trabalhadores envolvidos declararam por escrito a sua concordância com o regime de laboração pretendido, não existindo comissão de trabalhadores constituída na empresa.

Assim, e considerando:

- 1) Que os trabalhadores envolvidos no regime de laboração pretendido deram o seu acordo por escrito;
- 2) Que o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável não veda o regime pretendido;
- 3) Que se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa;
- 4) Que não existe comissão de trabalhadores constituída na empresa.

Nestes termos, e ao abrigo do n.º 3 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa VISOTELA — Sociedade Técnica de Electromecânica, L.ª, a laborar continuamente no seu estabelecimento sito em Viseu, no Parque Industrial de Coimbra.

4 de Julho de 2002. — A Secretária de Estado da Indústria, Comércio e Serviços, *Maria do Rosário Mayoral Robles Machado Simões Ventura*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*.

PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Aviso para PE das alterações do CCT entre a AIPAN — Assoc. dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção/norte).

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de

Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2002.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará a convenção extensiva nos

distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu:

- a) As relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) As relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais signatárias;
- c) A PE a emitir não será aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre empresas filiadas na ACIP — Associação do Centro dos Industriais de Panificação e Pastelaria e trabalhadores ao seu serviço.

A tabela salarial prevista na convenção objecto da portaria a emitir produzirá efeitos a partir de 1 de Agosto de 2002.

Aviso para PE das alterações do CCT entre a ACIP — Assoc. do Comércio e da Ind. de Panificação, Pastelaria e Similares e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição, distribuição e vendas, apoio e manutenção/centro).

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2002.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do citado preceito e diploma, tornará a convenção extensiva nos distritos de Coimbra, Aveiro (excepto os concelhos de Arouca, Castelo de Paiva, Espinho e Feira), Viseu (excepto o concelho de Armamar, Cinfães, Lamego, Resende, São João da Pesqueira e Tabuaço), Guarda (excepto os concelho de Vila Nova de Foz Côa), Castelo Branco e Leiria (excepto os concelhos de Alcobaça, Bombarral, Caldas da Rainha, Nazaré, Óbidos, Peniche e Porto de Mós) e no concelho de Ourém (distrito de Santarém):

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

- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais signatárias;
- c) A PE a emitir não será aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre empresas filiadas na AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e na Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e trabalhadores ao seu serviço.

As tabelas salariais previstas na convenção objecto da portaria a emitir produzirão efeitos a partir de 1 de Agosto de 2002.

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

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2002.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará a convenção extensiva nos distritos de Leiria, Lisboa, Santarém e Setúbal:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais signatárias;
- c) A PE a emitir não será aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre empresas filiadas na ACIP — Associação do Centro dos Industriais de Panificação e Pastelaria e na Associação Regional dos Panificadores do Baixo Alentejo e Algarve e trabalhadores ao seu serviço.

As tabelas salariais previstas na convenção objecto da portaria a emitir produzirão efeitos a partir de 1 de Agosto de 2002.

Aviso para PE das alterações dos CCT entre a Assoc. Nacional dos Ópticos e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre a mesma associação patronal e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a extensão das alterações dos CCT mencionados em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 25, de 8 de Julho de 2002, e 29, de 8 de Agosto de 2002, respectivamente.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 da citada disposição legal, na redacção do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará as referidas convenções extensivas no território do continente:

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

As tabelas salariais previstas nas convenções objecto da portaria a emitir produzirão efeitos a partir de 1 de Junho de 2002.

Aviso para PE das alterações do CCT entre a APECA — Assoc. Portuguesa das Empresas de Contabilidade, Auditoria e Administração e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outras.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2002.

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

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

A tabela salarial prevista na convenção objecto da portaria a emitir produzirá efeitos a partir de 1 de Agosto de 2002.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Dist. de Évora e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Área

O presente CCT aplica-se nos distritos de Évora e de Portalegre e no concelho de Grândola.

Cláusula 2.ª

Âmbito

O presente contrato obriga, por um lado, todos os empresários e produtores por conta própria que na área definida na cláusula 1.ª se dediquem à actividade agrícola e pecuária, silvo-pastorícia e exploração florestal, assim como outros serviços relacionados com a agricultura, bem como as unidades produtivas que tenham por objecto a exploração naqueles sectores, mesmo sem fins lucrativos, desde que representadas pelas associações patronais signatárias e, por outro, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas neste contrato prestem a sua actividade nestes sectores e sejam representados pela associação sindical

signatária — SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

Cláusula 3.^a

Vigência

1 — O presente CCT entra em vigor cinco dias após a data da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá a duração de 24 meses, com excepção do previsto no número seguinte.

2 — As tabelas de remunerações mínimas e as cláusulas com expressão pecuniária vigorarão por um período de 12 meses após a data da entrega para depósito, podendo ser revistas anualmente.

3 — As tabelas salariais e as cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2001 — tabela A — e a partir de 1 de Janeiro de 2002 — tabela B —, e terão de ser revistas anualmente.

Cláusula 4.^a

Denúncia

1 — O presente contrato não pode ser denunciado antes de decorridos 10 meses após a data da sua entrega para depósito, em relação às tabelas de remunerações mínimas e cláusulas de expressão pecuniária, ou 20 meses, tratando-se do restante clausulado.

2 — Terminado o prazo de vigência do contrato sem que as partes o tenham denunciado, a qualquer momento se poderá dar início ao respectivo processo de revisão.

3 — A denúncia deverá ser acompanhada de proposta escrita das cláusulas que se pretenda rever.

4 — A resposta será também por escrito e incluirá contraproposta para todas as matérias que a parte que responde não aceite. Esta deverá ser enviada nos 30 dias seguintes à recepção da proposta.

5 — As negociações sobre a revisão do CCT deverão iniciar-se nos dias posteriores à apresentação da contraproposta e estarem concluídas no prazo de 30 dias, prorrogáveis por períodos de 15 dias, por acordo das partes.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 5.^a

Condições gerais de admissão

1 — Sem prejuízo de outras condições mínimas que resultam da lei ou deste CCT (anexo 1), entende-se como condições gerais de admissão de trabalhadores:

- a) Ter idade mínima de 16 anos, os quais atingem o ordenado por inteiro aos 18 anos;
- b) Ter aptidão física e profissional indispensável ao exercício das funções a desempenhar. A necessidade de qualquer exame médico será sempre a expensas da empresa.

2 — Aos trabalhadores contratados a prazo aplicar-se-ão as disposições constantes do número anterior.

Cláusula 6.^a

Modalidades do contrato

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT podem ser contratados com o carácter permanente, eventual, sazonal ou a prazo.

2 — Consideram-se permanentes os trabalhadores admitidos para exercerem funções com carácter de continuidade e por tempo indeterminado.

3 — Os trabalhadores contratados como eventuais ou sazonais passarão a permanentes logo que completem 8 meses de trabalho consecutivo ou 230 dias descontínuos por ano na mesma empresa agrícola ou entidade patronal, salvo se contratados a prazo nos termos da lei em vigor, devendo neste caso o contrato assumir a forma escrita.

Cláusula 7.^a

Período experimental

1 — A admissão de trabalhadores poderá ser feita a título experimental por um período de 15 dias, salvo para os trabalhadores especializados, que será de 30 dias. Para quadros e chefias poderá tal prazo ser alargado até 6 meses: neste caso, só mediante prévio acordo escrito.

2 — Durante o período experimental qualquer das partes poderá fazer cessar o contrato de trabalho, independentemente da invocação dos motivos ou do pagamento de qualquer indemnização ou compensação.

3 — Findo o período de experiência, ou, antes, se a empresa o manifestar por escrito, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão a título experimental.

4 — Entende-se que a empresa renuncia ao período experimental sempre que admita ao serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o seu contrato em virtude daquela proposta.

Cláusula 8.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se feita sempre a título provisório, mas somente no período de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2 — A entidade patronal deverá dar ao substituto, no acto de admissão, conhecimento expresso por escrito de que pode ser despedido, com aviso prévio de oito dias logo que o titular se apresente a reocupar o lugar.

3 — No caso de o trabalhador admitido nessas condições continuar ao serviço para além de 15 dias após o regresso daquele que substituiu ou não lhe seja dado o aviso prévio, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão provisória.

4 — A categoria ou escalão profissional e a retribuição do trabalhador substituto não poderão ser inferiores à categoria ou escalão profissional do substituído, não podendo, contudo, ser exigidas pelo substituto regalias ou direitos pessoais do substituído.

5 — Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos provisoriamente se verificarem vagas nas respectivas categorias, ser-lhe-á dada preferência, salvo os casos em que não lhes seja reconhecida competência profissional, devidamente justificada ao trabalhador, ouvido o delegado sindical ou representante do Sindicato.

Cláusula 9.^a

Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão classificados de harmonia com as funções do anexo II e em conformidade com as categorias constantes dos anexos III e IV.

2 — Sempre que perante a dispersão de funções de um trabalhador existam dúvidas sobre a categoria a atribuir-lhe, optar-se-á por aquela a que corresponda a retribuição mais elevada.

3 — As partes signatárias deste CCT comprometem-se a realizar conjuntamente, através da comissão paritária, o estudo adequado a uma análise e qualificação das funções eventualmente não contempladas neste CCT, de forma a integrá-las no mesmo.

Cláusula 10.^a

Quadros de pessoal

1 — A entidade patronal obriga-se a organizar e a remeter ao Sindicato, dentro de 60 dias após a entrada em vigor deste CCT e no prazo legal de cada ano, cópia completa do quadro de pessoal enviado ao Ministério do Emprego e Segurança Social.

2 — A entidade patronal afixará, em lugar visível, o quadro que lhe for devolvido pelo Ministério do Emprego e Segurança Social, com o visto de entrada no referido Ministério.

Cláusula 11.^a

Promoções e acesso

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional a uma escala superior ou mudança para outro serviço de natureza e hierarquia a que corresponda um nível de retribuição mais elevado.

2 — Não constitui promoção o exercício de funções respeitantes a trabalhos com características sazonais, a que correspondam funções mais qualificadas, devendo os trabalhadores regressar à categoria em que se encontram classificados após o termo dos trabalhos.

3 — Durante o exercício de funções sazonais referidas no número anterior não é alterada a classificação profissional dos trabalhadores, mas estes auferirão da retribuição correspondente a essas funções se esta for mais elevada.

4 — Para o exercício das funções sazonais e temporárias a que se refere o n.º 2 desta cláusula e correspondente a um nível de retribuição mais elevado deve ser dada preferência aos trabalhadores com categoria profissional de trabalhador agrícola, desde que tenham capacidade para o seu desempenho.

5 — Os trabalhadores efectivos da empresa têm preferência absoluta sobre os trabalhadores estrangeiros à empresa agrícola para a realização de todos os trabalhos que seja necessário efectuar.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 12.^a

Deveres das entidades patronais

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir este CCT e a legislação em geral;
- b) Passar certificados ao trabalhador contendo todas as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;
- c) Cumprir as leis e direitos inerentes às funções sindicais;
- d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas;
- e) Fornecer aos trabalhadores equipamento adequado à preparação, manuseamento e aplicação de produtos tóxicos e equiparados;
- f) Facilitar aos trabalhadores que solicitem a frequência de cursos de formação ou aperfeiçoamento profissional;
- g) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenham serviços como bombeiros voluntários, em caso de emergência;
- h) Não exigir do trabalhador a execução de actos ilícitos ou que violem normas de segurança;
- i) Prestar à associação sindical outorgante todas as informações e esclarecimentos que esta solicite quanto ao cumprimento deste CCT;
- j) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual sempre que este o solicite;
- l) Fornecer todas as ferramentas e aparelhos necessários à boa execução dos diversos serviços de cada profissão;
- m) Proporcionar os livretes de horário de trabalho aos trabalhadores rodoviários, indicando os dias de descanso semanal;
- n) Assinar, na semana imediata posterior àquela a que disserem respeito, os relatórios semanais dos livretes de horário de trabalho para trabalhadores rodoviários, sob pena de se presumir efectuado o trabalho extraordinário neles registado;
- o) Sempre que haja condições e possibilidades materiais, pôr à disposição dos trabalhadores da empresa instalações adequadas, dentro da empresa, para reuniões gerais de trabalhadores desta, que visem os seus interesses laborais.

Cláusula 13.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres do trabalhador:

- a) Cumprir o CCT e a legislação de trabalho em geral;
- b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- c) Executar, de harmonia com a sua categoria profissional, as funções que lhes forem confiadas;
- d) Acompanhar com interesse a aprendizagem daqueles que ingressem na profissão;
- e) Proceder com correcção nas relações com a entidade patronal ou seu representante e outros trabalhadores;
- f) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da empresa que não estejam autorizados a revelar, sem prejuízo de direito consignado na lei em vigor;
- g) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança;
- h) Colaborar nas resoluções dos problemas que interessam ao desenvolvimento do sector agrícola, à elevação dos níveis de produtividade individual e global e a melhoria das condições de trabalho;
- i) Zelar pelo bom estado de conservação dos instrumentos de trabalho, material, máquinas e equipamento que lhes estiverem confiados, sendo pelos danos causados responsáveis, desde que haja negligência, incúria ou má fé, devidamente demonstrada;
- j) Cumprir todas as outras e demais obrigações emergentes do contrato de trabalho.

Cláusula 14.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

- a) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e ou dos seus companheiros;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho fora das condições previstas neste CCT;
- f) Diminuir retribuição ou baixar a categoria, salvo nos casos previstos neste CCT ou na lei geral, ou havendo mudança da categoria profissional e com o acordo escrito do trabalhador, do qual será dado conhecimento aos serviços regionais do Ministério do Emprego e Formação Profissional;
- g) Efectuar na remuneração do trabalhador qualquer desconto que não seja imposto pela lei ou não tenha autorização do interessado;
- h) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;
- i) Despedir e readmitir trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de os prejudicar em direitos e garantias.

Cláusula 15.^a

Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2 — Salvo estipulação em contrário, a entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição.

3 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

Cláusula 16.^a

Direito à greve

É assegurado aos trabalhadores o direito à greve nos termos legais.

Cláusula 17.^a

Quotização sindical

A empresa ou entidade patronal deverá enviar mensalmente à associação sindical outorgante as quantias provenientes da quotização sindical dos trabalhadores que por escrito tenham autorizado o respectivo desconto.

Cláusula 18.^a

Direitos das comissões de trabalhadores

Os direitos das comissões de trabalhadores são os constantes da legislação em vigor.

CAPÍTULO IV

Duração e prestação de trabalho

Cláusula 19.^a

Horário de trabalho — Definição e princípios

1 — Compete à entidade patronal estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço, de acordo com o número seguinte e dentro dos condicionalismos legais.

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

Cláusula 20.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal, dos trabalhadores abrangidos por este CCT, não deve ultrapassar quarenta horas, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados e das normas sobre funções de horário livre.

2 — A duração de trabalho normal não poderá exceder as oito horas diárias de segunda-feira a sexta-feira.

3 — Mediante acordo das partes — empresa e trabalhador — poderão ser observadas quatro horas de trabalho no 1.º período de sábado desde que esse período de trabalho não se prolongue para além das 13 horas. Nesse regime de horário, a duração do trabalho nos restantes dias da semana não poderá exceder as sete horas diárias de segunda-feira a sexta-feira, à excepção de um dia, que não poderá ultrapassar as oito horas.

4 — Poderá ainda ser observado trabalho no 2.º período de sábado desde que as condições e necessidades da empresa o justifiquem e mediante acordo das partes — empresa e trabalhador. Neste caso o trabalhador receberá o valor das horas efectuadas, acrescido das percentagens previstas na cláusula 26.^a

5 — O disposto nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula aplica-se a todos os trabalhadores, independentemente do seu vínculo à empresa.

6 — As reduções do horário máximo de trabalho serão objecto de negociação.

Cláusula 21.^a

Intervalo de descanso

O período de trabalho diário será interrompido para um intervalo para refeição não inferior a uma hora e nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

Cláusula 22.^a

Horário especial de trabalho — Funções de horário livre

1 — Os trabalhadores cujas funções normais de trabalho o exijam, nomeadamente guardadores e tratadores de gado, guardas de propriedade, caseiros e encarregados, prestarão trabalho, sem obrigatoriedade de observância dos limites do período normal de trabalho, em regime de horário livre.

2 — O regime de horário livre referido no número anterior será definido, em termos médios, com um período de referência de quatro meses.

3 — Nos termos do número anterior, o período normal de trabalho em cada dia poderá ser superior em duas horas ao limite máximo consagrado no n.º 2 da cláusula 20.^a, não podendo ultrapassar no entanto as dez horas por dia e sem que a duração máxima do trabalho semanal exceda as quarenta e cinco horas.

4 — Para cumprimento do estabelecido no número anterior, em termos médios anuais, proceder-se-á da seguinte forma:

- Redução diária de horário igual ao alargamento praticado e por igual período;
- Fixação do período ou períodos de ausência total ou parcial ao trabalho, sem considerar para efeito desta contagem as ausências previstas nas cláusulas 51.^a e 52.^a do presente CCT.

Cláusula 23.^a

Trabalho extraordinário — Princípios gerais

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

2 — As entidades patronais e os trabalhadores comprometem-se a obedecer ao princípio da eliminação progressiva do recurso ao trabalho extraordinário.

3 — Em nenhum caso poderá ser utilizado trabalho extraordinário como forma de evitar o preenchimento de postos de trabalho.

4 — Salvo se, por motivos atendíveis, expressamente for dispensado, o trabalhador deve prestar trabalho extraordinário nos seguintes casos:

- Quando a entidade patronal tenha de fazer face, por motivos sazonais, a acréscimos de trabalho;
- Quando a entidade patronal esteja na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

5 — Não será considerado trabalho extraordinário o trabalho prestado para compensar suspensões de actividade de carácter geral ou colectivo acordadas com os trabalhadores.

Cláusula 24.^a

Condições de prestação de trabalho extraordinário

1 — Os trabalhadores têm direito a recusar a prestação de trabalho extraordinário com carácter de regularidade fora das condições de obrigatoriedade estabelecidas neste CCT.

2 — Quando um trabalhador prestar horas extraordinárias só poderá reentrar ao serviço decorrido um mínimo de dez horas sobre o termo de prestação do trabalho.

3 — Sempre que o trabalhador tiver que interromper o tempo de trabalho extraordinário para tomar uma refeição normal, esse tempo ser-lhe-á pago como normal, até ao limite de trinta minutos.

4 — O registo de trabalho extraordinário para os motoristas de agricultura far-se-á no livrete próprio, o qual pode ser fornecido pelo sindicato outorgante deste CCT.

Cláusula 25.^a

Limites do trabalho extraordinário

O trabalho extraordinário previsto neste CCT fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

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

Cláusula 26.^a

Remuneração do trabalho extraordinário

1 — A remuneração do trabalho extraordinário será igual à retribuição da hora normal acrescida de:

- Primeira hora em cada dia — 50%;
- Segunda hora em cada dia 75%;
- Restantes horas em cada dia 100%.

2 — O valor/hora da retribuição normal, para efeitos de pagamento de trabalho extraordinário, é calculado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 14 \text{ meses}}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52 \text{ semanas}}$$

Cláusula 27.^a

Retribuição especial para trabalhadores isentos de horário de trabalho e em regime de horário livre

Os trabalhadores isentos ou a isentar do horário de trabalho, bem como aqueles cujas funções normais silvo-agropecuárias exijam prestação de trabalho sem obrigatoriedade de observância dos limites do período normal de trabalho, têm direito às seguintes remunerações especiais pagas em dinheiro:

- a) Para tratadores e guardadores de gado, 35% da retribuição mensal base;
- b) Para os restantes trabalhadores, 20% da retribuição mensal base;
- c) Estas retribuições mensais integram inclusivamente os subsídios de férias e de Natal, assim como a remuneração das respectivas férias;
- d) O guardador de gado poderá, em alternativa à remuneração mínima especial prevista na alínea a), optar por polvilhal nas seguintes condições:

Pastagem para 50 ovelhas e 10 borregos e respectivas crias até ao desmame;

Pastagem para 5 vacas e 1 novilho e respectivas crias até ao desmame;

Pastagem para 50 cabras e 10 chibas e as respectivas crias até ao desmame;

Em caso de afillhador, 7% das crias das porcas por cada afillhação;

- e) Aos trabalhadores guardadores de gado que optem por um número superior de cabeças de gado às descritas na alínea anterior serão atribuídas retribuições inferiores às que se encontram no grau 15 do anexo III do presente CCT, de forma a ser mantida a equitatividade entre retribuições e valores, devendo para o efeito ser estabelecido acordo entre as partes interessadas.

Cláusula 28.^a

Trabalho nocturno

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

2 — O prestado em prolongamento de um período de trabalho nocturno, desde que este seja igual ou superior a três horas.

3 — O tempo de trabalho nocturno será pago com o acréscimo de 30% sobre a retribuição do trabalho normal, exceptuando o trabalho nocturno que nos termos deste CCT seja também considerado trabalho extraordinário. Neste caso o acréscimo sobre a retribuição normal será o resultante da aplicação do somatório das percentagens correspondentes ao trabalho extraordinário e ao trabalho nocturno.

Cláusula 29.^a

Trabalho em dia de descanso semanal, dia feriado e no dia de descanso complementar

1 — Poderá ser prestado trabalho em dia de descanso semanal, em dia feriado ou em dia ou meio dia de descanso complementar.

2 — No entanto, este só poderá ser prestado em virtude de motivos ponderosos e graves em relação a colheitas ou motivos de força maior.

3 — A prestação de trabalho em dia de descanso semanal confere direito a um dia completo de descanso compensatório, o qual terá lugar num dia útil da semana seguinte ou noutra altura, mediante acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

4 — Para além do descanso compensatório, a remuneração do trabalho prestado será acrescida dos valores previstos na cláusula 26.^a mais um acréscimo de 100%.

Cláusula 30.^a

Não prestação de trabalho por razões climatéricas

1 — Os trabalhadores terão direito a receber por inteiro o salário correspondente aos dias ou horas em que não possam efectivamente trabalhar devido à chuva, cheias ou outros fenómenos atmosféricos, se, estando no local de trabalho, lhes não for atribuída qualquer outra tarefa.

2 — Se, em virtude das referidas condições climatéricas, não houver possibilidade física de os trabalhadores se deslocarem ao local de trabalho ou houver definição pela entidade patronal de inexecutabilidade prática de os trabalhadores prestarem a sua tarefa, terão estes direito a receber a totalidade do salário respectivo, o qual será posteriormente compensado na prestação das horas de trabalho correspondentes ao salário recebido em dia a acordar directamente entre as partes.

CAPÍTULO V

Local de trabalho, deslocações e transportes

Cláusula 31.^a

Local de trabalho habitual

Considera-se local de trabalho habitual aquele onde o trabalho deve ser prestado ou que resulte da natureza do serviço ou das circunstâncias do contrato.

Cláusula 32.^a

Deslocações

1 — Entende-se por deslocações em serviço a realização temporária de trabalho fora dos locais como tal contratualmente definidos. Estas consideram-se:

- a) Deslocações normais — as que ocorrem dentro do local habitual de trabalho;
- b) Pequenas deslocações — as que permitem a ida e regresso do trabalhador à sua residência habitual no mesmo dia;
- c) Grandes deslocações — as não compreendidas nas alíneas anteriores.

Cláusula 33.^a

Garantias dos trabalhadores nas pequenas deslocações

1 — Nas pequenas deslocações a empresa pagará aos trabalhadores as despesas, tituladas pelos competentes

recibos, desde que haja justificação e acordo para tal da entidade patronal:

- a) De transporte, se não for fornecido, até ao máximo de 46\$/km no ano de 2001 e € 0,25/km no ano de 2002;
- b) De alimentação, até ao valor de:
 - Pequeno-almoço — 250\$ no ano de 2001 e € 1,30 no ano de 2002;
 - Almoço ou jantar — 870\$ no ano de 2001 e € 4,50 no ano de 2002;
 - Ceia — 250\$ no ano de 2001 e € 1,30 no ano de 2002;

c) Considera-se hora de refeição:

- Almoço — entre as 12 e as 14 horas;
- Jantar — entre as 19 e as 21 horas;
- Pequeno-almoço — entre as 6 horas e 30 minutos e as 8 horas;
- Ceia — entre a meia-noite e as 3 horas.

2 — O tempo ocupado nos trajectos de ida e volta é para todos os efeitos considerado como tempo de serviço.

3 — O tempo referido no número anterior, na parte que excede o período normal de trabalho, será havido como trabalho extraordinário,

4 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a realizar grandes deslocações em serviço.

Cláusula 34.^a

Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações

1 — O trabalhador tem direito nas grandes deslocações a:

- a) Retribuição que auferia no local de trabalho;
- b) Transporte de e para o local onde foi deslocado;
- c) Subsídio de deslocação correspondente a 30% do salário/dia;
- d) Alojamento e uma participação de 50% nas despesas de alimentação, devidamente justificadas;
- e) Pagamento de viagem de regresso imediato no caso de falecimento ou de doença de cônjuge, filhos, pais ou irmãos.

2 — O tempo ocupado nos trajectos de ida e regresso não imputável ao trabalhador é para todos os efeitos considerado como tempo de serviço.

3 — O trabalhador deslocado poderá requerer à empresa, por escrito, que a retribuição do trabalho, ou parte dela, seja paga no local habitual de trabalho à pessoa por si indicada.

Cláusula 35.^a

Inactividade dos trabalhadores deslocados

As obrigações das entidades patronais para com os trabalhadores deslocados em serviço subsistem durante os períodos de inactividade destes.

Cláusula 36.^a

Meio de transporte dos deslocados

1 — Se o trabalhador concordar em utilizar veículo próprio ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe, por cada quilómetro percorrido:

- a) Automóvel — 0,30 do preço que vigorar da gasolina sem chumbo 98;
- b) Motociclo ou ciclomotor — 0,15 do preço que vigorar da gasolina sem chumbo 98.

2 — O previsto no número anterior poderá, desde que o trabalhador esteja de acordo, ser utilizado em outras deslocações.

Cláusula 37.^a

Coberturas inerentes a deslocações

1 — Durante o período de deslocações, os encargos com assistência médica, medicamentos e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pelos meios normais e habituais de assistência serão cobertos pela empresa, que para tanto assumirá as obrigações que competiriam à previdência ou à entidade seguradora.

2 — Durante os períodos de doença devidamente comprovados, o trabalhador deslocado terá direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico, ou a deslocação de um familiar para que o acompanhe durante a doença.

3 — Em caso de morte do trabalhador em grande deslocação, a entidade patronal suportará todas as despesas com o funeral para o local a indicar pela família, bem como as originadas pela deslocação de dois familiares ao local do falecimento e todas as referentes aos trâmites legais.

Cláusula 38.^a

Local de férias dos trabalhadores deslocados

1 — O trabalhador nesta situação tem direito ao pagamento da viagem de ida e volta entre o local em que se encontre e a sua residência habitual para o gozo das suas férias.

2 — O tempo gasto na viagem não entrará no cômputo das férias.

CAPÍTULO VI

Retribuição

Cláusula 39.^a

Conceitos de retribuição

1 — Para os fins deste CCT, considera-se retribuição normal todos os ganhos susceptíveis ou não de serem avaliados em dinheiro e fixados neste CCT, que são devidos em virtude de um contrato de trabalho, escrito ou verbal, por entidade patronal a um trabalhador, quer pelo trabalho efectuado ou a efectuar, quer pelos serviços prestados ou a prestar.

2 — A todos os trabalhadores abrangidos por este CCT são asseguradas as remunerações certas mínimas mensais do anexo III.

3 — O trabalho sazonal é remunerado de acordo com a tabela do anexo IV, tendo em consideração os níveis de enquadramento nela indicados, correspondentes às mesmas categorias dos mesmos níveis do anexo III.

4 — O salário diário praticado de acordo com o anexo IV deve ter em conta as partes proporcionais relativas a férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

5 — Para efeitos de acidentes de trabalho, os subsídios de férias e de Natal são parte integrante da retribuição anual.

Cláusula 40.^a

Local, forma e data de pagamento

1 — A entidade patronal é obrigada a proceder ao pagamento da retribuição no local onde o trabalhador presta serviço ou, com acordo escrito do trabalhador, por depósito em conta bancária, sempre entre o dia 2 e o fim do mês a que se refere.

2 — Qualquer outro modo ou prazo de pagamento, de acordo com os usos e costumes ou por acordo escrito com o trabalhador, será realizado até ao último dia do período a que se refere.

3 — É proibido à entidade patronal limitar, seja de que maneira for, a liberdade de o trabalhador dispor da sua retribuição conforme a sua vontade.

4 — No acto do pagamento da retribuição, a entidade patronal deve entregar ao trabalhador documento preenchido de forma indelével, donde conste o nome deste, a respectiva categoria, número de inscrição na instituição de segurança social, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas ao trabalho extraordinário, a trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados, subsídios a que o trabalhador tenha direito e todos os descontos devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 41.^a

Remuneração e abonos de família

1 — Não se consideram como integrando a retribuição normal as retribuições de trabalho extraordinário, nocturno ou em dias de descanso semanal e feriados, nem as quantias recebidas a título de abonos para falhas, ajudas de custo, despesas de transporte e outras similares para deslocações.

2 — Também não são havidos como retribuição os prémios de produtividade ou de assiduidade, seja qual for a sua periodicidade, a menos que passem a ser habituais e permanentes.

Cláusula 42.^a

Retribuição inerente a diversas categorias

Quando algum trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a categoria cujas funções predominem.

Cláusula 43.^a

Deduções no montante das remunerações mínimas

1 — Sobre o montante das remunerações mínimas poderão incidir as seguintes deduções:

- a) Valores atribuídos a géneros e alimentos e outros, desde que praticados usualmente na região de acordo com os usos e costumes da mesma;
- b) Valor de alojamento prestado pela entidade patronal, devido por força do contrato de trabalho.

2 — Os valores máximos de descontos não poderão ultrapassar, respectivamente:

- a) Por habitação, até 5% mês da retribuição mensal base;
- b) Por água doméstica, 10% do valor pago por habitação;
- c) Por electricidade, a totalidade do consumo, desde que haja instalado na habitação um contador. Se o não houver, 10% do valor pago pela habitação;
- d) Até € 0,01 por metro quadrado/ano para horta.

3 — Quaisquer outros produtos de produção directa da empresa que o trabalhador receba como salário serão descontados pelo preço de valor médio na zona, deduzido de 25%.

4 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a receber o pagamento pela forma prevista no número anterior e de nenhum modo esse pagamento poderá ultrapassar um terço da remuneração base em cada mês.

5 — A todo o trabalhador que resida em camaratas e àqueles que por funções de guarda ou vigilante, no interesse da entidade patronal, também residam na área da propriedade ou exploração agrícola não é devido o pagamento do alojamento, água e electricidade.

6 — O valor da prestação pecuniária da remuneração mínima garantida não poderá, em caso algum, ser inferior a dois terços do respectivo montante, com excepção dos trabalhadores cujas funções se enquadram na cláusula 22.º e que devido aos usos e costumes tenham participação de algum modo como: gado, prémio de promoção, etc. Nesse caso não poderá ser inferior a metade do respectivo montante.

Cláusula 44.^a

Retribuição/hora

1 — O valor a retribuir à hora normal de trabalho é calculado pela seguinte fórmula:

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

sendo Rm o valor da retribuição mensal e n o período normal de trabalho semanal a que o trabalhador estiver obrigado.

2 — Para o desconto de horas de trabalho utilizar-se-á a mesma fórmula do n.º 1.

Cláusula 45.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro igual à retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos meses de serviço completarem até 31 de Dezembro desse ano.

3 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a subsídio fixado no n.º 1 em proporção do tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

4 — Os trabalhadores chamados a ingressar no serviço militar obrigatório, ou regressados do mesmo, têm direito ao subsídio de Natal por inteiro no ano de ingresso ou regresso.

5 — Os trabalhadores não perdem direito ao subsídio de Natal por inteiro por motivo de acidente de trabalho ou de doença devidamente comprovada pelos serviços médico-sociais, ainda que na altura não estejam ao serviço.

6 — Para o cômputo dos duodécimos do subsídio de Natal, entende-se por mês completo de trabalho só o mês cível em que o trabalhador não dê faltas injustificadas ou justificadas sem retribuição ao abrigo do n.º 11 da cláusula 64.^a

7 — O subsídio de Natal será pago até ao dia 20 de Dezembro de cada ano.

8 — Os trabalhadores contratados a prazo ou sazonais terão direito a receber uma importância proporcional ao tempo de trabalho efectuado.

Cláusula 46.^a

Subsídio de férias

1 — Além da retribuição correspondente ao período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias no montante equivalente ao dessa retribuição.

2 — O subsídio será pago conjuntamente com a retribuição do mês anterior ao do início das férias.

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

4 — Os trabalhadores contratados a prazo ou sazonais terão direito a um subsídio de férias no montante equivalente ao montante recebido de férias.

Cláusula 47.^a

Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa, pagamentos ou cobranças será atribuído um abono para falhas de 4000\$/mês no ano de 2001 e € 21/mês no ano de 2002.

2 — Sempre que os trabalhadores atrás referidos sejam substituídos no desempenho das respectivas funções, o substituto receberá o abono na parte proporcional ao tempo de substituição.

Cláusula 48.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a uma diuturnidade, por cada cinco anos de antiguidade na mesma categoria e na mesma entidade patronal, num máximo de cinco diuturnidades, no valor de 3150\$/mês no ano de 2001 e € 17/mês no ano de 2002.

2 — Ao mudar de categoria não poderá resultar para o trabalhador diminuição de remuneração.

Cláusula 49.^a

Subsídio de chefia

1 — Os capatazes agrícolas e demais trabalhadores que sejam orientadores de um grupo de trabalhadores, exercendo assim funções de chefia, terão direito a um subsídio de 5400\$/mês no ano de 2001 e € 29/mês no ano de 2002.

2 — Sempre que sob a sua orientação tenham trabalhadores a que corresponda uma remuneração, para além do subsídio mensal referido no número anterior.

3 — O subsídio de chefia integra-se, para todos os efeitos, na retribuição do trabalhador.

4 — Se um trabalhador exercer temporariamente as funções previstas nos n.ºs 1 e 2, terá direito ao subsídio de chefia proporcional ao período em que exercer a função.

Cláusula 50.^a

Condições especiais

1 — Em caso de falência ou de liquidação judicial de uma empresa, os trabalhadores nela empregados terão a categoria de credores privilegiados, quer relativamente aos salários que lhes são devidos a título de serviços prestados durante um período de um ano anterior à falência ou liquidação, quer para salários que não ultrapassem o montante das remunerações mínimas garantidas pela legislação em vigor e que lhes são devidos no decurso desses processos legais.

2 — O constante do número anterior não prejudica o direito dos trabalhadores de situação de maior favorabilidade que conste na legislação na altura em vigor.

3 — O salário que constitua um crédito privilegiado será pago integralmente antes que os restantes credores ordinários possam reivindicar a quota-parte.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 51.^a

Descanso semanal

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por semana, a um dia de descanso obrigatório e a outro complementar, imediatamente antes ou depois daquele.

2 — O descanso semanal obrigatório será, em princípio, ao domingo, podendo ser variável para os trabalhadores em regime de horário livre ou que trabalhem por escala.

Cláusula 52.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
25 de Abril;
Sexta-Feira Santa;
1.º de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;
Feriado municipal.

2 — Quaisquer dos feriados referidos no número anterior poderão ser observados em outro dia com significado local.

3 — Facultativamente, poderão ser observados a terça-feira de Carnaval e o dia 24 de Dezembro.

Cláusula 53.^a

Férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um período anual de férias remuneradas, de 22 dias úteis, excepto no ano de admissão, em que terão direito ao período de férias nos termos aplicáveis.

2 — Os trabalhadores que gozarem férias repartidas terão direito a mais um dia de férias, sem acréscimo de retribuição.

3 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal.

4 — Na falta de acordo o período de férias será marcado pela entidade patronal, com subordinação aos critérios seguintes:

- a) As férias serão obrigatoriamente gozadas entre os dias 1 de Maio e 31 de Outubro;
- b) As férias poderão ser gozadas num único período, com início no dia 1 de cada mês, preferencialmente, ou numa segunda-feira.

5 — A pedido do trabalhador, as férias poderão ser repartidas por dois ou três períodos, desde que cada período não seja inferior a sete dias consecutivos.

6 — No caso de gozo de férias em mais de um período, salvo disposição legal em contrário, os subsídios de férias serão pagos por inteiro antes do início do período mais longo das férias a que os trabalhadores tiverem direito ou, sendo os períodos iguais, no início do primeiro.

7 — A contagem da duração das férias será feita por dias consecutivos.

8 — Na marcação das férias serão tomados em consideração os interesses dos diversos trabalhadores do mesmo agregado familiar que trabalhem na exploração ou, em casos especiais, fora dela.

Cláusula 54.^a

Modificação ou interrupção das férias por iniciativa da empresa

1 — A partir do momento em que o plano de férias seja estabelecido e afixado, só poderão verificar-se alterações quando ocorrerem motivos imperiosos e devidamente justificados.

2 — A entidade patronal poderá interromper o gozo de férias do trabalhador e convocá-lo a comparecer ao serviço desde que haja fundamento e com vista a evitar riscos e danos directos sobre pessoas, equipamentos ou matérias-primas e o trabalhador reconheça a validade da fundamentação invocada.

3 — A entidade patronal poderá também determinar o adiamento das férias, nos casos e nos termos previstos no número anterior.

4 — O novo período de férias ou o período não gozado será marcado por acordo entre o trabalhador e a empresa.

5 — Não havendo acordo, a marcação será feita pela empresa, nos termos do n.º 4 da cláusula anterior.

6 — Se a entidade patronal não fizer a marcação nos termos do número anterior, caberá ao trabalhador escolher o período de férias, devendo, porém, indicá-lo à empresa com a antecedência mínima de 15 dias.

7 — A entidade patronal indemnizará o trabalhador dos prejuízos que o adiantamento ou interrupção das férias comprovadamente lhe causarem.

8 — Na marcação das férias serão tomados em consideração os interesses dos diversos trabalhadores do mesmo agregado familiar que trabalhem na exploração ou, em casos especiais, fora dela.

Cláusula 55.^a

Modificação das férias por parte do trabalhador

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

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

3 — Não havendo acordo, o período de férias será gozado imediatamente a seguir à cessação do impedimento.

4 — Nos casos previstos nos n.ºs 2 e 3, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o termo de impedimento e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e poderão ser gozados até ao termo do seu 1.º trimestre.

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

Cláusula 56.^a

Doença no período de férias

1 — Se durante as férias o trabalhador for atingido por doença comprovada, considerar-se-ão aquelas interrompidas e não gozado o período em falta.

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

3 — A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da previdência ou atestado médico.

4 — Aplica-se à situação prevista nesta cláusula o disposto nos n.ºs 3, 4 e 5 da cláusula anterior.

Cláusula 57.^a

Férias e serviço militar

1 — Ao trabalhador chamado a prestar serviço militar será concedido, antes da incorporação, o período de férias já vencido e respectivo subsídio.

2 — Quando a data da convocação torne impossível o gozo total ou parcial do período de férias vencido, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias não gozadas.

3 — No ano em que termine a prestação de serviço militar o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que se venceria em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

Cláusula 58.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

1 — A entidade patronal quando não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias nos termos deste acordo pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias devido ao trabalhador, sem prejuízo de o mesmo ter direito a gozar efectivamente as férias em falta no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

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

Cláusula 59.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho em relação às férias e ao subsídio

1 — No caso de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador terá direito

a receber a retribuição correspondente à um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

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

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

Cláusula 60.^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 CCT, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 61.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

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

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

Cláusula 62.^a

Definição de falta

1 — Falta é 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 e registo dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 — O somatório da ausência a que se refere o número anterior caduca no final de cada ano civil, iniciando-se no novo ano nova contagem.

4 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

Cláusula 63.^a

Comunicação e prova das faltas

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

- a) As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias;

b) Quando imprevistas, as faltas justificáveis serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

Cláusula 64.^a

Faltas justificadas

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

São justificadas as ausências que se verifiquem pelos motivos e nas condições a seguir indicadas, desde que o trabalhador faça prova dos factos invocados para a justificação:

Motivo	Tempo de falta	Justificação
1 — Casamento	Até 11 dias seguidos, excluídos os dias de descanso intercorrentes.	Mediante apresentação da certidão ou boletim de casamento.
2 — Falecimento do companheiro(a) cônjuge não separado de pessoas e bens ou de afim em 1.º grau da linha recta (filhos, enteados, pais, padrastos, sogros, noras e genros).	Até cinco dias consecutivos contados imediatamente após o óbito e incluindo a data deste se ocorrer e for comunicado ao trabalhador durante o período de trabalho.	Mediante apresentação da certidão de óbito ou de documento passado e autenticado pela agência funerária ou pela autarquia local. No caso das faltas por falecimento de pessoa sem parentesco com o trabalhador, mas que com ele conviva em comunhão de mesa e habitação, deverá também este facto ser atestado pela junta de freguesia. As faltas dadas pelos motivos referidos nos n.ºs 2 e 3 que não sejam consecutivas à data do
3 — Falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral (avós, netos, irmãos e cunhados) ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.	Até dois dias consecutivos contados imediatamente após o óbito e incluindo a data deste.	
4 — Funeral de parentes referidos n.ºs 2 e 3 quando este ocorra em dia fora dos períodos referidos nos mesmos números.	O que for considerado indispensável, para a realização do funeral.	
5 — Nascimento de filhos.	Cinco dias úteis consecutivos ou interpolados, devendo a prerrogativa ser utilizada pelo trabalhador no prazo de 30 dias a partir da data do parto da esposa ou de mulher com quem viva em comunhão de mesa e habitação.	Mediante apresentação de certidão de nascimento, cédula pessoal ou documento passado pela junta de freguesia ou pelo estabelecimento hospitalar.
6 — Prática de actos necessários e inadiáveis: a) No exercício de funções sindicais b) No exercício das respectivas actividades, na qualidade de membros dos seguintes órgãos sócio-profissionais: Comissão de trabalhadores Subcomissão de trabalhadores Comissão coordenadora c) No exercício de funções de previdência. d) No exercício de funções de bombeiros	Até quatro dias mensais, os membros da direcção de associações sindicais. Até cinco horas mensais, os delegados sindicais, ou até oito horas, tratando-se de delegados que façam parte da comissão intersindical. Quarenta horas mensais Oito horas mensais Cinquenta horas mensais Nos termos regulados por lei ou acordados caso a caso com a empresa. Até ao limite do tempo indispensável	Este crédito de tempo deverá ser pedido e justificado pela direcção do sindicato ou pelos delegados sindicais nos termos e nos prazos legais. Mediante comunicação prévia dos respectivos órgãos sócio-profissionais. A justificação deve ser feita pela corporação de bombeiros em documento por escrito e autenticado, do qual conste que o trabalhador está nela inscrito e o tempo de serviço prestado.
7 — Reuniões de trabalho a) Reuniões gerais de trabalhadores convocadas pela comissão de trabalhadores; b) Reuniões convocadas pela comissão intersindical ou sindicatos.	Até quinze horas por ano.	Mediante comunicação antecipada das respectivas comissões ou sindicatos.
8 — Prestação de provas em estabelecimentos de ensino, comissão intersindical ou sindicatos.	Até ao limite do tempo necessário (no máximo de um dia além das provas que for julgado imprescindível).	Mediante apresentação de declaração do respectivo estabelecimento de ensino.

Motivo	Tempo de falta	Justificação
<p>9 — Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente:</p> <p>a) Doença ou acidente de trabalho;</p> <p>b) Consultas médicas, tratamentos e outros exames médicos (análises, radiografias, etc.) e respectivas marcações que comprovadamente o trabalhador não possa fazer fora do horário normal de trabalho ou através de outra pessoa;</p> <p>c) Cumprimento das obrigações legais (como, por exemplo, as decorrentes de imposição de autoridade judicial, militar, policial e outros actos obrigatórios);</p> <p>d) Assistência inadiável a membro do seu agregado familiar;</p> <p>e) Motivos de força maior de natureza imprevisível, tais como tempestades, inundações e outras situações semelhantes e excepcionais que impeçam a deslocação do trabalhador para o local de trabalho.</p>	<p>O que for considerado indispensável</p> <p>O indispensável</p>	<p>Apresentação da baixa dos serviços médico-sociais, de documento da companhia de seguros ou mediante verificação por médico da empresa. No caso da alínea b), a comprovação deverá ser feita em impresso próprio, devendo constar dela obrigatoriamente a data do acto e do período de tempo de presença do trabalhador. O talão da consulta, as credenciais para análises e outros exames ou cartões de marcação de revisões de baixas da companhia de seguros não são documentos suficientes para justificação, visto que não provam que o doente se apresentou de facto. Uma vez terminados dentro do horário de trabalho, a consulta ou outros exames médicos (ou a sua marcação quando esta tenha, imperiosamente, de ser feita pelo próprio), o trabalhador deverá apresentar-se imediatamente na empresa a fim de iniciar ou reiniciar a prestação de trabalho, o que não dispensa a justificação do tempo de falta nas condições exigidas.</p>
<p>10 — Doação gratuita de sangue</p>	<p>Até um dia</p>	<p>Comprovação por documento passado e autenticado pelos serviços que procederem à recolha de sangue.</p>
<p>11 — Outros motivos prévios ou posteriormente aceites pela empresa para a justificação da falta.</p>	<p>—</p>	<p>—</p>

Cláusula 65.^a

Efeitos de faltas justificadas

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

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

- a) As faltas dadas pelos membros da direcção da associação sindical para desempenho das suas funções que excedam os créditos de tempo referidos no n.º 6, alínea a), da cláusula 64.º;
- b) As faltas dadas pelos membros da comissão de trabalhadores, subcomissões e comissões coordenadoras no exercício da sua actividade para além do crédito concedido nos termos do n.º 6, alínea b), da cláusula 64.ª;
- c) As faltas dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência respectivo;
- d) As faltas dadas por doença ou acidente em que o trabalhador não recorra à previdência ou ao seguro de trabalho e consequentemente não tenha direito ao subsídio de doença atribuído pela empresa;
- e) As faltas dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

Cláusula 66.^a

Efeitos de faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre a perda de retribuição correspondente ao período de

ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

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

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

- a) Faltar injustificadamente durante três dias úteis consecutivos ou seis interpolados no período de um ano, constituindo justa causa de despedimento quando o número de faltas injustificadas atingir 5 seguidas ou 10 interpoladas em cada ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

Cláusula 67.^a

Efeitos de faltas no direito a férias

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

2 — No caso em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de 10 dias. A substituição, porém, só poderá ser feita quando o trabalhador indicar expressamente que a prefere.

Cláusula 68.^a

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição, com duração até um ano, podendo, no entanto, este período ser prorrogado.

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

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

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

5 — O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar, desde que se apresente no dia útil seguinte à caducidade da licença.

6 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição.

7 — Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão nas relações nominais.

Cláusula 69.^a

Formação profissional

1 — As empresas deverão proporcionar aos trabalhadores condições que permitam a sua formação e aperfeiçoamento profissional, bem como, quando se justifique, acções de reconversão e reciclagem.

2 — Os trabalhadores terão direito a um máximo de 12 dias úteis em cada ano para acções de formação e aperfeiçoamento profissional.

3 — Para efeito das acções de formação e aperfeiçoamento profissional, os trabalhadores não serão privados ou diminuídos no seu direito a regalias.

4 — Aos trabalhadores que completem cursos de formação profissional com aproveitamento e com acesso a CAP — certificado de aptidão profissional, será garantido um acréscimo de 5% sobre o vencimento da tabela salarial constante no anexo III.

Cláusula 70.^a

Suspensão temporária de contrato de trabalho

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

2 — É garantido o direito ao lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção preventiva e até ser proferida a sentença final, salvo se houver lugar a despedimento pela empresa com justa causa apurada em processo disciplinar.

3 — Logo que termine o impedimento o trabalhador deve apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de caducidade do contrato.

4 — O contrato caducará no momento em que se torna certo que o impedimento é definitivo.

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

Cláusula 71.^a

Licença sem retribuição nos contratos com prazo

1 — A entidade patronal pode atribuir também ao trabalhador com contrato a prazo, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — Tal licença ou suspensão de contrato de trabalho não impede a sua caducidade no termo do seu prazo.

CAPÍTULO VIII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 72.^a

Protecção da maternidade e paternidade

1 — Durante o período de gravidez e até 98 dias após o parto ou abono, a mulher trabalhadora deve ser dispensada de executar tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, sem perda ou diminuição da retribuição, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidações, contacto com substâncias tóxicas, posições incómodas ou transportes adequados.

2 — Por ocasião do parto, as trabalhadoras têm direito a uma licença de 120 dias, 90 dias dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes dias serem gozados antes ou depois dessa data.

a) No caso de aborto, a licença é de 30 dias, podendo ser prolongada até 98 dias por indicação dos serviços médicos da empresa, médicos da empresa ou, na sua falta, pelo médico assistente.

b) Em caso de hospitalização do recém-nascido no período abrangido pela licença de maternidade, esta poderá ser interrompida até à data em que cesse o internamento e retomada a partir de então, até final do período.

3 — O pai tem direito a uma licença pelo mesmo tempo a que a mãe ainda teria direito após o parto, 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 — Sempre que a mãe o deseje, pode gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença de maternidade. O mesmo se aplica ao pai, nos casos previstos no n.º 3.

5 — A mulher trabalhadora que amamente ou assista ao filho tem direito a ser dispensada, em cada dia de trabalho, até ao máximo de duas horas, para cumprir

mento dessa missão, enquanto durar e até o filho per-
fazer um ano de idade.

6 — As grávidas têm direito a ir às consultas pré-
-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição
nos casos em que tais consultas não sejam possíveis fora
das horas de trabalho, apresentando documento com-
provativo.

7 — Durante a gravidez e até 12 meses após o parto
é facultada a possibilidade de recusa a prestar trabalho
nocturno, trabalho suplementar e ou extraordinário, tra-
balhos pesados ou com produtos tóxicos.

8 — Às trabalhadoras com responsabilidades familia-
res deve a empresa facilitar o emprego a meio tempo,
reduzindo-lhes proporcionalmente a retribuição, salvo
se daí resultar prejuízo para a entidade patronal.

Cláusula 73.^a

Direitos especiais para trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores que frequentem qualquer esta-
belecimento de ensino oficial ou particular ou outros
cursos de formação ou valorização profissional terão
os seguintes direitos especiais:

- a) Dispensa até duas horas por dia para frequência
de aulas ou curso, conforme os horários destes,
sem perda de retribuição;
- b) Gozo interpolado das férias para ajustamento
das épocas de exame.

2 — Para poderem beneficiar das regalias previstas
no número anterior os trabalhadores terão de fazer
prova da sua condição de estudantes, da frequência dos
cursos e do aproveitamento escolar.

Cláusula 74.^a

Trabalho de menores

1 — O trabalho de menores rege-se em conformidade
com o disposto no Decreto-Lei n.º 396/91, de 16 de
Outubro, pela Lei n.º 58/99, de 30 de Junho, e demais
legislação complementar.

2 — A entidade patronal deve proporcionar aos
menores que se encontrem ao seu serviço condições
de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo
especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico
e psíquico e assegurando a sua inspecção médica pelo
menos uma vez por ano.

3 — A entidade patronal deve ainda ter particular
cuidado na preparação profissional e cultural dos meno-
res ao seu serviço.

4 — É vedado à entidade patronal encarregar meno-
res de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua
saúde e normal desenvolvimento.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 75.^a

Poder disciplinar

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre
os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço nos
termos legais.

2 — A entidade exerce o poder disciplinar através do
conselho de gerência ou dos superiores hierárquicos dos
trabalhadores.

Cláusula 76.^a

Infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação cul-
posa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos
pelas disposições constantes no presente CCT.

2 — A infracção disciplinar prescreve decorridos
30 dias de calendário sobre a data em que a alegada
infracção foi do conhecimento da entidade patronal (ou
de quem as suas vezes fizer) ou ao fim de um ano a
contar do momento em que eia foi cometida.

Cláusula 77.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções aplicáveis aos trabalhadores pela prá-
tica de infracções disciplinares são as seguintes:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão sem vencimento;
- d) Despedimento com justa causa.

As sanções têm carácter educativo, pelo que não
poderão ser consideradas em posteriores faltas, a não
ser que se trate de casos de manifesta reincidência sobre
a mesma matéria ou de acumulação de faltas, embora
sobre matérias diferentes.

2 — Para a graduação da pena serão tomados em
consideração os próprios factos e todas as circunstâncias
atenuantes e agravantes.

3 — As sanções aplicadas não poderão ter quaisquer
outras consequências para o trabalhador quanto à redu-
ção dos seus direitos, excepto no que respeita à retri-
buição, quando a sanção seja a de suspensão e pela
duração desta.

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

5 — A suspensão em caso de reincidência ou de
infracção disciplinar particularmente grave poderá atin-
gir 20 dias.

6 — As sanções serão comunicadas ao sindicato res-
pectivo no prazo de cinco dias e registadas no livro
competente ou na ficha individual.

Cláusula 78.^a

Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares
motivadas pelo facto de um trabalhador, por si ou por
iniciativa do sindicato que o representante:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as con-
dições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva
obediência;

- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, comissões sindicais, instituições de previdência e outras que representem os trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presumem-se abusivos o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção que, sob a aparência de punição de outra falta, tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a)*, *b)* e *d)* ao número anterior, ou até cinco anos após o termo das funções, quando as não venha a exercer, seja então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a entidade patronal.

3 — É também considerado abusivo o despedimento da mulher trabalhadora, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da empresa.

Cláusula 79.^a

Consequências gerais de aplicação de sanções abusivas

1 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos das alíneas *a)*, *b)* e *d)* do n.º 1 da cláusula 78.^a, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 88.^a, sem prejuízo do direito do trabalhador optar pela reintegração na empresa nos termos da cláusula 87.^a

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

Cláusula 80.^a

Consequências especiais da aplicação de sanções abusivas

Se a entidade patronal aplicar alguma sanção abusiva ao trabalhador, este terá os direitos consignados na cláusula anterior, com as seguintes alterações:

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

Se se tratar do caso previsto no n.º 3 da cláusula 78.^a, sem prejuízo do direito de a trabalhadora optar pela reintegração prevista nos termos da cláusula 87.^a, a indemnização será o dobro da fixada na cláusula 89.^a ou a correspondente ao valor das retribuições que a trabalhadora teria direito a receber se continuasse ao serviço até ao final do período, consoante a que for mais elevada.

Cláusula 81.^a

Processo disciplinar

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

2 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo máximo de 30 dias, salvo se, no interesse da defesa, fundamentado por escrito, se justificar a sua prorrogação até igual período.

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

- a) Na inquirição, o trabalhador a que respeita o processo disciplinar, querendo, será assistido por dois companheiros de trabalho por ele escolhidos;
- b) A acusação tem de ser fundamentada na violação da lei ou deste CCT e deve ser levada ao conhecimento do trabalhador através da nota de culpa, elaborada e escrita nos termos legais, com prova da sua receção;
- c) No acto da entrega da nota de culpa o trabalhador deve ser esclarecido de que com a sua defesa deve indicar as testemunhas e outros meios de prova de que se queira servir;
- d) O prazo da apresentação da defesa é de cinco dias a contar da receção da nota de culpa;
- e) Devem ser inquiridas as testemunhas indicadas pelo trabalhador;
- f) Quando o processo estiver completo, será presente, conforme os casos, à comissão de trabalhadores, à comissão sindical ou ao delegado sindical, pela indicada ordem de preferência, que se deverá pronunciar no prazo de cinco dias úteis;
- g) A entidade patronal ou quem por ela for delegado deverá ponderar todas as circunstâncias, fundamentar a decisão e referenciar na mesma as razões aduzidas pela entidade mencionada na alínea anterior que se tiver pronunciado;
- h) A decisão do processo, quando for no sentido do despedimento, mas com parecer desfavorável das entidades referidas na alínea anterior, só poderá ser proferida após decurso de cinco dias sobre o termo do prazo ali fixado e deve ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.

4 — A falta das formalidades referidas nas alíneas *b)*, *e)*, *f)*, *g)* e *h)* do número anterior determina a nulidade insuprível do processo e conseqüente possibilidade de se aplicar a sanção.

5 — O trabalhador arguido em processo disciplinar pode ser suspenso preventivamente até decisão final, no caso de se mostrar provável que a sua continuação ao serviço poderá levá-lo a reincidir na alegada infracção ou a interferir negativamente no desenvolvimento do processo, mantendo, porém, o direito a todas as regalias durante o tempo em que durar a suspensão preventiva, nomeadamente o pagamento pontual da retribuição.

6 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

7 — Tratando-se de infracção manifesta e pouco grave a que corresponda no máximo suspensão até 10 dias, o processo disciplinar poderá ser dispensado a pedido, por escrito, do trabalhador, donde conste a aceitação prévia da sanção, devendo, para o efeito, ouvir o respectivo delegado sindical ou sindicato.

8 — A entidade patronal não pode invocar na rescisão com justa causa, factos que não constem da comunicação prevista na alínea b) do n.º 3.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 82.^a

Causas de cessação

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão por qualquer das partes ocorrendo justa causa;
- d) Rescisão por parte do trabalhador.

2 — É proibido à entidade patronal promover o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos, ideológicos ou religiosos, acto que será nulo de pleno direito.

3 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado no acto da cessação e igual montante de subsídio de férias de Natal.

Cláusula 83.^a

Cessação por mútuo acordo

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

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

3 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório das quais resulte que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

4 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo depois de devolver as quantias recebidas nos termos do n.º 3 da cláusula 82.^a, desde que haja acordo da entidade patronal.

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

Cláusula 84.^a

Cessação por caducidade

O contrato de trabalho caducará nos termos legais, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido ou concluindo-se a tarefa para que foi celebrado;

- b) Com a reforma do trabalhador na entidade patronal solicitada por este ou pela entidade patronal, com obediência dos requisitos legais;
- c) Verificando-se a morte ou a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o trabalho para que foi contratado ou de a entidade patronal o receber.

Cláusula 85.^a

Rescisão pela empresa com justa causa

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

2 — A verificação de justa causa depende sempre de processo disciplinar.

3 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência de processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento.

Cláusula 86.^a

Justa causa por parte da empresa

1 — Considera-se justa causa para despedimento por parte da entidade patronal o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- c) Violação de direitos e garantias de trabalhadores seus subordinados;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento com a diligência devida das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Inobservância repetida das regras de higiene e segurança no trabalho por forma a prejudicar gravemente os seus companheiros de trabalho;
- f) Redução anormal de produtividade do trabalhador;
- g) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- h) Incitação à indisciplina;
- i) Lesão culposa de interesses patronais sérios da empresa, nomeadamente o expresso na alínea i) da cláusula 14.^a;
- j) Ofensas corporais à honra e dignidade dos superiores hierárquicos;
- k) Conduta intencional do trabalhador de forma a levar a entidade patronal a pôr termo ao contrato.

Cláusula 87.^a

Consequência do despedimento nulo

1 — O trabalhador tem direito no caso referido no n.º 3 da cláusula 84.^a às prestações pecuniárias que deve-

ria ter normalmente auferido desde a data da sentença, salvo as retribuições auferidas por trabalho para outra entidade patronal, bem como à reintegração na empresa, no respectivo cargo ou posto de trabalho, com a dignidade que lhe pertencia.

2 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização calculada nos termos previstos na cláusula 89.^a, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 88.^a

Rescisão do contrato por parte do trabalhador com justa causa

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

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensas corporais à sua honra ou dignidade;
- g) Alteração das condições de trabalho, inclusive mudança de local do mesmo, em contravenção das disposições deste CCT e da lei.

2 — O uso da faculdade conferida ao trabalhador de fazer cessar o contrato de trabalho sem aviso prévio, de acordo com as alíneas b) a g) do número anterior, não exonera a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

Cláusula 89.^a

Indemnização por despedimento com justa causa

O trabalhador que rescinda o contrato com algum dos fundamentos das alíneas b) a g) do n.º 1 da cláusula 88.^a terá direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a seis meses.

Cláusula 90.^a

Rescisão do contrato por parte do trabalhador com aviso prévio

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho independentemente de justa causa, devendo comunicá-lo à entidade patronal, por escrito, com aviso prévio de 60 dias, salvo o disposto no número seguinte.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de 15 dias.

3 — Se o trabalhador abandonar o local de trabalho ou não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta, podendo a entidade patronal para

tal reter e compensar, total ou parcialmente, com retribuições e subsídios devidos ainda não pagos.

4 — O duplicado da comunicação escrita prevista no n.º 1 será assinado pela empresa e devolvido ao trabalhador.

Cláusula 91.^a

Reestruturação dos serviços

1 — Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência o desaparecimento de determinados postos de trabalho, a entidade patronal procurará assegurar aos trabalhadores que neles prestam serviço e que transitam para novas funções toda a preparação necessária, suportando os encargos dela decorrentes.

2 — Não sendo possível à entidade patronal assegurar novos postos de trabalho, denunciará o contrato de trabalho com a antecedência mínima de 60 dias e pagará ao trabalhador despedido a indemnização prevista na cláusula 89.^a, além das férias e dos subsídios de férias e de Natal, na proporção do trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

CAPÍTULO XI

Actividade sindical

Cláusula 92.^a

Actividade sindical

1 — Os trabalhadores e o sindicato têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões sindicais.

2 — Às entidades patronais é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

3 — Para efeitos deste CCT, entende-se por:

- a) «Delegado sindical» o representante do sindicato na empresa;
- b) «Comissão sindical» a organização de delegados sindicais do mesmo sindicato.

Cláusula 93.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal de trabalho.

2 — Os trabalhadores poderão ainda reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo.

3 — As reuniões referidas nos termos do n.º 1 desta cláusula deverão ser comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

4 — As reuniões referidas nos termos do n.º 2 desta cláusula deverão ser comunicadas à entidade patronal com quarenta e oito horas de antecedência.

5 — As reuniões referidas nos n.ºs 1 e 2 só poderão ser convocadas pelo sindicato. Este comunicá-las-á à empresa e aos trabalhadores, de acordo com os prazos fixados, indicando a data e as horas em que pretende efectuar a reunião.

6 — Os membros dos corpos gerentes do sindicato ou seus representantes, devidamente credenciados, que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões previstas nesta cláusula, devendo do facto dar conhecimento à entidade patronal ou ao seu representante.

7 — Os membros dos corpos gerentes da organização sindical ou seus representantes para contactar na empresa com os trabalhadores, fora dos casos aqui previstos, terão de se identificar, nos termos da lei em vigor, à entidade patronal ou seu representante.

Cláusula 94.^a

Direitos dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm direito a afixar convocatórias ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal. O local apropriado para a afixação é o indicado pela entidade patronal e de acordo com o delegado sindical.

2 — Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de cinco horas por mês ou de oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão sindical. O crédito de horas é referido ao período normal de trabalho e conta como tempo de trabalho efectivo.

3 — Sempre que os delegados sindicais pretendam exercer o direito previsto no número anterior, deverão avisar por escrito a entidade patronal com a antecedência mínima de doze horas.

4 — Nas reuniões efectuadas com a entidade patronal ou seu representante, a solicitação desta, o tempo despendido não é considerado para efeito do crédito de horas previsto na cláusula anterior.

5 — Os dirigentes sindicais ou seus representantes devidamente credenciados podem participar nas reuniões previstas nesta cláusula sempre que o desejarem.

6 — O exercício de funções sindicais não retira ao trabalhador a garantia de executar as funções que regularmente lhe eram cometidas.

Cláusula 95.^a

Número de delegados sindicais

O número de delegados sindicais em cada empresa será de 1 por cada 50 trabalhadores sindicalizados, até ao limite máximo de 10 delegados.

Cláusula 96.^a

Instalações

As empresas, desde que tenham condições, colocarão à disposição dos delegados sindicais, quando estes o

requerirem, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriado ao exercício das suas funções.

CAPÍTULO XII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 97.^a

Princípios gerais

1 — As entidades patronais cumprirão e farão cumprir o estipulado na legislação vigente sobre segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente o estipulado no Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 133/99, de 21 de Abril, e pelo Lei n.º 188/99, de 11 de Agosto, e no Decreto-Lei n.º 26/94, de 1 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 7/95, de 29 de Março, pela Lei n.º 118/99, de 11 de Agosto, e pelo Decreto-Lei n.º 109/2000, de 30 de Junho.

2 — Nas empresas com 50 ou mais trabalhadores ao seu serviço ou que, embora com menos de 50 trabalhadores, apresentem riscos excepcionais de acidente ou de doença ou taxa elevada de frequência e ou gravidade de acidentes terá de existir uma comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho, paritária, nos termos da legislação vigente.

Cláusula 98.^a

Comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — Nos termos do n.º 2 da cláusula anterior, é criada em cada empresa uma comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho, de composição paritária.

2 — As comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho elaborarão os seus próprios estatutos.

3 — As comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho são compostas por vogais, sendo representantes dos trabalhadores os eleitos nos termos da cláusula seguinte, cabendo a cada empresa designar um número idêntico de representantes.

Cláusula 99.^a

Representantes dos trabalhadores na comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — Os representantes dos trabalhadores para a comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores, por voto directo e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt.

2 — Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na empresa ou listas que se apresentem subscritas, no mínimo, por 20% dos trabalhadores da empresa, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3 — Cada lista deverá indicar um número de candidatos efectivos igual ao dos lugares elegíveis e igual ao número de candidatos suplentes.

4 — Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

- a) Empresas com menos de 61 trabalhadores — um representante;
- b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores — dois representantes;
- c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores — três representantes;
- d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores — quatro representantes;
- e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores — cinco representantes;
- f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores — seis representantes;
- g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores — sete representantes.

5 — O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

6 — A substituição dos representantes só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma aos candidatos efectivos e suplentes, pela ordem indicada na respectiva lista.

7 — Os representantes dos trabalhadores a que se referem os números anteriores dispõem para o exercício das suas funções de um crédito de cinco horas por mês.

8 — O crédito de horas referido no número anterior não é acumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

Cláusula 100.^a

Organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — Para a realização das obrigações definidas na legislação vigente, as empresas devem garantir a organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, estas actividades poderão ser desenvolvidas por um ou mais trabalhadores, por um único serviço ou serviços distintos, internos ou exteriores à empresa ou ao estabelecimento, bem como, na parte relativa à higiene e segurança, pela própria empresa, se tiver preparação adequada, tendo em conta a natureza das actividades, a dimensão da empresa, estabelecimento ou serviço e o tipo de riscos profissionais e respectiva prevenção existente, e verifique ser inviável a adopção de outra forma de organização das actividades.

3 — As empresas designarão ou contratarão os trabalhadores suficientes e com a qualificação adequada, de modo a assegurar as referidas actividades.

4 — Os trabalhadores designados devem exercer as funções específicas com zelo e não podem ser prejudicados pelo exercício destas actividades, pelo que a entidade patronal deve, nomeadamente, proporcionar-lhes o tempo necessário e a informação e meios adequados ao exercício daquelas funções.

Cláusula 101.^a

Comunicações e participações

Sem prejuízo de outras notificações previstas em legislação especial, a empresa deve comunicar ao IDICT, nas vinte e quatro horas seguintes à ocorrência, os casos de acidentes mortais ou que evidenciem uma situação particularmente grave.

Cláusula 102.^a

Formação dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores devem receber uma formação adequada e suficiente no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em conta as respectivas funções e o posto de trabalho.

2 — As empresas devem ainda proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores em cada empresa, estabelecimento ou serviço que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho possam receber uma formação adequada, concedendo para tanto, se necessário, licença com retribuição ou sem retribuição nos casos em que seja atribuído a esses trabalhadores, por outra entidade, subsídio específico.

3 — Para efeitos do disposto nos n.ºs 1 e 2, a empresa e as respectivas associações representativas podem solicitar o apoio das autoridades competentes quando careçam dos meios e condições necessários à realização da formação, bem como das organizações representativas dos trabalhadores, no que se refere à formação dos respectivos representantes.

4 — A formação dos trabalhadores da empresa sobre a segurança, higiene e saúde no trabalho, prevista nos números anteriores, deve ser assegurada aos trabalhadores ou seus representantes de modo que não possa resultar qualquer prejuízo para os mesmos.

Cláusula 103.^a

Obrigações das entidades patronais

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

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, a entidade patronal deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios de prevenção:

- a) Proceder, na concepção das instalações, dos locais e dos processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, por forma a garantir um nível eficaz de protecção;
- b) Integrar no conjunto das actividades da empresa, estabelecimento ou serviço, e a todos os níveis, a avaliação dos riscos para segurança e saúde dos trabalhadores, com a adopção de convenientes medidas de prevenção;
- c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;

- d) Planificar a prevenção na empresa, estabelecimento ou serviço num sistema coerente, que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os factores materiais inerentes ao trabalho;
- e) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores como também terceiros susceptíveis de serem abrangidos pelos riscos e a realização de trabalhos quer nas instalações quer no exterior;
- f) Dar prioridade à protecção colectiva em relação às medidas de protecção individual;
- g) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;
- h) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;
- i) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores responsáveis pela sua aplicação;
- j) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas, e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;
- l) Adoptar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores em caso de perigo grave e iminente que não possam retomar a actividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a protecção adequada.

3 — Na aplicação das medidas de prevenção, a entidade patronal deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios da prevenção técnica, da formação e da informação, os serviços adequados, internos ou exteriores à empresa, estabelecimento ou serviço, bem como o equipamento de protecção que se torne necessário utilizar, tendo em conta, em qualquer caso, a evolução da técnica.

4 — Quando várias empresas, estabelecimentos ou serviços desenvolverem simultaneamente actividades com os respectivos trabalhadores no mesmo local de trabalho, devem as entidades patronais, tendo em conta a natureza das actividades que cada um desenvolve, cooperar no sentido da protecção da segurança e da saúde, sendo as obrigações asseguradas pelas seguintes entidades:

- a) A empresa utilizadora, no caso de trabalhadores em regime de trabalho temporário ou de cedência de mão-de-obra;
- b) A empresa em cujas instalações outros trabalhadores prestam serviços a título de trabalho por conta própria, independentemente ou ao abrigo de contratos de prestação de serviços;
- c) Nos restantes casos, a empresa adjudicatária da obra ou do serviço, para o que deve assegurar a coordenação às demais empresas através da organização das actividades previstas na cláusula 99.^a, sem prejuízo das obrigações de cada entidade patronal relativamente aos respectivos trabalhadores.

5 — As prescrições legais ou convencionadas de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas para

serem aplicadas na empresa, no estabelecimento ou serviço devem ser observadas pela própria entidade patronal.

6 — Para efeitos do disposto na presente cláusula, e com as devidas adaptações, o trabalhador independente é equiparado a empresa.

7 — As empresas assegurarão a todos os trabalhadores que no desempenho das suas funções tenham de estar sujeitos a temperaturas excessivamente altas ou baixas o fornecimento de vestuário e acessórios adequados, para além de serem obrigatoriamente sujeitos a inspecção médica rigorosa, a expensas da entidade patronal, pelo menos de seis em seis meses.

8 — As empresas, sempre que os trabalhadores procedam regularmente ao levantamento de pesos superiores a 50 kg, obrigam-se a reconverter as suas tarefas, salvo se passarem a ser desempenhadas por meios mecânicos, não podendo, no entanto, daí resultar qualquer prejuízo para os direitos do trabalhador que as vinha executando.

Cláusula 104.^a

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 entidade patronal;
- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde de outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;
- c) Utilizar correctamente, e segundo as instruções transmitidas pela entidade patronal, 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, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores a que se refere a cláusula 78.^a as avarias e deficiências por si detectadas que se afigurem susceptíveis de originarem perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;
- f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenham funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2 — Os trabalhadores não podem ser prejudicados em virtude de se terem afastado do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa em caso de perigo grave e imediato que não possa ser evitado, nem por terem adoptado medidas para a sua própria segurança ou de

outrem, a não ser que tenham agido com dolo ou negligência grave.

3 — 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.

Cláusula 105.^a

Encarregado de segurança e suas competências na falta de comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — Em todas as empresas abrangidas por este CCT, um dos trabalhadores tratará das questões relativas à segurança, higiene e saúde no local de trabalho e será designado por encarregado de segurança.

2 — Ao encarregado de segurança compete:

- a) Colaborar com as comissões de segurança e higiene no trabalho;
- b) Elaborar relatórios sobre cada acidente de trabalho ocorrido, mencionando expressamente as causas reais ou prováveis e sugerindo as providências necessárias para evitar a repetição;
- c) Apresentar à comissão de segurança e higiene no trabalho, no fim de cada trimestre, relatórios sobre as condições gerais de segurança, higiene e saúde na empresa, estabelecimento ou serviço;
- d) Submeter à aprovação das comissões de segurança e higiene no trabalho, em Janeiro, relatório anual circunstanciado da actividade desenvolvida durante o ano anterior sobre a segurança, higiene e saúde no local de trabalho, anotando as deficiências que ainda careçam de ser eliminadas;
- e) Quando, em face do número de trabalhadores, não houver lugar para a existência da comissão de segurança e higiene no trabalho, as atribuições que a esta se conferem por este CCT são transferidas para o encarregado de segurança, o qual será assistido por um representante dos trabalhadores, que será eleito nos termos da cláusula 108.^a deste CCT, ao qual fica competindo especificamente desempenhar as funções atribuídas às comissões de segurança e higiene no trabalho.

3 — Cópias dos relatórios previstos nesta cláusula estarão permanentemente à disposição dos agentes do IDICT que estabeleçam tratamento mais favorável que o presente CCT.

CAPÍTULO XIII

Qualificação de funções

Cláusula 106.^a

Conceito

A qualificação de funções é um instrumento básico da gestão na área dos recursos humanos que consiste em analisar e avaliar as funções para determinar o seu valor relativo. Estas avaliações devem servir de base a uma estrutura equilibrada de salários.

Cláusula 107.^a

Conceitos de base

1 — Constituem elementos integrantes do método do posto de trabalho, a análise de funções e descrição de tarefas, a função, a ficha de categoria, o perfil profissional, a carreira profissional, a análise de exigências, a avaliação de exigências (qualificação de funções), a observação directa, a entrevista, o questionário, a profissão, a operação, a tarefa e o manual.

2 — O posto de trabalho é o ambiente ou meio de trabalho definido por uma ou mais tarefas organizadas para atingir um objectivo predeterminado num processo laboral concreto, bem como pelo respectivo local e condições de execução, pelos equipamentos e materiais utilizados e pelas relações sociais implicadas, e cuja realização é atribuída individualmente a um titular.

3 — A análise de funções consiste no estudo, levantamento e descrição das tarefas e respectivas condições de trabalho e na análise de exigências das diversas funções, segundo métodos e técnicas próprias e de acordo com um objecto bem determinado (organização, recrutamento e selecção, formação profissional, qualificação de funções, etc.).

4 — A descrição de tarefas compreende a exposição sumária e detalhada das tarefas atribuídas a uma função, ou posto de trabalho, ordenadas sistematicamente numa sequência cronológica e ou de processo de circuito de laboração ou de fabrico, da natureza e métodos de empregados para levá-los a efeito e, sendo caso disso, das matérias-primas, instalações, ferramentas e utensilagem necessária para o efeito.

5 — A função é o conjunto de tarefas definidoras de identidade funcional de um ou diversos postos de trabalho inseridos numa determinada actividade ou serviço que exigem dos respectivos titulares semelhantes níveis de conhecimentos técnicos, capacidades e aptidões profissionais.

6 — A ficha de categoria é um documento que contém de forma organizada um conjunto de dados desenhando uma imagem tanto quanto possível completa e nítida de cada categoria, bem como o respectivo enquadramento, condições de ingresso e acesso, condições de execução do trabalho, remunerações, etc.

7 — O perfil profissional é o estudo sobre uma função que engloba o seu enquadramento na categoria e carreira, uma descrição de tarefas e uma definição das respectivas exigências profissionais e psicológicas, de molde a proporcionar a sua imagem precisa para efeitos de recrutamento e selecção de pessoal.

8 — A carreira profissional é um conjunto de funções (ou áreas de actividade profissional) com idêntica natureza de trabalho distribuída por diversos níveis escalonados e compostos por tarefas gradualmente mais complexas e mais exigentes em responsabilidade e a que se pode ascender mediante formação programada e segundo critérios de experiência profissional, antiguidade, mérito e outros.

9 — A análise de exigências compreende a caracterização e definição sistemática de conhecimentos, capa-

cidade humana e aptidões, intelectuais e físicas, necessárias ao cabal desempenho do conjunto de tarefas e comportamento identificadores de um determinado posto de trabalho ou de uma função.

10 — A avaliação de exigências (qualificação de funções) compreende a estimação do valor social e técnico dos postos de trabalho ou das funções entre si a partir de uma análise e comparação sistemática, qualitativa e quantitativa, das respectivas exigências e visando uma classificação e hierarquização das mesmas.

11 — A observação directa é um método de análise de tarefas que consiste na visualização directa e *in loco* de um posto de trabalho. Este método só é possível ser utilizado quando as operações são simples e o processo de execução facilmente apreensível.

12 — A entrevista é um método de análise de funções que, utilizando as técnicas do relacionamento pessoal e do diálogo do técnico que analisa o posto de trabalho e o respectivo titular e ou seus superiores hierárquicos, visa estimular o entrevistado a proceder à descrição da sua actividade profissional exemplificada ao vivo, procurando o entrevistador que seja desenvolvido e ou adaptado o plano prévio de questões concebido para o estudo e levantamento das tarefas e suas exigências, de molde a reduzir ao máximo possível a interpretação subjectiva.

13 — O questionário é o método de análise constituído por um conjunto de perguntas escritas, a que o próprio titular do posto de trabalho responde por escrito, as quais terão de ser especificadas e ordenadas de modo a suscitarem no inquirido as respostas mais adequadas aos objectivos de análise.

14 — A profissão é um grupo de ocupações compreendendo tarefas semelhantes ou estritamente aparentes cujo exercício exige qualificações, conhecimento e capacidade semelhantes e que goza de um determinado estatuto e prestígio sociais.

15 — A operação é cada uma das parcelas de trabalho, claramente determinável, em que se pode decompor uma tarefa e que exija um certo esforço propositado, físico e ou mental, para a sua realização.

16 — A tarefa é o conjunto de operações de carácter executivo, de adaptação e ou concepção que, integrando um processo laboral desenvolvido numa área de actividade funcional precisa, vise atingir um objectivo bem determinado.

17 — O manual de qualificação de funções é um instrumento de medida que nos vai permitir determinar o valor relativo de cada função.

CAPÍTULO XIV

Relações entre as partes outorgantes

Cláusula 108.^a

Declaração de intenções

1 — As partes comprometem-se a prestar mutuamente e em tempo útil toda a informação possível que

permita aprofundar o conhecimento da realidade sectorial, das implicações e impacte das normas contratuais estabelecidas e aferir o respectivo cumprimento e adequações.

2 — As partes reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre entidades directa ou indirectamente outorgantes deste CCT e a accionar em tempo útil a consulta prévia e participação dos agentes sociais intervenientes neste sector.

Cláusula 109.^a

Comissão paritária

A interpretação dos casos duvidosos e a integração dos casos omissos que o presente CCT suscitar serão da competência de uma comissão paritária, integrada por dois representantes dos sindicatos subscritores do presente CCT e dois representantes das associações patronais subscritoras, também, do presente CCT.

Cláusula 110.^a

Constituição

1 — Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor deste CCT será criada uma comissão paritária, nos termos da cláusula anterior.

2 — Os representantes da associação patronal e das associações sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar pelos assessores que julgarem necessários, os quais não terão direito a voto.

3 — A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente CCT, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

Cláusula 111.^a

Competência

Compete à comissão paritária:

- Interpretar as cláusulas do presente CCT;
- Interpretar e deliberar sobre os casos omissos no presente CCT;
- Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;
- Deliberar sobre dúvidas emergentes da aplicação do presente CCT;
- Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

Cláusula 112.^a

Funcionamento

1 — A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais sejam comunicados, por escrito e no prazo previsto no n.º 1 da cláusula 110.^a, à outra parte e ao Ministério para a Qualificação e o Emprego.

2 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros representantes de cada parte.

3 — As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas e consideram-se para todos os efeitos como regulamentação do presente CCT.

4 — A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do IDICT e ou do Ministério para a Qualificação e o Emprego.

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 113.^a

Reclassificação profissional

1 — As empresas deverão, no prazo de 60 dias após a entrada em vigor deste CCT, proceder à reclassificação dos seus trabalhadores de acordo com as categorias previstas no anexo II.

2 — Das categorias atribuídas no número anterior podem os interessados recorrer para o órgão previsto no capítulo XIV deste CCT.

3 — A reclassificação prevista no n.º 1 torna-se definitiva se, no prazo de 30 dias após o conhecimento pelo trabalhador, este não reclamar, nos termos do n.º 2 desta cláusula.

4 — As reclassificações efectuadas nos termos desta cláusula produzem efeitos desde a entrada em vigor do presente CCT.

Cláusula 114.^a

Disposições transitórias

1 — O presente CCT revoga todos os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho de âmbito regional aplicáveis aos trabalhadores pelo presente abrangidos.

2 — O regime estabelecido pelo presente contrato não prejudica direitos ou regalias mais favoráveis eventualmente em vigor.

Cláusula 115.^a

Salvaguarda de direitos salariais

1 — É garantido a todos os trabalhadores, associados no sindicato outorgante:

- a) Cujo salário real em 31 de Dezembro de 2000 era superior ao correspondente ao escalão da sua categoria na tabela de remunerações mínimas, referida no anexo III, então em vigor, um aumento mínimo de 4% a partir de 1 de Janeiro de 2001, o qual incidirá sobre os salários reais praticados em 31 de Dezembro de 2000;
- b) Cujo salário real em 31 de Dezembro de 2001 era superior ao correspondente ao escalão da sua categoria na tabela de remunerações mínimas, referida no anexo III, então em vigor, um aumento mínimo de 3% a partir de 1 de Janeiro de 2002, o qual incidirá sobre os salários reais praticados em 31 de Dezembro de 2001.

2 — O resultado da aplicação das percentagens referidas nas alíneas a) e b) do número anterior é arredondado para o euro imediatamente superior.

ANEXO I

Condições especiais — Carreiras, acessos e enquadramentos

1 — Todo o profissional a nível técnico-profissional ou equiparado, diplomado por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, e habilitado a estudar, coordenar, orientar e executar acções nos seguintes sectores da agricultura: produção vegetal; produção animal; actividade técnico-comercial, e na agro-indústria.

1.1 — Consideram-se quatro graus, sendo apenas diferenciados pelo vencimento.

1.2 — A admissão de agente técnico agrícola é feita pelo grau I, que é considerado complemento de formação académica.

1.3 — A permanência máxima nos graus I, II e III é, respectivamente, de um ano, dois anos e três anos.

Engenheiros técnicos agrários

Profissionais em engenharia

Os engenheiros técnicos agrários são os profissionais de engenharia, a nível de bacharelato ou equiparado, habilitados com curso superior de Engenharia e diplomados por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas que desenvolvem a sua actividade profissional no âmbito das funções descritas e definidas neste anexo.

Definição

1 — Todo o profissional de engenharia, bacharel ou equiparado, diplomado com curso superior de Engenharia nos vários ramos das ciências agrárias, em escolas nacionais e estrangeiras oficialmente reconhecidas, e habilitado a estudar, coordenar, investigar, orientar e executar acções no campo da engenharia agrária, distribuídas pelos seguintes sectores de actividade, em conformidade com o estabelecido na classificação nacional de profissões: engenharia agrícola; produção florestal; actividade técnico-comercial; tecnologia dos produtos alimentares.

2 — A definição das funções técnicas e hierárquicas deve ter como base o nível técnico da função e o nível da responsabilidade.

2.1 — Consideram-se quatro graus, sendo apenas diferenciados pelo vencimento.

2.2 — A admissão dos bacharéis em Engenharia é feita pelo escalão I, que é considerado complemento de formação académica.

2.3 — A permanência máxima nos graus I, II e III é, respectivamente, de seis meses, um ano e dois anos.

2.4 — No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior.

3 — Preenchimento de lugares e cargos:

3.1 — Aos profissionais de engenharia será sempre exigida carteira profissional, diploma ou documento equivalente, no acto da sua admissão.

3.2 — Os profissionais de engenharia devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar, sem prejuízo

de, inicial e transitoriamente, desempenharem funções de menor responsabilidade. A classificação nos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva.

3.3 — O preenchimento de lugares e cargos pode ser efectuado por:

- a) Admissão;
- b) Mudança de carreira;
- c) Nomeação;
- d) Readmissão.

A admissão não pode prejudicar em caso nenhum o preenchimento de lugares e cargos por qualquer dos processos referidos nas alíneas b), c) e d). O preenchimento de lugares e cargos obriga a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar.

3.4 — Nos provimentos de lugares e cargos atender-se-á obrigatoriamente à possibilidade de os trabalhadores interessados já ao serviço da empresa adquirirem a habilitação necessária mediante frequência de cursos de reciclagem. Observadas as condições descritas e perante a necessidade de recrutamento externo, recorrer-se-á às listas de desempregados existentes no respectivo organismo sindical e nos organismos oficiais, pela ordem indicada, prevalecendo, no entanto, os critérios de avaliação de capacidade da empresa.

3.5 — Em igualdade de circunstâncias básicas, as condições de preferência de preenchimento de lugares e cargos são, pela ordem indicada, as seguintes:

- a) Estar ao serviço da empresa;
- b) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
- c) Competência profissional específica para o desempenho das funções correspondentes ao lugar a preencher;
- d) Antiguidade na função anterior.

Sempre que o número de candidatos a determinado lugar seja superior ao número de profissionais de engenharia que a empresa pretende admitir, terão preferência os candidatos com maior experiência profissional no ramo pretendido independentemente da idade e sem prejuízo da prevalência referida no n.º 3.4.

Licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária

1 — Admissão:

1.1 — No acto de admissão será sempre exigido aos licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária diploma ou documento equivalente.

1.2 — No acto de admissão, as empresas obrigam-se a entregar a cada licenciado, enviando cópia ao sindicato respectivo, no prazo de oito dias, um documento do qual conste, juntamente com a identificação do interessado, a definição de funções a desempenhar, classificação, retribuição mensal, horário e local de trabalho, período experimental e demais condições acordadas.

1.3 — Salvo acordo em contrário, a entidade patronal que admitir um licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária obriga-se a respeitar a classificação por este adquirida anteriormente, desde que o licenciado apresente para o efeito, no acto de admissão, documentos comprovativos das funções que exercia e experiência adquirida.

1.4 — Quando qualquer licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária transitar, por transferência acordada, de uma empresa para outra, da qual a primeira

seja associada, ser-lhe-á contada para todos os efeitos a data de admissão na primeira.

1.5 — No seu primeiro emprego como licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária serão consideradas as seguintes condições:

- a) Ter um período de experiência de seis meses;
- b) Desde que no prazo legal não seja notificado da vontade de rescisão do contrato, este tornar-se-á efectivo e sem prazo;
- c) Durante o período experimental é aplicável a designação de licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária do grau I;
- d) Terminado o período experimental das alíneas a) e b), passará o licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária ao grau II.

1.6 — Os licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária com experiência profissional anterior efectuarão o seu período experimental no nível de qualificação correspondente às funções que lhes estão destinadas. Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva.

2 — Definição da categoria — a diversidade de organização e importância das empresas, bem como a natureza e complexidade das funções nela desempenhadas pelos licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária, não permite estabelecer uma listagem comportando a enumeração e caracterização daquelas funções.

De facto, os licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária dispõem de uma formação de base que lhes permite dedicarem-se ao estudo e solução de problemas progressivamente mais complexos no domínio da sua especialização e, igualmente, adquirirem conhecimentos mais vastos da actividade empresarial. É assim possível aos licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária desenvolverem a sua actividade profissional em domínios diversificados, tais como produção, conservação, transporte, qualidade, investigação, desenvolvimento, projectos, estudos e métodos, organização, informática, planeamento, formação, prevenção, segurança, actividades comerciais, técnico-comerciais, administrativas, financeiras, pessoal, etc.

3 — Evolução das carreiras dos licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária:

- a) O licenciado do grau I passa ao grau II no fim do período experimental;
- b) O licenciado do grau II passa ao grau III após um ano naquela categoria.

Condições de admissão e acesso a carreiras

Caixeiros, similares e profissionais em armazéns

1 — Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 15 anos de idade tendo as habilitações mínimas legais.

2 — O praticante de armazém será obrigatoriamente promovido a caixeiro logo que complete dois anos de permanência na categoria.

Profissionais de escritório

1 — Para os profissionais de escritório, as habilitações mínimas são o curso geral dos liceus, o curso geral do comércio e cursos oficiais ou oficializados que não

tenham duração inferior àqueles e que preparem para o desempenho de funções comerciais, excepto para aqueles que já exerciam a profissão à data da entrada em vigor deste contrato.

2 — Os estagiários, após dois anos de permanência na categoria ou logo que atinjam 21 anos de idade, ascenderão a terceiros-escriturários, sem prejuízo, no caso dos dactilógrafos, de continuarem adstritos ao seu serviço próprio e às funções de dactilógrafo.

3 — O terceiro-escriturário e o segundo-escriturário ingressarão automaticamente na categoria profissional imediatamente superior logo que completem três anos de permanência naquelas categorias.

Telefonista

Idade não inferior a 16 anos e habilitações mínimas legais.

Trabalhadores da agricultura, pecuária e silvicultura

1 — Condições de admissão — não existem quaisquer condições especiais de admissão para trabalhadores da agricultura, silvicultura e pecuária, a não ser as exigidas neste CCT e as indispensáveis ao desempenho de qualquer das categorias profissionais previstas.

2 — Acesso — todos os trabalhadores terão acesso às outras categorias profissionais sempre que os trabalhos a realizar o exijam e enquanto estes durarem. No acesso a elas, deve ser dada preferência aos trabalhadores agrícolas, em pé de igualdade, desde que tenham capacidade para o desempenho e estejam habilitados com a respectiva carteira profissional, quando tal seja exigido. Para este efeito, deverão ser estabelecidas escalas de forma a possibilitar a passagem de todos os trabalhadores por estas categorias profissionais, desde que reúnam as condições.

3 — Promoção — em caso de vacatura do lugar em qualquer das categorias profissionais em que os trabalhadores são classificados, têm direito de preferência na ocupação do lugar vago, desde que isso represente promoção para o trabalhador, aqueles que estão ao serviço da empresa, desde que habilitados para o desempenho das funções. Neste caso, devem ser tidas em atenção a antiguidade, a idade e a capacidade para o desempenho das funções.

Trabalhadores da construção civil

1 — Condições de admissão:

1.1 — São admitidos como aprendizes os trabalhadores dos 14 aos 17 anos de idade.

1.2 — Serão admitidos na categoria de praticante os trabalhadores que provem ter exercido a aprendizagem.

1.3 — Serão admitidos como oficiais os trabalhadores que provem exercer ou ter exercido a profissão.

1.4 — A comprovação do referido nos números anteriores poderá ser feita por documento assinado pela entidade patronal donde constem o tempo de serviço prestado e a categoria profissional que o trabalhador detinha.

2 — Promoções:

2.1 — Os trabalhadores admitidos com 17 anos de idade serão promovidos a praticantes do 1.º ano após o período de aprendizagem de um ano.

2.2 — Nas empresas apenas com um trabalhador classificado com a categoria de oficial, este será obrigatoriamente promovido a oficial de 1.ª decorridos dois anos de permanência como oficial de 2.ª

2.3 — Nas empresas com dois ou mais trabalhadores a que corresponda a categoria de oficial, um será obrigatoriamente de 1.ª

2.4 — As empresas referidas no número anterior promoverão a oficial de 1.ª, por ordem de antiguidade, os oficiais de 2.ª que se encontrarem ao seu serviço no caso de vacatura daquele lugar.

Trabalhadores electricistas

1 — Condições de admissão:

1.1 — São admitidos como aprendizes os trabalhadores de 14 a 16 anos de idade e aqueles que, embora maiores de 17 anos de idade, não tenham completado dois anos de efectivo serviço na profissão de electricista.

1.2 — Serão admitidos na categoria de ajudante os trabalhadores maiores de 18 anos de idade que, exercendo a profissão de electricista, provem frequentar com aproveitamento os cursos de electricista ou montador electricista.

1.3 — Serão admitidos na categoria de oficial os trabalhadores que provem exercer ou ter exercido a profissão de electricista durante pelo menos cinco anos de efectivo serviço.

1.4 — A comprovação dos anos de serviço previstos nos números anteriores poderá ser feita por documento assinado pela entidade patronal donde conste o tempo de serviço prestado pelo candidato ou ainda por atestado emitido pelo engenheiro electrónico, devidamente habilitado, sob sua responsabilidade, devendo as assinaturas ser reconhecidas por notário.

2 — Estágio e acesso:

2.1 — Nas categorias profissionais inferiores a oficial observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

- a) Os aprendizes com menos de 18 anos de idade serão promovidos a ajudante após três períodos de aprendizagem;
- b) Os aprendizes admitidos com mais de 16 anos de idade e menores de 18 anos passarão à categoria de ajudante após dois períodos de aprendizagem;
- c) Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais após dois períodos de um ano de permanência na categoria;
- d) Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais após três períodos de oito meses de permanência na categoria;
- e) Os electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas com cursos de industrial de electricista ou de montador electricista, com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa, curso de mecânico electricista ou de radiomontador da Escola Militar de Electromecânica e cursos do Ministério do Trabalho e Segurança Social, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, serão classificados como pré-oficiais.

3 — Deontologia profissional:

3.1 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica pro-

fissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas.

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

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

Trabalhadores metalúrgicos

1 — Aprendizagem:

1.1 — Admissão e condições de aprendizagem:

- a) São admitidos como aprendizes jovens dos 14 aos 18 anos de idade;
- b) Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico, oficial ou particular equiparado ou com estágio, devidamente certificado, de um centro de formação acelerada;
- c) Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz concluir um dos cursos referidos no número anterior, será obrigatoriamente promovido a praticante;
- d) O trabalho que eventualmente os aprendizes venham a efectuar destina-se exclusivamente à assimilação de conhecimentos teóricos e práticos com vista à sua formação profissional, pelo que é vedado exigir-lhes produtividade e responsabilidades.

1.2 — Duração da aprendizagem:

- a) A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar dois e um anos, conforme os aprendizes forem admitidos com 14, 16 ou 17 anos de idade;
- b) Quando cessar um contrato de trabalho com um aprendiz, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem que já possui.

1.3 — Promoção dos aprendizes — ascendem a praticante os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

2 — Praticantes:

2.1 — Admissão:

- a) A idade mínima de admissão dos praticantes é de 14 anos;
- b) São admitidos directamente como praticantes os menores que possuam o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico, oficial ou particular, ou o estágio, devidamente certificado, de um centro de formação profissional acelerada.

2.2 — Duração:

- a) O período máximo que um trabalhador pode permanecer como praticante é de dois anos;
- b) O tempo que o trabalhador permaneça como praticante, independentemente da empresa,

conta-se para efeitos de antiguidade, desde que seja certificado nos termos da alínea seguinte;

- c) Quando cessar um contrato de trabalho com um praticante, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado de aproveitamento referente ao tempo de tirocínio que já possui;
- d) Após o período máximo como praticantes, os trabalhadores ascendem ao escalão superior.

3 — Promoções:

3.1 — Nas empresas apenas com um trabalhador classificado com a categoria de oficial, este será obrigatoriamente promovido a oficial de 1.^a decorridos dois anos de permanência como oficial de 2.^a

3.2 — Nas empresas com dois ou mais trabalhadores a que corresponda a categoria de oficial, um será obrigatoriamente de 1.^a

3.3 — As empresas referidas no número anterior promoverão a oficial de 1.^a, por ordem de antiguidade, os oficiais de 2.^a que se encontrem ao seu serviço.

Trabalhadores rodoviários

1 — Condições de admissão:

1.1 — Na profissão de motorista só podem ser admitidos trabalhadores com as habilitações mínimas exigidas por lei e possuindo carta de condução profissional.

1.2 — Na profissão de ajudante de motorista só podem ser admitidos trabalhadores com idade mínima de 18 anos e possuindo as habilitações mínimas exigidas por lei.

1.3 — Quando o motorista conduza veículos pesados ou ligeiros em distribuição será acompanhado por um ajudante de motorista.

2 — Livrete de trabalho:

2.1 — Os trabalhadores motoristas e ajudantes de motoristas terão de possuir um livrete de trabalho:

- a) Para registar todos os períodos de trabalho diário, o trabalho extraordinário e o prestado em dias de descanso semanal ou feriados, no caso de utilizarem o horário móvel;
- b) Para registo do trabalho extraordinário, para o do trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados, se estiverem sujeitos a horário fixo.

2.2 — Os livretes são pessoais e intransmissíveis e podem ser adquiridos no sindicato outorgante.

2.3 — Os encargos com a aquisição, bem como a requisição de livretes, serão suportados pela empresa.

ANEXO II

Categorias profissionais e definição de funções

Adegaueiro. — É o trabalhador responsável pela adega e por todas as operações nela realizadas.

Agente técnico agrícola do grau I. — Executa trabalhos técnicos na agricultura consentâneos com a sua formação.

Agente técnico agrícola do grau II. — Executa trabalhos técnicos e os de rotina na agricultura, com apoio de orientação técnica, colaborando em trabalhos de equipa.

Agente técnico agrícola do grau III. — Coordena, orienta e executa trabalhos técnicos ou individualizados na agricultura, ligados ou não à resolução de problemas específicos.

Agente técnico agrícola do grau IV. — Coordena, orienta e executa trabalhos técnicos na agricultura, podendo ser responsável por projectos simples, dirigindo grupos de profissionais de grau inferior.

Ajudante de electricista. — É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutensão do veículo, vigia e indica as manobras, procede a cargas e descargas e à arrumação das mercadorias no veículo.

Ajudante de tratador ou de ordenhador. — É o trabalhador que auxilia o tratador ou o ordenhador na alimentação, limpeza dos animais, instalações e conservação das vedações.

Alimentador de debulhadora. — É o trabalhador que executa o trabalho de introduzir na debulhadora cereal ou na prensa palha para prensar.

Apanhador de pinhas. — É o trabalhador que procede à recolha, registo, selecção e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, ferramentas, produtos, máquinas e instalações.

Aprendiz. — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem para uma das categorias de oficial metalúrgico electricista ou de construção civil.

Arrozeiro. — É o trabalhador responsável pela preparação do terreno para as sementeiras ou plantações de arroz, coordenando e executando todas as operações necessárias àquelas e ao bom desenvolvimento da seara, assim como à sua colheita e armazenamento.

Auxiliares. — São os trabalhadores com menos de 18 ou mais de 14 anos que auxiliam, coadjuvam e acompanham os trabalhadores principais de cada profissão.

Auxiliar de veterinário. — É o trabalhador que, dotado de preparação técnica adequada ou experiência comprovada, auxilia o veterinário no seu serviço de tratamento e profilaxia dos animais.

Caixa de balcão. — É o trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio a retalho ou outros estabelecimentos; verifica as somas devidas, recebe o dinheiro, passa recibo ou bilhete, conforme o caso, e regista as operações em folhas de caixa; recebe cheques.

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadorias no comércio, por grosso ou a retalho. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para a execução. É por vezes encarregado de fazer o inventário periódico das existências.

Caldeireiro ou mestre caldeireiro. — É o trabalhador responsável pelos trabalhos de fabrico de aguardente vitícola e bagaceira em caldeira que seja de parte integrante da exploração agrícola e funcione só em época de campanha.

Calibrador de ovos. — É o trabalhador que tem como função proceder à selecção e calibragem de ovos.

Capataz agrícola. — É o trabalhador que, de acordo com as determinações superiores, tem a seu cargo orientar e vigiar os trabalhos a executar por um determinado número de trabalhadores agrícolas e executar também tarefas do mesmo tipo realizadas pelos trabalhadores que dirige.

Carpinteiro. — É o trabalhador que trabalha predominantemente em madeiras, com ferramentas manuais ou mecânicas, incluindo os respectivos acabamentos, no banco da oficina ou na obra, dentro da exploração agrícola.

Carregador e descarregador de sacos. — É o trabalhador que procede ao carregamento ou descarregamento de sacos, usando exclusivamente a força física.

Carreiro ou almocreve. — É o trabalhador que conduz e manobra todos os veículos de tracção animal, podendo cuidar da alimentação e limpeza dos respectivos animais e suas instalações.

Carvoeiro. — É o trabalhador que é responsável pelo fabrico de carvão, executando os trabalhos preparatórios e ou complementares do respectivo cozido.

Caseiro. — É o trabalhador que, habitando em casa situada numa determinada propriedade ou exploração, tem a seu cargo vigiar e zelar por esta, executando trabalhos necessários à exploração de produtos agrícolas e hortícolas, e pode dirigir ou contratar trabalhadores de acordo com as instruções da entidade patronal.

Cocheiro, tratador desbastador de cavalos. — É o trabalhador que monta, desbasta e prepara a aprendizagem dos cavalos, sendo também o responsável pela sua alimentação e limpeza quando se encontram em estábulos.

Emetrador ou ajustador. — É o trabalhador que procede ao emetramento e ao ajuntamento de lenha e de cortiça, depois daquela cortada ou extraída.

Empador ou armador de vinha. — É o trabalhador que procede aos trabalhos de armação de vinhas, executando as tarefas para esse efeito necessárias, nomeadamente quanto à colocação de arames, colocação de madeiras e preparado destas, aplicando-as.

Encarregado de exploração ou feitor. — É o trabalhador que coordena a execução dos trabalhos de todos os sectores da exploração agrícola, pecuária ou silvícola, sendo o responsável pela gestão da respectiva exploração.

Encarregado de sector. — É o trabalhador que, de acordo com as instruções superiores, dirige e orienta um determinado sector da exploração agrícola.

Engarrafador. — É o trabalhador que procede ao engarrafamento de vinhos, águas, refrigerantes, sumos de fruta e outros produtos líquidos, utilizando os processos manuais ou mecânicos, executando tarefas complementares ao engarrafamento, nomeadamente lavagem, enchimento, rotulagem, rolagem e triagem.

Engenheiro técnico agrário do grau I. — a) Aplica, no quadro da empresa ou no âmbito da sua área de influência, os seus conhecimentos técnico-científicos em ordem à

obtenção de bens económicos; *b*) faz executar, sob orientação de outro profissional de engenharia ou da entidade patronal, os programas de produção estabelecidos para a empresa ou estabelecimento; *c*) organiza as equipas de trabalho, dá-lhes instruções sobre o modo de execução das tarefas, escolhe as técnicas culturais e processos tecnológicos empregues e exerce o controlo da qualidade e de produtividade do trabalho produzido ao longo do processo produtivo; *d*) vela pela disciplina do trabalho dos seus subordinados, pela conservação do equipamento afecto à produção e pelo bom aproveitamento dos recursos físicos, técnicos e biológicos.

Engenheiro técnico agrário do grau II. — *a*) Vela pela aplicação das normas legais sobre higiene e segurança no trabalho e prevenção de acidentes; *b*) julga a cada momento as condições climáticas e sanitárias gerais e, em conformidade, determina a oportunidade de execução dos trabalhos com vista ao êxito da sua realização e à prevenção de acidentes e doenças que ponham em risco a sobrevivência, total ou parcial, do capital biológico que é objecto de exploração pela empresa, e decide da aplicação de tratamentos curativos e preventivos susceptíveis de minimizar danos; *c*) decide sobre a propriedade de execução dos trabalhos e mobiliza os meios técnicos e humanos indispensáveis e propõe, quando necessário, o recrutamento e o despedimento do pessoal eventual; *d*) executa estudos e projectos destinados a melhorar as estruturas produtivas e os sistemas que não exijam especialização nem larga experiência acumulada.

Engenheiro técnico agrário do grau III. — *a*) Concebe e formula planos anuais e plurianuais de produção, estrutura o aparelho produtivo e combina os factores produtivos necessários à obtenção da produção ou produções objecto da empresa; *b*) concebe projectos de investimento e realiza os respectivos estudos da viabilidade do empreendimento e a sua rentabilidade; *c*) orienta outros profissionais de engenharia e outros quadros técnicos superiores e, neste caso, responde perante a entidade patronal pelos resultados alcançados; *d*) emite parecer em questões de recrutamento de pessoal, de avaliação das qualidades profissionais dos seus subordinados, de promoção e de licenciamento dos empregados da exploração.

Engenheiro técnico agrário do grau IV. — *a*) Realiza estudos requerendo elevada especialização e experiência profissional no campo da produção, em vista ao melhoramento das estruturas produtivas, e ou a introdução de inovações organizacionais, técnicas e tecnológicas susceptíveis de contribuir para o melhor aproveitamento dos recursos existentes; *b*) gere os estoques de factores de produção, elabora o programa de aprovisionamentos, define as especificações, escolhe as características dos biótipos vegetais e ou animais e promove as transacções com as firmas fornecedoras e transportadoras; *c*) dá parecer à entidade patronal sobre planos de reestruturação empresarial, sobre a aquisição do tipo de equipamento mais apropriado à peculiaridade da empresa ou estabelecimento, especificidades das produções, e avalia as propostas orçamentais dos investimentos projectados; *d*) representa a entidade patronal nos contactos correntes com os organismos oficiais e profissionais e com os parceiros económicos relacionados com a empresa; *e*) estuda a evolução dos mercados e indica

a oportunidade das vendas, as quantidades, a tipificação dos produtos e os preços e negocia com os agentes comerciais em representação da entidade patronal.

Enxertador. — É o trabalhador que executa trabalhos especializados de enxertia.

Espalhador de química. — É o trabalhador que executa trabalhos de cura química, utilizando, quando necessário, pulverizadores manuais ou mecanizados cuja deslocação depende do esforço directo do trabalhador.

Escriturário. — 1 — Executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, ofícios, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; opera com computadores na óptica do utilizador; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, e estabelece o extracto de operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos.

2 — Para além da totalidade ou parte das tarefas descritas no n.º 1, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

Estagiário. — Executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o, e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, e estabelece o extracto de operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos.

1 — Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com computadores na óptica do utilizador.

2 — Para além da totalidade ou parte das tarefas descritas no n.º 1, pode verificar e registar a assiduidade

do pessoal assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

Ferramenteiro. — É o trabalhador que controla as entradas e saídas de ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios, procede à sua verificação e conservação e a operações simples de reparação; controla as existências, faz aquisições para abastecimento da ferramentaria e procede ao seu recebimento ou entrega.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que tem sob a sua responsabilidade a guarda de produtos e utensílios em instalações, procedendo à pesagem, arrumações, controlo e registo das entradas e saídas de produtos e alfaias.

Gadanhador. — É o trabalhador que executa trabalhos de gado no corte de cereais, feno, ervas e plantas forraginosas, sendo os utensílios para esta função fornecidos pela entidade patronal.

Guarda-florestal auxiliar. — É o trabalhador que assegura todas as acções de polícia florestal, orienta os trabalhos de campo no sector florestal e fiscaliza as áreas submetidas ao regime cinegético, de pesca e apícola, instruindo autos de notícia das infracções, exercendo funções de vigilância, nos termos do Decreto-Lei n.º 39 931, de 24 de Novembro de 1954, e demais legislação em vigor.

Guarda de portas de água. — É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o abrir e fechar dos canais.

Guarda de propriedade. — É o trabalhador que zela pela defesa e vigilância das propriedades, instalações, culturas e outros bens confiados à sua guarda e regista ou controla as saídas de pessoas, mercadorias, veículos, equipamento e materiais.

Hortelão/trabalhador hortiflorícola/hortifrutícola. — É o trabalhador que executa os mais diversos trabalhos de horticultura e floricultura, tais como regas, adulações, mondas, arranque ou apanha de produtos hortifrutícolas e flores. Prepara, selecciona, calibra, embala ou desembala produtos hortifrutícolas, por métodos manuais ou mecânicos, com vista ao seu armazenamento ou expedição. Pode eventualmente proceder à colheita e recolha dos produtos hortifrutícolas, bem como à recuperação e conservação das embalagens.

Jardineiro. — É o trabalhador especializado na sementeira, plantação e manutenção de flores e arbustos de enfeite para fins comerciais.

Licenciados em Engenharia ou Medicina Veterinária do grau I. — Esta designação é aplicável aos licenciados com reduzida experiência profissional. O nível das funções susceptíveis de serem desempenhadas é enquadrável nas seguintes alíneas:

- a) De uma forma geral, prestam assistência a profissionais mais qualificados na sua especialidade ou domínio de actividade dentro da empresa, actuando segundo as suas instruções detalhadas, orais ou escritas. Através da procura espontânea, autónoma e crítica de informação e instrução complementares, utilizam os elementos

de consulta conhecidos e a experiência disponíveis na empresa ou a ela acessíveis;

- b) Não desempenham funções de chefia hierárquica ou coordenação técnica de unidades estruturais permanentes da empresa, mas poderão orientar funcionalmente trabalhadores de qualificação inferior à sua ou executar estudos simples de apoio aos órgãos hierárquicos e centros de decisão da empresa;
- c) Os problemas ou tarefas que lhes são cometidos terão uma amplitude restrita e um grau de complexidade compatível com a sua experiência e ser-lhes-ão claramente delimitados do ponto de vista das eventuais implicações com as políticas gerais, sectoriais e resultados da empresa, sua imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu interior.

Licenciados em Engenharia ou Medicina Veterinária do grau II. — Esta designação aplica-se aos licenciados detentores de experiência profissional que habilite ao desempenho de funções cujo nível é enquadrável nas alíneas seguintes:

- a) Tomam decisões autónomas e actuam por iniciativa própria no interior do seu domínio de actividade e no quadro de orientações que lhes são fornecidas, não sendo o seu trabalho supervisionado em pormenor ou recebendo instruções detalhadas quando se trate de situações invulgares ou problemas complexos;
- b) Podem exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de unidades estruturais permanentes de base ou grupos de trabalhadores de pequena dimensão ou actuar como assistentes de profissional mais qualificado que chefia estruturas de maior dimensão desde que na mesma não se incluam licenciados de qualificação superior ou igual à sua;
- c) As decisões tomadas e soluções propostas, fundamentadas em critérios técnico-económicos adequados, serão necessariamente remetidas para os níveis competentes da decisão quando tenham implicações ao nível das políticas gerais e sectoriais da empresa, seus resultados, imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu interior.

Licenciados em Engenharia ou Medicina Veterinária do grau III. — Esta designação aplica-se aos licenciados detentores de experiência profissional que habilite ao desempenho de funções cujo nível é enquadrável nas alíneas seguintes:

- a) Dispõem de autonomia no âmbito do seu domínio de actividade, cabendo-lhes desencadear iniciativas e tomar decisões condicionadas à política do seu sector dentro da empresa. Avaliam autonomamente as possíveis implicações das suas decisões ou actuação dos sectores a seu cargo no plano das políticas gerais, posição externa e resultados. Fundamentam propostas de actuação para decisão superior quando tais implicações sejam susceptíveis de ultrapassar o seu nível de responsabilidade;
- b) Podem desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades intermédias da estrutura da empresa desde que na empresa não se integrem

licenciados de qualificação superior ou igual à sua;

- c) Os problemas e tarefas que lhes são cometidos envolvem o estudo e desenvolvimento de soluções técnicas, com base na combinação de elementos e técnicas correntes.

Limpador de árvores ou esgalhador. — É o trabalhador que, utilizando predominantemente serras mecânicas ou ferramentas manuais, executa trabalhos que se destinam a fortalecer as árvores de grande ou médio porte, nomeadamente corte de ramos ou arbustos, operações que visam a manutenção, higiene e rejuvenescimento das plantas.

Mestre lagareiro. — É o trabalhador responsável pelo serviço de azeite e de todas as operações realizadas no lagar, coordenando a execução dos respectivos trabalhos.

Motorista (de pesados ou ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros). Compete-lhe zelar, sem execução mas responsabilmente, pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustíveis e do estado e pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente, compete-lhe tomar as providências adequadas e recolher os elementos necessários para a apreciação pelas entidades competentes. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

Motosserrista. — É o trabalhador que executa trabalhos com motosserras, nomeadamente no corte de madeiras, abate e limpeza de árvores.

Oficial de construção civil. — É o trabalhador que executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamento de cantarias, manilhas, tubos ou outros materiais cerâmicos e executar rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares, verifica o trabalho por meio de fio-de-prumo, níveis, régua, esquadras e outros instrumentos, utiliza ferramentas manuais ou mecânicas, marca alinhamentos e, quando assenta alvenarias com esquema, desenhado, interpreta o desenho.

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

Oficial metalúrgico. — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas ou motores, bem como toda a gama de alfaías agrícolas, e executa trabalhos relacionados com esta mecânica.

Operador de máquinas agrícolas/operador de máquinas industriais na agricultura. — É o trabalhador que conduz e manobra máquinas agrícolas pesadas e respectivas alfaías, escavadoras ou máquinas de terraplanagem, ripagem, ou sumbadores, e que para a condução das quais se encontra habilitado.

Ordenhador-tratador de gado leiteiro. — É o trabalhador que procede de maneira manual ou mecânica à ordenha, bem como tem a seu cargo a alimentação, tratamento e vigilância do gado, além de efectuar a limpeza das instalações e dos animais e de, eventualmente, zelar pela conservação das vedações.

Podador. — É o trabalhador que executa determinadas tarefas, principalmente em vinhas e árvores de pequeno porte, operação que visa a manutenção e rejuvenescimento das plantas.

Praticante. — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade que está em regime de aprendizagem.

Prático apícola. — É o trabalhador que efectua trabalhos apícolas.

Prático aquícola. — É o trabalhador que executa trabalhos relacionados com a cultura das águas, especialmente em piscicultura, ostreicultura ou mitilicultura.

Prático limacidícola. — É o trabalhador que executa tarefas inerentes à cultura do caracol.

Pré-oficial electricista. — É o trabalhador que, com carteira profissional, coadjuva os oficiais e, cooperando com eles, executa o trabalho de menor responsabilidade.

Resineiro. — É o trabalhador que executa trabalhos necessários e conducentes à extracção de resina.

Técnico de contabilidade agrícola. — É o trabalhador que executa várias tarefas administrativas na exploração, que variam segundo a natureza e importância do escritório onde trabalha, tais como: redacções de relatórios; cartas; exame e selecção de correspondência; pôr em caixa os pagamentos de contas e entregas de recibo; escrever em livros próprios as receitas e despesas, bem como outras operações contabilistas; acessoriamente, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório, actuando também noutras tarefas administrativas.

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

Tirador de cortiça/amadia ou empilhador. — É o trabalhador que executa os trabalhos necessários e conducentes à extracção de cortiça/amadia ou ao seu empilhamento.

Tirador de cortiça de falca. — É o trabalhador que executa os trabalhos necessários e conducentes à extracção de cortiça de falca.

Tosquiador. — É o trabalhador, de preferência habilitado com a respectiva carteira profissional, que corta lã aos ovinos, procedendo à sua selecção, ensacagem e armazenamento.

Trabalhador de adega. — É o trabalhador que durante a campanha da uva, dentro da adega, executa todas as tarefas necessárias à laboração, ao fabrico e ao envasilhamento de bebidas alcoólicas sob a orientação do adegueiro.

Trabalhador agrícola. — É o trabalhador que executa, no domínio da exploração agro-pecuária e silvícola e dos serviços relacionados com a exploração, as tarefas agrícolas inerentes ao bom funcionamento da mesma que não requeiram especialização, não possam ser enquadradas em qualquer outra das categorias profissionais e que, pela sua natureza, exijam um notável dispêndio de esforço físico.

Trabalhador avícola. — É o trabalhador que procede à limpeza e desinfecção das instalações, carrega e descarrega aves, rações e outros produtos de aviários.

Trabalhador avícola qualificado. — É o trabalhador responsável pela alimentação das aves, apanha de ovos, trabalhando nas salas de incubação. Colabora na vacinação.

Trabalhador cunícola. — É o trabalhador que procede à limpeza das instalações, carrega e descarrega coelhos, rações e outros produtos cunícolas.

Trabalhador cunícola qualificado. — É o trabalhador responsável pela alimentação dos coelhos, cuida das crias e colabora na vacinação. Tem a seu cargo juntar as coelhas aos coelhos para cobrição, registando as respectivas datas, assim como as dos nascimentos das crias.

Trabalhador de descasque de madeiras. — É o trabalhador que procede ao descasque de madeiras depois de se encontrarem cortadas.

Trabalhador de estufas. — É o trabalhador que em estufas procede a sementeiras, plantações, regas, montadas, adubações, arejamento, arranque ou apanha de plantas ou de frutos.

Trabalhador de estufa qualificado ou viveirista. — É o trabalhador que executa a preparação das terras, monta as estufas, faz sementeiras e tratamentos fitosanitários em plantas ou sementeiras em viveiros ou em estufas e poderá exercer funções de coordenação dos

respectivos trabalhos em uma ou mais estufas ou viveiros.

Trabalhador indiferenciado. — É o trabalhador que, normalmente coadjuvando o trabalhador agrícola, executa no âmbito da exploração agro-pecuária e silvícola tarefas não especializadas e que, pela sua natureza, exijam um esforço físico menor.

Trabalhador de lagar. — É o trabalhador que durante a campanha da azeitona, dentro do lagar de azeite, executa as tarefas necessárias à sua laboração sob a orientação do mestre.

Trabalhador de salinas. — É o trabalhador que procede ao ajuntamento do sal nas respectivas salinas, utilizando para o efeito o rodo.

Trabalhador de valagem. — É o trabalhador que procede à abertura e limpeza de valas de admissão ou escoamento de água, bem como à construção e conservação de valados. Os trabalhos de picar águas no Inverno e desembocar valas não são considerados de trabalhos de valagem.

Tractorista. — É o trabalhador que conduz e manobra máquinas agrícolas de rodas e respectivos reboques e alfaias, cuidando da sua manutenção, e para condução dos quais se encontra habilitado com a carta de condução.

Tratador de gado/guardador ou campino. — É o trabalhador que tem a seu cargo a alimentação, o tratamento, a guarda e vigilância permanente do gado bovino, equino, suíno ou ovino, bem como procede à limpeza das instalações dos animais e, eventualmente, zela pela conservação de vedações.

Trabalhador de escolha e secagem de tabaco. — É o trabalhador que tem a seu cargo a colheita, o transporte para estufa e demais operações relacionadas com a secagem do tabaco, bem como a escolha e selecção do mesmo depois de seco.

Tabela salarial
Quadro de pessoal efectivo

Nível	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais	
		Em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2001 (em escudos)	Em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2002 (em euros)
1	Engenheiro técnico agrário do grau IV Licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária do grau III	175 700	903
2	Engenheiro técnico agrário do grau III Licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária do grau II	145 600	749
3	Agente técnico agrícola do grau IV Engenheiro técnico agrário do grau II Licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária do grau I	135 800	698
4	Agente técnico agrícola do grau III Engenheiro técnico agrário do grau I	114 300	588

Nível	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais	
		Em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2001 (em escudos)	Em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2002 (em euros)
5	Agente técnico agrícola do grau II	103 700	533
6	Primeiro-escriturário	95 200	490
7	Agente técnico agrícola do grau I	86 600	445
	Encarregado de exploração/feitor		
	Técnico de contabilidade agrícola		
	Segundo-escriturário		
8	Oficial electricista	85 100	438
	Oficial metalúrgico de 1.ª		
	Operador de máquinas industriais (agricultura)		
9	Telefonista	81 000	417
	Terceiro-escriturário		
	Caixeiro		
10	Adegueiro	80 000	412
	Arrozeiro		
	Auxiliar de veterinária		
	Caldeireiro ou mestre caldeireiro		
	Carvoeiro		
	Encarregado de sector		
	Enxertador		
	Mestre lagareiro		
	Motorista de pesados		
	Motosserrista		
	Podador		
	Resineiro		
	Tirador de cortiça/amadia ou empilhador		
	Tosquiador		
	Trabalhador avícola qualificado		
	Trabalhador cunícola qualificado		
	Trabalhador de estufa qualificado ou viveirista		
	Tractorista		
11	Caixa de balcão	78 700	405
	Oficial de construção civil de 1.ª		
	Oficial metalúrgico de 2.ª		
	Pré-oficial electricista		
12	Apanhador de pinhas	77 700	400
	Carpinteiro		
	Engarrafador		
	Estagiário de 2.º ano (escriturário)		
	Fiel de armazém		
	Motorista de ligeiros		
13	Apontador	71 000	365
	Alimentador de debulhadora		
	Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos		
	Empador ou armador de vinha		
	Espalhador de química		
	Gadanhador		
	Guarda de portas de água		
	Guarda de propriedade ou guarda-florestal auxiliar (a)		
	Limpador de árvores ou esgalhador		
	Ordenhador e tratador de gado leiteiro		
	Prático apícola		
	Prático aquícola		
	Prático limacidícola		
	Tirador de cortiça de falca		
	Trabalhador de adega		
	Trabalhador de descasque/madeira		
	Trabalhador de estufas		
	Trabalhador de escolha e secagem de tabaco		
	Trabalhador de lagar		
	Trabalhador de valagem		
	Tratador de gado, guardador sem polvilhal ou campino		

Nível	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais	
		Em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2001 (em escudos)	Em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2002 (em euros)
14	Caseiro Capataz agrícola Emetrador ou ajuntador Oficial de construção civil de 2. ^a Estagiário do 1.º ano escriturário	68 700	359
15	Ajudante de electricista Ajudante de motorista Ajudante de tratador ou ordenhador de gado leiteiro Calibrador de ovos Carregador e descarregador de sacos Carreiro ou almocreve Ferramenteiro Guardador de gado com polvilhal Hortelão, trabalhador hortícola/trabalhador hortifrutícola Jardineiro Trabalhador avícola Trabalhador cunícola Trabalhador de salinas Trabalhador agrícola	68 200	356
16	Trabalhador auxiliar	67 000	350

(a) Tratando-se de guarda-florestal auxiliar, auferir como remuneração mínima mensal o estipulado para o índice 202 da função pública, nos termos da Portaria n.º 88/2002, de 28 de Janeiro, em conformidade com o Decreto-Lei n.º 111/98, de 24 de Abril.
As funções do guarda-florestal são as constantes do Decreto-Lei n.º 231/96, de 30 de Novembro.

ANEXO IV

Remunerações mínimas diárias em 2001

Trabalho sazonal

(Em escudos)

Níveis de enquadramento	Salário/dia (*)	Proporcional de férias/hora	Proporcional de subsídio de férias/hora	Proporcional de subsídio de Natal/hora	Salário/dia a receber com proporcionais
10	3 696	42,16	42,16	42,16	4 708
12	3 592	40,97	40,97	40,97	4 576
13	3 280	37,41	37,41	37,41	4 178
15	3 152	35,95	35,95	35,95	4 015
16	3 096	35,31	35,31	35,31	3 944

Remunerações mínimas diárias em 2002

Trabalho sazonal

(Em euros)

Níveis de enquadramento	Salário/dia (*)	Proporcional de férias/hora	Proporcional de subsídio de férias/hora	Proporcional de subsídio de Natal/hora	Salário/dia a receber com proporcionais
10	25	2,85	2,85	2,85	33,55
12	24	2,75	2,75	2,75	32,25
13	23	2,65	2,65	2,65	30,95
15	22	2,50	2,50	2,50	29,50
16	21	2,40	2,40	2,40	28,20

Évora, 19 de Julho de 2002.

Pela Associação de Agricultores do Distrito de Évora:
Manuel Calejo Pires.

Pela Associação de Agricultores do Distrito de Portalegre:
Manuel Calejo Pires.

Pela Associação de Agricultores do Concelho de Grândola:
Manuel Calejo Pires.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:
Joaquim Venâncio.

Entrado em 24 de Julho de 2002.

Depositado em 26 de Julho de 2002, a fl. 182 do livro n.º 9, com o registo n.º 239/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a UNIHSNOR — União das Assoc. da Hotelaria e Restauração do Norte de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outro.

Artigo 1.º

Artigo de revisão

No CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 Agosto, n.º 36, de 29 de Setembro, e n.º 43, de 22 de Novembro, todos de 1998, 29, de 8 de Agosto de 1999, e n.º 30, de 15 de Agosto de 2000, são introduzidas as seguintes alterações:

Cláusula 4.ª

Denúncia e revisão

(*Mantém a redacção em vigor, excepto o n.º 2, em que a data de «1 de Março de 2000» passa para «1 de Março de 2001».*)

Cláusula 104.ª

Retribuições mínimas dos «extras»

1 — Ao pessoal contratado para os serviços «extras» serão pagos pela entidade patronal as remunerações mínimas seguintes:

- Chefe de cozinha — € 47,39;
- Chefe de mesa, de barman, de pasteleiro e cozinheiro de 1.ª — € 41,40;
- Empregado de mesa ou bar — € 36,91;
- Quaisquer outros profissionais — € 33,42.

2 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

3 — (*Idem.*)

4 — (*Idem.*)

5 — (*Idem.*)

6 — (*Idem.*)

Cláusula 162.ª

Valor pecuniário da alimentação

1 — Para todos os efeitos desta convenção, o valor da alimentação, que não é dedutível da parte pecuniária da remuneração, é o constante da seguinte tabela:

2 — Completas por mês:

- a) Nos estabelecimentos de alojamento e bebidas onde não se confeccionem ou sirvam refeições — € 34,92;
- b) Nos casos previstos no n.º 2 da cláusula 157.ª — € 71,33;
- c) Para todos e quaisquer casos previstos neste CCT, os trabalhadores poderão optar no período de férias por receber um subsídio de alimentação referente à retribuição de férias e subsídio de férias no valor global unitário de € 71,33.

3 — Refeições avulsas:

- a) Pequeno-almoço — € 1,12;
- b) Almoço, jantar e ceia completa — € 3,74;
- c) Ceia simples — € 2,49.

4 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

5 — (*Idem.*)

ANEXO I

A) (*Mantém a redacção em vigor.*)

B) Tabela salarial de 1 de Março de 2001 a 28 de Fevereiro de 2002 — hotelaria, restauração e bebidas:

Níveis	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D
XIV	952,70	851,95	722,76	722,76
XIII	728,24	689,34	624,00	624,00
XII	591,57	575,61	533,21	533,21
XI	539,70	521,74	486,33	486,33
X	519,75	500,29	465,88	465,88
IX	499,30	477,85	443,93	443,93
VIII	448,92	438,94	399,54	399,06
VII	394,55	382,58	349,16	349,16
VI	367,12	359,63	344,17	344,17
V	349,16	349,16	341,68	341,68
IV	344,17	344,17	339,18	339,18
III	339,18	339,18	336,69	336,69
II	334,19	334,19	334,19	334,19
I	267,36	267,36	267,36	267,36

Mantém a redacção em vigor as notas à tabela n.ºs 1, 2, 3, 4 e 5.

C) Tabela salarial de 1 de Março de 2001 a 28 de Fevereiro de 2002 — Salas de bingo:

Níveis	Categoria	Sala com 500 ou mais lugares	Sala de 300 a 500 lugares	Sala com menos de 300 lugares
A	Chefe de sala	1 360,72	1 065,93	879,38
B	Adjunto de chefe de sala	972,66	837,98	681,86
C	Técnico de electrónica	934,75	801,57	644,45
D	Caixa fixo	683,35	566,63	491,32
E	Caixa auxiliar volante	583,09	510,27	411,01
F	Controlador de entradas Contínuo/porteiro	492,31	463,38	397,04

Artigo 2.º

IRCT em vigor

1 — Mantém-se em vigor as demais disposições que não sejam expressamente derogadas pela presente convenção.

2 — A partir de 1 de Março de 2002 passa a aplicar-se o novo CCT acordado entre as partes, cuja publicação se segue.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, as empresas representadas pelas associações patronais subscritoras e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Área

A área territorial de aplicação do presente contrato define-se pelos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu.

Cláusula 3.^a

Classificação dos estabelecimentos

Para todos os efeitos deste contrato, os estabelecimentos são integrados nos seguintes grupos:

Grupo A:

Hotéis de 5 estrelas;
Hotéis-apartamentos de 5 estrelas;
Aldeamentos turísticos de 5 estrelas;
Apartamentos turísticos de 5 estrelas;
Estabelecimentos de restauração e bebidas de luxo, de 1.^a e típicos;
Campos de golfe;
Clubes de 1.^a;
Casinos;
Salas de bingo;
Abastecedoras de aeronaves;
Empresas de *catering*;
Fábricas de refeições.

Grupo B:

Hotéis de 4 estrelas;
Hotéis-apartamentos de 4 estrelas;
Aldeamentos turísticos de 4 estrelas;
Apartamentos turísticos de 4 estrelas;
Estalagem de 5 estrelas;
Parques de campismo de 4 estrelas;
Albergarias;
Pousadas (não abrangidas pelo AE da ENATUR);
Embarcações turísticas;
Estabelecimentos termais;
Estabelecimentos de animação turística.

Grupo C:

Hotéis de 3, 2 e 1 estrelas;
Hotéis-apartamentos de 3 e 2 estrelas;
Estalagens de 4 estrelas;
Pensões de 1.^a, 2.^a e 3.^a;
Motéis de 3 e 2 estrelas;
Aldeamentos turísticos de 3 e 2 estrelas;
Apartamentos turísticos de 3 e 2 estrelas;
Parques de campismo de 3, 2 e 1 estrelas;
Clubes de 2.^a;
Estabelecimentos de restauração e bebidas;
Estabelecimentos do turismo no espaço rural;
Casas de hóspedes;
Outros estabelecimentos não previstos no Decreto-Lei n.º 167/97, de 4 de Julho.

Cláusula 4.^a

Denúncia e revisão

1 — Este contrato entra em vigor em 1 de Março de 2002 e vigorará pelo prazo de dois anos.

2 — Porém, a tabela salarial constante do anexo II e as cláusulas de expressão pecuniária entram em vigor

a partir de 1 de Março de 2002 e vigorarão por um período de 12 meses.

3 — A denúncia pode ser feita desde que tenham decorridos 20 ou 10 meses sobre as datas referidas nos números anteriores, respectivamente.

4 — A denúncia será obrigatoriamente acompanhada de proposta de revisão.

5 — O texto de denúncia, a proposta de revisão e restante documentação serão enviados às demais partes contratantes por carta registada com aviso de recepção.

6 — As contrapartes terão de enviar às partes denunciadas uma resposta escrita até 30 dias após a recepção da proposta; da resposta deve constar contraproposta relativamente a todas as matérias propostas que não sejam aceites.

7 — As partes denunciadas poderão dispor de 10 dias para examinar a resposta.

8 — As negociações iniciar-se-ão obrigatoriamente no primeiro dia útil após o termo do prazo referido no número anterior, salvo acordo das partes em contrário.

9 — Da proposta e resposta serão enviadas cópias ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 5.^a

Deveres da entidade patronal

São, especialmente, obrigações da entidade patronal:

- Cumprir rigorosamente as disposições desta convenção e as normas que a regem;
- Passar aos trabalhadores no momento da cessação do contrato, seja qual for o motivo desta, atestado donde conste a antiguidade e funções desempenhadas, bem como outras referências, desde que, quanto a estas últimas, sejam expressamente solicitadas pelo interessado e, respeitando à sua posição na empresa, do conhecimento da entidade patronal;
- Garantir todas as facilidades para o desempenho dos cargos sindicais, conforme estipula o clausulado referente aos direitos sindicais;
- Reservar um local acessível do estabelecimento para afixação de informações e documentos sindicais;
- Facultar, para os efeitos previstos nas cláusulas 162.^a e 163.^a, uma sala para reunião dos trabalhadores da empresa entre si ou com os delegados sindicais ou outros representantes dos sindicatos;
- Consultar, sempre que possível, os serviços de colocação do sindicato em caso de necessidade de recrutamento de pessoal;
- Garantir os trabalhadores ao seu serviço contra os acidentes de trabalho, nos termos da legislação em vigor;

- h) Providenciar para que haja bom ambiente moral dentro da empresa e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e prevenção de doenças profissionais;
- i) Nos termos da lei e desta convenção, prestar aos delegados sindicais e comissões de trabalhadores todos os esclarecimentos que lhes sejam pedidos relacionados com o cumprimento da presente convenção;
- j) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização que trate com respeito os trabalhadores sob as suas ordens;
- k) Facultar a consulta pelo trabalhador que o solicite do respectivo processo individual;
- l) Garantir aos trabalhadores de horário móvel transporte de e para o local de trabalho, sempre que o serviço se inicie ou termine fora dos horários normais dos transportes públicos, quando seja este o meio utilizado habitualmente pelos trabalhadores para se deslocarem de e para o local de trabalho;
- m) Proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço meios de formação e aperfeiçoamento profissionais.

Cláusula 6.^a

Deveres do trabalhador

São obrigações dos trabalhadores:

- a) Executar os serviços que lhes forem confiados de harmonia com as aptidões, função e categoria profissional, tendo em conta a qualidade de serviço, tipo de estabelecimento e regras profissionais;
- b) Obedecer às ordens e directrizes da entidade patronal, proferidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção, definidos nesta convenção e na lei, em tudo quanto não se mostrar contrário aos seus direitos e garantias ou dos seus colegas de trabalho;
- c) Esta obrigação respeita igualmente às instruções dimanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que lhes for atribuída pela entidade patronal;
- d) Guardar lealdade à entidade patronal, não negociando em concorrência com ela;
- e) Guardar segredo profissional;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes forem confiados pela entidade patronal;
- g) Cumprir os regulamentos da empresa, desde que aprovados pelo Ministério da Segurança Social e do Trabalho;
- h) Não conceder crédito, sem que tenham sido especialmente autorizados;
- i) Manter impecável o asseio e a higiene pessoais.

Cláusula 7.^a

Garantias do trabalhador

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como des-

- pedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou nas dos restantes trabalhadores;
- c) Diminuir a retribuição dos trabalhadores;
- d) Baixar a categoria dos trabalhadores;
- e) Transferir o trabalhador, sem o acordo deste, para outro local e ou secção de trabalho;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e garantias decorrentes da antiguidade.

2 — A actuação da entidade patronal em contravenção do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas nesta convenção, sem prejuízo do agravamento previsto para a actuação abusiva da entidade patronal, quando a este haja lugar.

Cláusula 8.^a

Quotização sindical

As entidades patronais abrangidas por este contrato procederão à cobrança e remessa aos sindicatos outorgantes, até ao dia 15 de cada mês, das verbas correspondentes à quotização dos trabalhadores sindicalizados, desde que com autorização escrita do trabalhador nesse sentido, deduzido o seu montante nas respectivas remunerações, fazendo acompanhar essa remessa dos mapas de quotização devidamente preenchidos.

Cláusula 9.^a

Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do trabalho

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2 — A entidade patronal pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras actividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da categoria.

3 — O disposto no número anterior só é aplicável se o desempenho da função normal se mantiver como actividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as actividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

4 — O disposto nos dois números anteriores deve ser articulado com a formação e a valorização profissional.

5 — No caso de às actividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta e, após seis de exercício dessas actividades, terá direito a reclassificação, a qual só poderá correr mediante o seu acordo.

Cláusula 10.^a

Proibição de acordos entre entidades patronais

1 — São proibidos quaisquer acordos entre entidades patronais no sentido de reciprocamente limitarem a admissão de trabalhadores que a elas tenham prestado serviço.

2 — As entidades patronais que outorgarem nos acordos referidos no número anterior ficarão sujeitas à multa prevista na lei.

Cláusula 11.^a

Poder disciplinar

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que estejam ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do presumido infractor, quando especificadamente mandatados.

Cláusula 12.^a

Exercício do poder disciplinar

1 — Qualquer sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

2 — A audiência do trabalhador terá forçosamente de revestir forma escrita, excepto para a repreensão simples.

3 — O procedimento disciplinar com vista ao despedimento do trabalhador obedecerá obrigatoriamente ao disposto na cláusula 121.^a

Cláusula 13.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — As sanções disciplinares devem ser ponderadas e proporcionadas aos comportamentos verificados, para o que, na sua aplicação, deverão ser tidos em conta a culpabilidade do trabalhador, o grau de lesão dos interesses da empresa, o carácter das relações entre as partes e do trabalhador com os seus companheiros de trabalho e, de um modo especial, todas as circunstâncias relevantes que possam concorrer para uma solução justa.

3 — A suspensão do trabalhador não poderá exceder por cada infracção 12 dias e em cada ano civil o total de 30 dias.

4 — Não é permitido aplicar à mesma infracção penas mistas.

Cláusula 14.^a

Sanções abusivas

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho

e violação dos direitos e garantias consagrados nesta convenção e na lei;

- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência;
- c) Recusar-se a prestar trabalho suplementar quando o mesmo lhe não possa ser exigido nos termos da cláusula 57.^a;
- d) Ter prestado informações a qualquer organismo com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;
- e) Ter declarado ou testemunhado contra as entidades patronais em processo disciplinar ou perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de fiscalização ou inspecção;
- f) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções sindicais, designadamente de dirigente, delegado ou membro de comissões sindicais, intersindicais ou de trabalhadores;
- g) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

Cláusula 15.^a

Presunção de abusividade

Até 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 seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do artigo 32.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) ou após a data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade.

Cláusula 16.^a

Indemnização pelas sanções abusivas

Quando alguma sanção abusiva seja aplicada, além de ser declarada nula e de nenhum efeito, acarretará para a entidade patronal a obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

- a) Se consistiu em suspensão com perda de retribuição, o pagamento de uma indemnização equivalente a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Se consistiu no despedimento, no pagamento de uma indemnização correspondente ao dobro do fixado no n.º 3 da cláusula 125.^a

Cláusula 17.^a

Registo das sanções disciplinares

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares, de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

Cláusula 18.^a

Caducidade de acção e prescrição da responsabilidade disciplinar

1 — A acção disciplinar caduca no prazo de 60 dias a contar do conhecimento da infracção pela entidade patronal ou superior hierárquico do trabalhador com

competência disciplinar sem que tenha sido instaurado processo disciplinar contra o arguido.

2 — A responsabilidade disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que se verificou a pretensa infracção ou logo que cesse o contrato individual de trabalho.

3 — Para efeitos desta cláusula, o processo disciplinar considera-se iniciado com o despacho da instauração ou, na sua falta, com a nota de culpa ou com o auto de notícia, que deverão ser sempre comunicados por escrito ao trabalhador.

Cláusula 19.^a

Execução da sanção

A execução da sanção não poderá, em qualquer caso, exceder três meses sobre a data em que foi notificada a decisão do respectivo processo; na falta de indicação da data para início da execução, entende-se que esta se começa a executar no dia imediato ao da notificação.

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissional

Cláusula 20.^a

Condições de admissão — Princípio geral

1 — A idade mínima de admissão para prestar trabalho é:

- a) Em 16 anos, a partir de 1 de Janeiro do ano seguinte àquele em que devam concluir a escolaridade obrigatória com duração de nove anos os primeiros alunos a quem esta duração for aplicada;
- b) Em 15 anos até à data referida na alínea anterior.

2 — Os menores, com idade compreendida entre os 14 anos e a idade mínima de admissão, que tenham concluído a escolaridade obrigatória, podem prestar trabalhos leves, que não sejam susceptíveis de prejudicar a sua saúde ou o desenvolvimento físico e mental, em actividades e condições constantes da cláusula 139.^a

3 — Quem ainda não seja titular de carreira profissional, quando obrigatória para a respectiva profissão, deverá ter no acto de admissão as habilitações mínimas exigidas por lei ou pelo regulamento da carteira profissional e a robustez física suficiente para o exercício da actividade.

4 — Para os efeitos da última parte do número anterior, o trabalhador será sujeito, antes de iniciar a prestação de trabalho, a exame médico pelos serviços de segurança higiene e saúde.

5 — As restantes condições específicas, nomeadamente as de admissão e de carreira profissional, são as definidas do capítulo v.

Cláusula 21.^a

Preferência na admissão

1 — Até ao termo da vigência do respectivo contrato, o trabalhador que tenha prestado serviço em regime de contrato a termo tem, em igualdade de condições, preferência na passagem ao quadro permanente, sempre que a entidade empregadora proceda a recrutamento externo para o exercício, com carácter permanente, de funções idênticas àquelas para que foi contratado.

2 — A violação do disposto no número anterior obriga a entidade empregadora a pagar ao trabalhador uma indemnização correspondente a meio mês de remuneração de base.

Cláusula 22.^a

Período de experiência

1 — A admissão é feita em regime de experiência, salvo quando por escrito se estipule o contrário.

2 — Durante o período de experiência, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem necessidade de pré-aviso ou invocação do motivo, não ficando sujeitas a qualquer sanção ou indemnização; porém, caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade conta-se desde o início do período de experiência.

3 — O período experimental compreende os períodos iniciais de execução do contrato e terá a seguinte duração:

- a) 60 dias, para os níveis de I a XI;
- b) 180 dias, para os níveis XII e XIII;
- c) 240 dias, para o nível XIV.

Cláusula 23.^a

Título profissional

1 — Nenhum profissional poderá exercer a sua actividade sem estar munido de um título profissional legalmente exigível, salvo os casos em que a respectiva profissão o não exija.

2 — O título exigível é a carteira profissional ou equivalente.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, é criado pelos outorgantes deste CCT o certificado de competências que tem por objectivo comprovar a formação, a experiência e a qualificação profissional.

4 — O certificado de competências encontra-se regulamentado no anexo VII.

CAPÍTULO IV

SECÇÃO I

Cláusula 24.^a

Contratos de trabalho

1 — Até ao termo do período experimental têm as partes obrigatoriamente de dar forma escrita ao contrato.

2 — Desse contrato, que será feito em duplicado, sendo um exemplar para cada parte, devem constar:

- a) Identidade das partes;
- b) O local de trabalho, ou na falta de um local fixo ou predominante, a indicação de que o trabalhador está obrigado a exercer a sua actividade em vários locais, bem como a sede ou o domicílio da entidade patronal;
- c) A categoria do trabalhador e a caracterização sumária do seu conteúdo;
- d) A data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
- e) A duração previsível do contrato, se este for sujeito a termo resolutivo;
- f) A duração das férias remuneradas ou, se não for possível conhecer essa duração, as regras para a sua determinação;
- g) Os prazos de aviso prévio a observar pela entidade patronal e pelo trabalhador para a denúncia ou rescisão do contrato ou, se não for possível conhecer essa duração, as regras para a sua determinação;
- h) O valor e a periodicidade da remuneração de base inicial, bem como das demais prestações retributivas;
- i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;
- j) O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável.

3 — O empregador deve, ainda, prestar ao trabalhador a informação relativa a outros direitos e obrigações que decorram do contrato de trabalho.

4 — No caso da informação referida nas alíneas anteriores não constar do contrato de trabalho, deverá ser fornecida por escrito, num ou vários documentos, os quais serão assinados pela entidade empregadora.

5 — Os documentos referidos nos números anteriores devem ser entregues ao trabalhador nos 60 dias subsequentes ao início da execução do contrato.

6 — O prazo estabelecido no número anterior deve ser observado ainda que o contrato cesse antes de decorridos dois meses a contar da entrada ao serviço.

7 — Caso se altere qualquer dos elementos referidos no n.º 2, a entidade empregadora deve comunicá-lo ao trabalhador, por escrito, logo que possível e sempre durante os 30 dias subsequentes à data em que a alteração produz efeitos.

8 — O disposto no número anterior não é aplicável quando a alteração resultar da lei, do regulamento de empresa ou do instrumento de regulamentação colectiva aplicável.

9 — Se, durante o período experimental, o contrato não for reduzido a escrito nos termos dos números anteriores por culpa de qualquer das partes, durante os primeiros 15 dias, caberá à primeira o ónus de provar, em juízo ou fora dele, que as condições contratuais ajustadas são outras que não as invocadas pela outra parte.

SECÇÃO II

Contratos a termo

Cláusula 25.^a

Admissibilidade do contrato a termo

1 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 117.^a, a celebração de contrato de trabalho a termo só é admitida nos casos seguintes:

- a) Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço ou em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;
- b) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;
- c) Actividades sazonais;
- d) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- e) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como o início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;
- f) Execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento, bem como outros trabalhos de análoga natureza e temporalidade, tanto em regime de empreitada como de administração directa;
- g) Desenvolvimento de projectos, incluindo concepção, investigação, direcção e fiscalização, não inseridos na actividade corrente da entidade empregadora;
- h) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

2 — A celebração de contratos a termo fora dos casos previstos no n.º 1 importa a nulidade da estipulação do termo, adquirindo o trabalhador o direito à qualidade de trabalhador permanente da empresa.

3 — A estipulação do termo será igualmente nula, com as consequências previstas no número anterior, sempre que tiver por fim iludir as disposições que regulam os contratos sem termo.

4 — Cabe ao empregador o ónus da prova dos factos e circunstâncias que fundamentam a celebração de um contrato a termo, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

5 — A indicação do motivo justificativo da celebração de contrato de trabalho a termo, em conformidade com o n.º 1 desta cláusula e com a alínea e) do n.º 1 da cláusula 27.^a, só é atendível se mencionar concretamente os factos e circunstâncias que objectivamente integram esse motivo, devendo a sua redacção permitir estabelecer com clareza a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

6 — A prorrogação do contrato a termo por período diferente do estipulado inicialmente está sujeita aos

requisitos materiais e formais da sua celebração e contará para todos os efeitos como renovação do contrato inicial.

Cláusula 26.^a

Contratos sucessivos

1 — A celebração sucessiva e ou intervalada de contratos de trabalho a termo, entre as mesmas partes, para o exercício das mesmas funções ou para satisfação das mesmas necessidades do empregador determina a conversão automática da relação jurídica em contrato sem termo.

2 — Exceptuam-se do número anterior a contratação a termo com fundamento nas alíneas c) e d) do n.º 1 da cláusula anterior.

3 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 117.^a, é nulo e de nenhum efeito o contrato de trabalho a termo que seja celebrado posteriormente à aquisição pelo trabalhador da qualidade de trabalhador permanente.

Cláusula 27.^a

Forma como se celebram os contratos a termo

1 — O contrato de trabalho a termo certo ou incerto está sujeito a forma escrita, devendo ser assinado por ambas as partes e conter as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e residência ou sede dos contraentes;
- b) Categoria profissional ou funções ajustadas e retribuição do trabalhador;
- c) Local e horário de trabalho;
- d) Data de início de trabalho;
- e) Prazo estipulado com indicação do motivo justificativo ou, no caso de contratos a termo incerto, da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifique a respectiva celebração ou o nome do trabalhador substituído;
- f) Necessidade do cumprimento do disposto na cláusula 38.^a;
- g) Data da celebração.

2 — Na falta da referência exigida pela alínea d) do n.º 1, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.

3 — Considera-se contrato sem termo aquele a que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação, bem como os factos e as circunstâncias que integram o motivo da contratação do trabalhador e ainda as referências exigidas na alínea e) do n.º 1 ou, e simultaneamente, nas alíneas d) e f) do mesmo número.

Cláusula 28.^a

Período experimental

1 — Salvo acordo em contrário, durante os primeiros 30 dias de execução do contrato a termo qualquer das partes o pode rescindir, sem aviso prévio nem invocação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização.

2 — O prazo previsto no número anterior é reduzido a 15 dias, no caso de contrato com prazo não superior

a seis meses e no caso de contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

SECÇÃO III

Contrato de trabalho a termo certo

Cláusula 29.^a

Estipulação do prazo e renovação do contrato

1 — Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, a estipulação do prazo tem de constar expressamente do contrato.

2 — Caso se trate de contrato a prazo sujeito a renovação, esta não poderá efectuar-se para além de duas vezes e a duração do contrato terá por limite, em tal situação, três anos consecutivos.

3 — Nos casos previstos na alínea e) da cláusula 25.^a, a duração do contrato, haja ou não renovação, não pode exceder dois anos.

4 — Considera-se como um único contrato aquele que seja objecto de renovação.

Cláusula 30.^a

Estipulação do prazo inferior a seis meses

1 — O contrato só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses nas situações previstas nas alíneas a) a d) da cláusula 25.^a

2 — Nos casos em que é admitida a celebração do contrato por prazo inferior a seis meses a sua duração não pode ser inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar.

3 — Sempre que se verifique a violação do disposto no n.º 1, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses.

Cláusula 31.^a

Caducidade

1 — O contrato caduca no termo do prazo estipulado desde que a entidade empregadora comunique ao trabalhador até oito dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o não renovar.

2 — A falta da comunicação referida no número anterior implica a renovação do contrato por período igual ao prazo inicial.

3 — A caducidade do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três dias de remuneração de base por cada mês completo de duração, calculada segundo a fórmula estabelecida no artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 69-A/87, de 9 de Fevereiro, não podendo ser inferior a um mês.

4 — A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de um contrato de trabalho a prazo que tenha durado mais de 12 meses impede uma nova admissão a termo, certo ou incerto, para o mesmo posto de trabalho antes de decorridos 6 meses.

Cláusula 32.^a

Conversão do contrato

O contrato converte-se em contrato sem termo se forem excedidos os prazos de duração fixados de acordo com o disposto na cláusula 29.^a, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação de trabalho.

SECÇÃO IV

Contrato de trabalho a termo incerto

Cláusula 33.^a

Admissibilidade

É admitida a celebração de contrato de trabalho a termo incerto nas situações previstas nas alíneas a), c), f) e g) da cláusula 25.^a

Cláusula 34.^a

Duração

O contrato de trabalho a termo incerto dura por todo o tempo necessário à substituição do trabalhador ausente ou à conclusão da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifica a sua celebração.

Cláusula 35.^a

Caducidade

1 — O contrato caduca quando, prevendo-se a ocorrência do facto referido no artigo anterior, a entidade patronal comunique ao trabalhador o termo do mesmo, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até 6 meses, de 6 meses a 2 anos ou por período superior.

2 — Tratando-se de situações previstas nas alíneas c), f) e g) da cláusula 25.^a que dêem lugar à contratação de vários trabalhadores, a comunicação a que se refere o número anterior deve ser feita, sucessivamente, a partir da verificação da diminuição gradual da respectiva ocupação, em consequência da normal redução da actividade, tarefa ou obra para que foram contratados.

3 — A inobservância do pré-aviso a que se refere o n.º 1, implica para a entidade empregadora o pagamento da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4 — A cessação do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação calculada nos termos do n.º 3 da cláusula 31.^a

Cláusula 36.^a

Conversão do contrato

1 — O contrato converte-se em contrato sem termo se o trabalhador continuar ao serviço decorrido o prazo do aviso prévio ou, na falta deste, passados 15 dias sobre a conclusão da actividade, serviço ou obra para que haja sido contratado ou sobre o regresso do trabalhador substituído.

2 — À situação prevista no número anterior aplica-se o disposto na cláusula 32.^a no que respeita à contagem da antiguidade.

SECÇÃO V

Disposições comuns

Cláusula 37.^a

Outras formas de cessação do contrato a termo

1 — Aos contratos de trabalho a termo aplicam-se as disposições gerais relativas à cessação do contrato, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Sendo a cessação declarada ilícita, a entidade empregadora será condenada:

- a) Ao pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até ao termo certo ou incerto do contrato, ou até à data da sentença, se aquele termo ocorrer posteriormente;
- b) À reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria, caso o termo do contrato ocorra depois da sentença.

3 — Da importância calculada nos termos da alínea a) do número anterior é deduzido o montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente à cessação do contrato.

4 — No caso de rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador, este tem direito a uma indemnização correspondente a mês e meio de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, até ao limite do valor das remunerações de base vincendas.

5 — No caso de rescisão sem justa causa por iniciativa do trabalhador, deve este avisar a entidade empregadora com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a 6 meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

6 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio decorrente do estabelecido no número anterior, pagará à entidade empregadora, a título de indemnização, o valor da remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta.

7 — No caso de contrato a termo incerto, para o cálculo do prazo de aviso prévio a que se refere o n.º 5 atender-se-á ao tempo de duração efectiva do contrato.

Cláusula 38.^a

Obrigações resultantes da admissão de trabalhadores a termo

1 — A celebração, prorrogação e cessação do contrato a termo implica a comunicação do seu teor pela entidade empregadora, no prazo máximo de cinco dias úteis, à comissão de trabalhadores e às estruturas sindicais existentes na empresa.

2 — Os trabalhadores admitidos a termo são incluídos, segundo um cálculo efectuado com recurso à média no ano civil anterior, no total dos trabalhadores da empresa para determinação das obrigações sociais ligadas ao número de trabalhadores ao serviço.

Cláusula 39.^a

Preferência na admissão

1 — Até ao termo da vigência do respectivo contrato, o trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência na passagem ao quadro permanente, sempre que a entidade empregadora proceda a recrutamento externo para o exercício, com carácter permanente, de funções idênticas àquelas para que foi contratado.

2 — A violação do disposto no número anterior obriga a entidade empregadora a pagar ao trabalhador uma indemnização correspondente a seis meses de remuneração de base.

3 — Cabe ao empregador o ónus da prova de não ter preterido o trabalhador no direito de preferência na admissão prevista no n.º 1.

Cláusula 40.^a

Revogação unilateral durante o período experimental

1 — Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato é o constante da cláusula 28.^a

Cláusula 41.^a

Direitos dos contratados a termo

Os trabalhadores com contrato a termo certo, ainda que com fundamento na sazonalidade, têm direito às mesmas regalias definidas neste contrato e na lei para os trabalhadores permanentes e contam igual e nomeadamente para efeitos do quadro de densidades a observar nos termos do presente contrato.

CAPÍTULO V

Quadro, acesso e densidades

Cláusula 42.^a

Organização do quadro de pessoal

1 — A composição do quadro de pessoal é da exclusiva competência da entidade patronal, sem prejuízo, porém, das normas deste instrumento colectivo, designadamente quanto às densidades das várias categorias.

2 — A classificação dos trabalhadores, para o efeito de organização do quadro de pessoal e da remuneração, terá de corresponder às funções efectivamente exercidas.

Cláusula 43.^a

Trabalhadores com capacidade reduzida

1 — Por cada 100 trabalhadores as empresas deverão ter, sempre que possível, pelo menos, 2 com capacidade de trabalho reduzida.

2 — As empresas com efectivos entre os 50 e 100 trabalhadores deverão ter, sempre que possível, pelo menos, 1 trabalhador nas condições indicadas no n.º 1.

3 — Sempre que as empresas pretendam proceder ao recrutamento de trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, deverão, para o efeito, consultar as associações de deficientes da zona.

4 — A admissão de pessoal nas condições dos n.ºs 1 e 2 deverá ser comunicada aos delegados sindicais ou comissões de trabalhadores.

Cláusula 44.^a

Promoção e acesso

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de qualquer trabalhador a uma categoria profissional superior ou a qualquer outra categoria a que corresponda uma escala de retribuição superior ou mais elevada.

2 — As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais superiores serão preenchidas pelos trabalhadores de categorias imediatamente inferiores.

3 — Havendo mais de um candidato na empresa, a preferência será prioritariamente determinada pelos índices de melhor classificação, maior antiguidade, competência e maior idade.

4 — Os aprendizes ingressam automaticamente na categoria de estagiários logo que completem um ano de antiguidade, salvo nas secções de cozinha, pastelaria e manutenção, onde o período de aprendizagem é de dois anos, e nas secções de andares e lavandaria, onde o período de aprendizagem é de seis meses.

5 — Os estagiários ingressam automaticamente na categoria respectiva logo que completem um ano de antiguidade, salvo nas secções de cozinha, pastelaria e manutenção, onde o período de aprendizagem é de dois anos, e nas secções de andares e lavandaria, onde o período de aprendizagem é de seis meses.

6 — Não haverá período de aprendizagem, e o período de estágio será reduzido para metade, sempre que o trabalhador se encontre já habilitado com curso de formação profissional nas escolas oficiais ou oficializadas.

7 — Os escriturários de 3.^a, de 2.^a e de 1.^a ingressam automaticamente na categoria imediata logo que completem três anos de permanência naquelas categorias.

8 — Os restantes profissionais que não possuam categoria de chefia ou de supervisor ingressam automaticamente na categoria imediata, logo que completem cinco anos de permanência na mesma categoria.

9 — Para os efeitos do disposto no número anterior, a permanência na categoria contar-se-á a partir de 1 de Janeiro de 2001.

10 — Para concretizar a progressão nas carreiras profissionais prevista no n.º 8 desta cláusula, as empresas

poderão elaborar, até dia 30 de Novembro de 2002, regras internas, de acordo com a sua actividade, categoria, dimensão e organização e em conformidade com o disposto no artigo 39.º do Decreto-Lei n.º 49 408/69, de 24 de Novembro, ouvindo para o efeito os delegados sindicais. Caso não sejam elaborados regras internas no prazo previsto, aplicar-se-á o regime previsto no n.º 8 desta cláusula.

Cláusula 45.^a

Densidades

Nos hotéis de 5, 4, 3 e 2 estrelas, albergarias, pousadas e estalagens com mais de 60 quartos e nos casinos, campos de golfe e estabelecimentos de restauração e bebidas de luxo e de 1.^a será obrigatória a existência separada de todas as secções e nelas apenas poderá haver categorias de grau inferior, desde que haja, pelo menos, um profissional de grau superior classificado com a categoria de chefia ou supervisor.

Cláusula 46.^a

Densidades de aprendizes e estagiários

1 — Considera-se aprendizagem o trabalho regular e efectivo, sempre acompanhado por profissional ou pela entidade patronal, que seja prestado na secção respectiva.

2 — Nas secções em que haja até dois profissionais só poderá haver um aprendiz ou estagiário ou praticante e naquelas em que o número for superior poderá haver um aprendiz ou estagiário ou praticante por cada três profissionais.

3 — Nos estabelecimentos de serviço de bandeja, designadamente nos classificados de cafés, pastelarias, salões de chá e esplanadas, não poderá haver aprendizes nem estagiários nas secções de mesa.

4 — Não poderá haver aprendizes ou estagiários no serviço de *room-service*.

Cláusula 47.^a

Densidade mínima de encarregados de aprendizagem e estágio

1 — As empresas que, nos termos deste contrato, tenham ao seu serviço trabalhadores classificados como aprendizes e ou estagiários têm de ter, no mínimo, nomeado responsável pela aprendizagem ou estágio um profissional dos seus quadros permanentes por cada grupo de três trabalhadores aprendizes ou estagiários.

2 — As entidades patronais poderão assumir a responsabilidade pela aprendizagem e ou estágio mencionados no n.º 1 na secção da empresa onde desempenham serviço efectivo.

Cláusula 48.^a

Trabalhadores estrangeiros

Aos trabalhadores portugueses com igual ou superior categoria profissional e exercendo as mesmas funções não poderá ser paga retribuição inferior à recebida por trabalhadores estrangeiros.

CAPÍTULO VI

Duração do trabalho

Cláusula 49.^a

Período diário e semanal de trabalho

Sem prejuízo de horários de duração inferior e regimes mais favoráveis já praticados, o período diário e semanal será:

- a) Para os profissionais de escritório e cobradores, oito horas diárias e quarenta semanais, de segunda-feira a sexta-feira;
- b) Para os telefonistas e enfermeiros, oito horas diárias e quarenta semanais, em cinco dias;
- c) Para os restantes profissionais, oito horas diárias e quarenta horas, em cinco dias ou cinco dias e meio.

Cláusula 50.^a

Intervalos no horário de trabalho

1 — O período de trabalho diário é intervalado por um descanso de duração não inferior a trinta minutos nem superior a quatro horas.

2 — Mediante acordo do trabalhador, poderão ser feitos dois períodos de descanso, cuja soma não poderá ser superior a quatro horas.

3 — O tempo destinado às refeições, quando tomadas no período de trabalho, não conta como tempo de trabalho, mas será considerado na contagem de período de descanso.

4 — O intervalo entre o termo de trabalho de um dia e o início do período de trabalho seguinte não poderá ser inferior a onze horas.

Cláusula 51.^a

Regimes de horário de trabalho

1 — O trabalho normal pode ser prestado em regime de:

- a) Horário fixo;
- b) Horário flutuante;
- c) Horário flexível;
- d) Horário rotativo.

2 — Entende-se por horário fixo aquele cujas horas de início e termo são iguais todos os dias e se encontram previamente fixadas, de acordo com a presente convenção, nos mapas de horário de trabalho submetidos a aprovação da Inspeção-Geral do Trabalho.

3 — Entende-se por horário flutuante aquele cujas horas de início e de termo podem ser diferentes em cada dia da semana, mas se encontram previamente fixadas no mapa de horário submetido à aprovação da Inspeção-Geral do Trabalho, havendo sempre um período de descanso de onze horas, no mínimo, entre o último período de trabalho de um dia e o primeiro período de trabalho do dia seguinte.

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

limites previamente acordados por escrito. Os trabalhadores sujeitos a este regime terão um período de trabalho fixo e um outro de trabalho complementar variável; o período complementar variável será da inteira disposição do trabalhador, salvaguardando sempre o normal funcionamento dos sectores abrangidos.

5 — Entende-se por horário de turnos rotativos o que sofre variação regular entre as diferentes partes do dia — manhã, tarde e noite —, bem como dos períodos de descanso, podendo a rotação ser contínua ou descontínua.

Cláusula 52.^a

Horários especiais

1 — O trabalho de menores de 18 anos de idade só é permitido a partir das 7 horas e até às 22 horas.

2 — Quando se admita, eventualmente, qualquer empregado em substituição de um efectivo, o seu horário será o do substituído.

3 — O horário dos empregados «extras» será o atribuído ao serviço especial a efectuar.

4 — Quando o período de trabalho termine para além das 2 horas da manhã, os respectivos profissionais farão horário seguido.

5 — Sempre que viável e mediante acordo do trabalhador, deverá ser praticado horário seguido.

6 — Ao trabalhador-estudante será garantido um horário compatível com os seus estudos, de acordo com a cláusula 140.^a

Cláusula 53.^a

Proibição de alteração de horário

1 — Compete às entidades patronais estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço dentro dos condicionalismos legais.

2 — No momento da admissão, o horário a efectuar por cada profissional deve ser sempre ajustado à possibilidade de transporte entre o seu domicílio e o local de trabalho.

3 — A organização dos horários de trabalho deve ser efectuada nos seguintes termos:

- a) São prioritárias as exigências de protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores;
- b) Não podem ser unilateralmente alterados os horários acordados individualmente, com excepção do disposto na alínea c) do n.º 4 desta cláusula;
- c) Todas as alterações da organização dos tempos de trabalho implicam informação e consulta prévias aos representantes legais dos trabalhadores e devem ser programadas com, pelo menos, duas semanas de antecedência, comunicadas à Inspeção-Geral do Trabalho e afixadas na empresa, nos termos previstos na lei para os mapas de horário de trabalho;
- d) Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre em conta esse facto.

4 — A entidade patronal só pode alterar o horário de trabalho nas seguintes condições:

- a) Quando haja interesse e solicitação escrita do trabalhador;
- b) Quando haja acordo entre ambas as partes;
- c) Quando necessidade imperiosa de mudança de horário geral do estabelecimento ou de reformulação dos horários de trabalho da secção, devidamente fundamentados, o imponham; neste caso, porém, a alteração não poderá acarretar prejuízo sério para o trabalhador, devendo tal prejuízo ser devidamente fundamentado.

5 — Os acréscimos de despesas que passem a verificar-se para o trabalhador e sejam resultantes da alteração do horário constituirão encargo da entidade patronal, salvo quando a alteração for a pedido do trabalhador.

6 — Para os efeitos do disposto na alínea c) do n.º 4, não se considera existir reformulação do horário de trabalho de uma secção se da referida reformulação resultar apenas a alteração do horário de um trabalhador.

Cláusula 54.^a

Horário parcial

1 — Só é permitida a admissão de pessoal em regime de tempo parcial nos casos seguintes:

- a) Para o serviço de limpeza, de apoio ou especiais;
- b) Para o restante serviço, desde que não ultrapasse 15% da totalidade dos trabalhadores nos estabelecimentos do alojamento e 20% nos estabelecimentos de restauração e bebidas.

2 — Nos estabelecimentos de restauração e bebidas com menos de 10 trabalhadores podem ser admitidos até 2 trabalhadores.

3 — A remuneração será estabelecida em base proporcional, de acordo com os vencimentos auferidos pelos trabalhadores de tempo inteiro e em função do número de horas de trabalho prestado.

4 — Os trabalhadores contratados ao abrigo da alínea b) do n.º 1 desta cláusula praticarão um horário mínimo de dezoito horas semanais.

5 — Os trabalhadores admitidos neste regime poderão figurar nos quadros de duas ou mais empresas, desde que no conjunto não somem mais de oito horas diárias nem quarenta horas semanais.

Cláusula 55.^a

Trabalho por turnos

1 — Nas secções de funcionamento ininterrupto, durante as vinte e quatro horas do dia, os horários de trabalho serão rotativos, desde que a maioria dos trabalhadores abrangidos, expressamente e por escrito, manifestem vontade de o praticar.

2 — A obrigatoriedade de horário de trabalho rotativo referido no número anterior cessa, desde que haja acordo expresso e escrito da maioria dos trabalhadores por ele abrangidos.

3 — Quando necessidade imperiosa de funcionamento da secção, devidamente fundamentada, o impo-
nha, pode o trabalhador ser deslocado temporariamente
de um turno para o outro, excepto se alegar e demonstrar
que a mudança lhe causa prejuízo sério.

4 — Serão do encargo da entidade patronal, nomea-
damente, os acréscimos de despesas de transporte que
passem a verificar-se com a alteração de turno.

5 — Os trabalhadores do sexo feminino que tenham
filhos menores poderão ser isentos do cumprimento do
horário rotativo, independentemente do disposto no
n.º 2, desde que o solicitem expressamente.

Cláusula 56.^a

Isonção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos do cumprimento do horário
de trabalho os trabalhadores que exerçam funções de
chefia ou direcção, desde que nisso acordem.

2 — Os requerimentos de isenção, acompanhados de
declaração de concordância do trabalhador, serão diri-
gidos ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

3 — O trabalhador isento, se for das categorias dos
níveis XIV, XIII e XII, terá direito a um prémio de 20%,
calculado sobre a sua remuneração mensal; se for de
outra categoria, o prémio de isenção será de 25%.

Cláusula 57.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado
fora do horário diário normal.

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado:

- a) Quando a empresa tenha de fazer face a acrés-
cimo de trabalho;
- b) Quando a empresa esteja na iminência de pre-
juízos importantes ou se verifiquem casos de
força maior.

3 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar
trabalho suplementar quando, havendo motivos aten-
díveis, o solicite.

4 — Imediatamente antes do início e após o seu
termo, o trabalho suplementar será registado obriga-
tariamente em livro próprio ou correio mecânico, de
modo a que permitam registo eficaz e de fácil veri-
ficação.

5 — Cada trabalhador só pode, em cada ano civil,
prestar o máximo de duzentas horas suplementares.

6 — Este limite pode ser ultrapassado quando, ocor-
rendo motivos ponderosos, devidamente justificados, as
entidades patronais tenham obtido autorização prévia
do Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Con-
dições de Trabalho.

7 — O trabalhador poderá recusar a prestação do tra-
balho suplementar se este não lhe for expressa e pre-
viamente determinado.

Cláusula 58.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1 — A remuneração da hora suplementar será igual
à retribuição efectiva da hora normal acrescida de 100%.

2 — O cálculo da remuneração normal será feito de
acordo com a seguinte fórmula:

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

sendo:

RM = retribuição mensal total;
n = período normal de trabalho semanal.

Cláusula 59.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre
as 24 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O trabalho nocturno será pago com o acréscimo
de 50%; porém, quando no cumprimento do horário
normal de trabalho sejam prestadas mais de quatro horas
durante o período considerado nocturno, será todo o
período de trabalho diário remunerado com este acrés-
cimo.

3 — Se além do nocturno, o trabalho for suplementar,
acumular-se-ão aos respectivos acréscimos na duração
correspondente a cada uma dessas qualidades.

4 — Quando o trabalho nocturno extraordinário se
iniciar ou terminar a hora em que não haja transportes
colectivos, a entidade patronal suportará as despesas
de outro meio de transporte, salvo se o trabalhador uti-
lizar, habitualmente, meio de transporte próprio.

5 — Nos casos dos horários fixos, em que, diaria-
mente, mais de quatro horas coincidam com o período
nocturno, o suplemento será de metade da remuneração
ilíquida mensal.

6 — As ausências dos trabalhadores sujeitos a horá-
rios nocturnos fixos serão descontados de acordo com
o critério estabelecido na cláusula 86.^a

7 — O estabelecido no n.º 1 não se aplica aos tra-
balhadores das secções n.ºs 8, 12, 13, 14, 15, 17, 18,
19, 20, 21, 22 e 24 do anexo I. Para estes trabalhadores
considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20
horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, sendo
de 25% a remuneração do trabalho prestado até as 24
horas e de 50% o prestado a partir das 24 horas.

8 — Nos estabelecimentos de venda de alojamento
que empreguem, no conjunto, 10 ou menos trabalha-
dores, será de 25% o acréscimo referido no n.º 2.

9 — Nos estabelecimentos de restaurante, cafés e
similares com fabrico próprio de pastelaria os traba-
lhadores com horário seguido iniciado as 6 horas não
terão direito ao acréscimo referido no n.º 2.

10 — Nos estabelecimentos de cafetaria o disposto
nesta cláusula só se aplica aos trabalhadores que prestem

serviço para além das 2 horas, com excepção dos que já afixaram o respectivo subsídio de trabalho nocturno nos termos desta cláusula.

11 — Para efeitos desta cláusula, os trabalhadores ao serviço de abastecedoras de aeronaves, com excepção de administrativos, são considerados como trabalhadores de hotelaria.

Cláusula 60.^a

Obrigatoriedade de registo de entradas e saídas

1 — Em todos os estabelecimentos deverá haver um registo através de qualquer meio documental idóneo das entradas e saídas dos trabalhadores.

2 — Nos estabelecimentos com 30 ou mais trabalhadores, o registo de entradas e saídas será feito preferencialmente através do sistema de ponto mecânico, computadorizado ou electrónico.

3 — As fichas ou qualquer outro tipo de registo de entradas e saídas, bem como os mapas de horário de trabalho aprovados pelo organismo oficial competente, serão guardados pelo tempo mínimo de cinco anos.

4 — Na falta de meio documental idóneo de registo de entradas e saídas, entende-se que o horário praticado pelo trabalhador é o que constar do mapa de horário de trabalho afixado no estabelecimento.

Cláusula 61.^a

Mapas de horário de trabalho

1 — Os mapas de horário de trabalho serão comunicados ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, nos termos da legislação aplicável.

2 — Os mapas de horário de trabalho podem abranger o conjunto do pessoal do estabelecimento ou serem elaborados separadamente para cada secção, e conterão obrigatoriamente as seguintes indicações: firma ou nome do proprietário, designação, classificação e localização do estabelecimento, nome e categoria dos trabalhadores, hora de começo e fim de cada período, dias de descanso semanal e hora de início ou período das refeições, além dos nomes dos profissionais isentos do cumprimento do horário de trabalho, com indicação do despacho que concedeu autorização.

3 — Cada estabelecimento é obrigado a ter afixado, em lugares de fácil leitura e consulta por todos os trabalhadores, um ou vários mapas de horário de trabalho, conforme as dimensões e a dispersão das diversas secções.

4 — São admitidas alterações parciais aos mapas de horário de trabalho até ao limite de 20, quando respeitem apenas à substituição ou aumento de pessoal e não haja modificações dos períodos neles indicados.

5 — As alterações só serão válidas depois de registadas em livro próprio.

6 — As alterações que resultem de substituições acidentais de qualquer empregado por motivo de doença, falta imprevista de trabalhadores ou férias ou ainda da

necessidade originada por afluência imprevista de clientes não contam para o limite fixado no n.º 4, mas deverão ser registadas no livro de alterações.

Cláusula 62.^a

Local de trabalho — Definição

Na falta de indicação expressa no acto de admissão, entende-se por local de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta serviço ou a que está adstrito, quando o seu trabalho, pela natureza das suas funções, não seja prestado em local fixo.

Cláusula 63.^a

Deslocação em serviço

Os trabalhadores que no âmbito das respectivas funções se desloquem em serviço da empresa terão direito ao pagamento de:

- a) Transporte em caminho-de-ferro (1.^a classe), avião ou 0,26 do preço por litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido, quando transportado em viatura própria;
- b) Alimentação e alojamento, mediante a apresentação de documentos justificados e comprovativos da despesa;
- c) A uma compensação, por cada dia ou fracção de deslocação, a ajustar caso a caso, tendo em conta, nomeadamente, a duração total e a distância da deslocação.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 64.^a

Descanso semanal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a dois dias ou dia e meio de descanso semanal, que serão sempre seguidos.

2 — Na organização dos horários de trabalho as empresas terão de ter em conta a generalização de dois dias de descanso semanal, que serão sempre seguidos.

3 — Para os empregados de escritório e cobradores o descanso semanal é o sábado e o domingo.

4 — Para os rodoviários, electricistas, metalúrgicos, operários da construção civil e fogueiros de mar e terra o descanso semanal deve coincidir, pelo menos uma vez por mês, com o sábado e domingo. O mesmo se aplicará, sempre que possível, aos telefonistas.

5 — Para os demais profissionais o descanso semanal será o que resultar do seu horário de trabalho.

6 — A permuta do descanso semanal entre os profissionais da mesma secção é permitida, mediante prévia autorização da entidade patronal e o seu registo no livro de alterações ao horário de trabalho.

Cláusula 65.^a

Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal

1 — É permitido trabalhar em dias de descanso semanal, nos mesmos casos ou circunstâncias em que é autorizada a prestação de trabalho extraordinário.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal será remunerado com um acréscimo de 100% sobre a retribuição normal.

3 — Além disso, nos três dias seguintes após a realização desse trabalho extraordinário, terá o trabalhador de gozar o dia ou dias de descanso por inteiro em que se deslocou à empresa para prestar serviço.

4 — Se por razões ponderosas e inamovíveis não puder gozar os seus dias de descanso, o trabalho desses dias ser-lhe-á pago como extraordinário.

Cláusula 66.^a

Feriados

1 — O trabalho prestado em dias feriados, quer obrigatórios, quer concedidos pela entidade patronal, será havido e pago nos termos do n.º 2 da cláusula anterior.

2 — São feriados obrigatórios:

- 1 de Janeiro;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro;
- Terça-feira de Carnaval;
- Sexta-Feira Santa (festa móvel);
- Feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital (da capital do distrito).

3 — Excepto nos hotéis, pensões e similares e abastecedoras de aeronaves, é obrigatório o encerramento dos estabelecimentos no dia 1 de Maio; porém, em relação àqueles que se mantenham em laboração deverá ser dispensado, pelo menos, metade do pessoal ao seu serviço.

4 — Os estabelecimentos que não sejam de laboração contínua, no dia 24 de Dezembro são obrigados a dispensar os trabalhadores, no máximo a partir das 20 horas.

5 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado no domingo de Páscoa ou em outro dia com significado local no período da Páscoa.

Cláusula 67.^a

Trabalho em dia feriado

As empresas comunicarão aos respectivos trabalhadores com pelo menos oito dias de antecedência rela-

tivamente a cada feriado se pretendem que estes trabalhem naquele dia.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 68.^a

Direito a férias

1 — O trabalhador tem direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2 — O direito a férias reporta-se ao ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do n.º 2 da cláusula 77.^a

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

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

Cláusula 69.^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 — Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

3 — Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de 8 dias úteis.

Cláusula 70.^a

Duração do período de férias

1 — O período anual de férias é de 22 dias úteis.

2 — A entidade empregadora pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou estabelecimento, nos seguintes termos:

- a) Encerramento durante pelo menos 15 dias consecutivos entre o período de 1 de Maio a 31 de Outubro;
- b) Encerramento por período superior a 15 dias consecutivos ou fora do período entre 1 de Maio e 31 de Outubro, mediante parecer favorável das estruturas sindicais representativas dos trabalhadores.

3 — Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou do estabelecimento não prejudica o gozo efectivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

4 — Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondente à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias, ou por gozar, no todo em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

5 — Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerado o sábado e o domingo.

Cláusula 71.^a

Direito de férias dos trabalhadores contratados a termo

1 — Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja um ano, têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

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

Cláusula 72.^a

Retribuição durante as férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo, sendo incluída no seu cálculo a remuneração pecuniária base, o subsídio de alimentação, o prémio de línguas e o suplemento de isenção de horário de trabalho e o subsídio nocturno, quando a eles haja lugar, e deve ser paga antes do início daquele período.

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

3 — A redução do período de férias nos termos do n.º 2 da cláusula 87.^a não implica a redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

Cláusula 73.^a

Cumulação das férias

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

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este der o seu acordo.

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

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

quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no continente;

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

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

Cláusula 74.^a

Marcação do período de férias

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

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

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

5 — Salvo se houver prejuízo grave para a entidade empregadora, devem gozar férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges.

6 — As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

7 — Se o início de férias coincidir com o dia de descanso semanal não será considerado como dia útil de férias.

8 — O mapa de férias deve ser elaborado e afixado nas secções até dia 15 de Abril.

Cláusula 75.^a

Alteração da marcação do período de férias

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

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula anterior.

4 — Terminando o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto a marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

5 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a entidade empregadora poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior há data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 76.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

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

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

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

Cláusula 77.^a

Efeito da suspensão do contrato de trabalho, por impedimento prolongado

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito após a prestação de três meses de efectivo serviço a um período de férias e respectivo subsídio, equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano, se tivesse ininterruptamente ao serviço.

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

Cláusula 78.^a

Doença no período de férias

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que

a entidade empregadora seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidas ainda naquele período, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula 73.^a

2 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula 73.^a

3 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 79.^a

Violação do direito a férias

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

Cláusula 80.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

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

2 — A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade empregadora o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio, dos quais 50% reverterão para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

3 — Para os efeitos previstos no número anterior, a entidade empregadora poderá proceder a descontos na retribuição do trabalhador, até ao limite de um sexto em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 81.^a

Noção

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

2 — As ausências por períodos inferiores serão considerados somando os tempos respectivos e reduzido o total mensal a dias, com arredondamento por defeito quando resultem fracções de dia.

3 — Exceptuam-se do número anterior as ausências parciais não superiores a quinze minutos que não excedam por mês 60 minutos, as quais não serão consideradas.

4 — Quando o horário diário não tenha duração uniforme, a redução das ausências parciais a dias far-se-á tomando em consideração o período diário de maior duração.

Cláusula 82.^a

Tipo de faltas

- 1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2 — São consideradas faltas justificadas:
- As dadas por motivo de casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intervalados;
 - As motivadas por falecimento do cônjuge parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
 - As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores, bem como as dadas nos termos das cláusulas 155.^a, 156.^a e 159.^a;
 - As motivadas por prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
 - As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
 - As dadas por frequência de curso de formação profissional acelerada, até 10 dias em cada ano, podendo cumular-se as relativas a 6 anos;
 - As motivadas por doação de sangue, a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
 - As dadas durante cinco dias por ocasião do parto da esposa ou companheira;
 - As motivadas por inspecção militar, durante os dias de inspecção;
 - As prévias e posteriormente autorizadas pela entidade patronal.
- 3 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

4 — As faltas a que se refere a alínea f) do n.º 2 serão controladas a nível de empresa, não podendo, ao mesmo tempo, usar daquela faculdade mais de um trabalhador por cada cinco e não mais de um trabalhador nas secções até cinco trabalhadores.

Cláusula 83.^a

Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

- 1 — O trabalhador pode faltar, justificadamente:
- Cinco dias consecutivos por morte de cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais, sogros, padrasto, madrastra, genros, noras e enteados;
 - Dois dias consecutivos por morte de avós, netos, irmãos, cunhados e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador.
- 2 — Os tempos de ausência justificados por motivo de luto são contados desde o momento em que o tra-

balhador teve conhecimento do falecimento, mas nunca oito dias depois da data do funeral.

Cláusula 84.^a

Participação e justificação da falta

- 1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.
- 2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.
- 3 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.
- 4 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 85.^a

Efeitos das faltas justificadas

- 1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número anterior.
- 2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:
- Dadas nos casos previstos nas alíneas c) e f) da cláusula 82.^a, sem prejuízo dos créditos previstos nas cláusulas 155.^a e 159.^a e na lei;
 - Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao respectivo subsídio de previdência e as dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro, sem prejuízo dos benefícios complementares estipulados nesta convenção.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 82.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 86.^a

Desconto de faltas

O tempo de trabalho não realizado em cada mês que implique perda de retribuição será reduzido a dias e descontado de acordo com a seguinte fórmula:

- Dias completos: $\frac{RM}{30}$;
- Horas remanescentes: $\frac{RM \times 12}{52 \times N} \times h$

sendo:

RM=remuneração normal (incluindo o subsídio de trabalho nocturno, quando a ele haja lugar);
N=número de horas de trabalho semanal;
h=número de horas não trabalhadas, a descontar para além das que foram reduzidas a dias completos.

Cláusula 87.^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 determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 88.^a

Momento e forma de descontos

O tempo de ausência que implique perda de remuneração será descontado no vencimento do próprio mês ou do seguinte, salvo quando o trabalhador prefira que os dias de ausência lhe sejam deduzidos no período de férias imediato, de acordo com o disposto na cláusula anterior.

Cláusula 89.^a

Licença sem retribuição

1 — A pedido escrito do trabalhador poderá a entidade patronal conceder-lhe licença sem retribuição.

2 — Sem prejuízo do disposto em legislação especial, o trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração, para frequência de cursos de formação profissional ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico, ou de cursos ministrados em estabelecimento de ensino.

3 — A entidade empregadora pode recusar a licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

- a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;
- b) Quando a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a três anos;
- c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com a antecedência mínima de 90 dias em relação à data prevista para o seu início;
- d) Quando a empresa tenha um número de trabalhadores não superior a 20 e não seja possível a substituição do trabalhador, caso necessário;
- e) Para além das situações previstas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção, de chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período da licença, sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa ou serviço.

4 — Para efeitos do disposto no n.º 2, considera-se de longa duração a licença não inferior a 60 dias.

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

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

SECÇÃO IV

Suspensão de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 90.^a

Impedimento respeitante ao trabalhador

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente o serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de 30 dias, suspende-se o contrato de trabalho nos direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho, salvas as excepções previstas nesta convenção.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade e o trabalhador conserva o direito ao lugar.

3 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

5 — Após a apresentação do trabalhador, a entidade patronal há-de permitir-lhe a retomada do serviço, no prazo máximo de 10 dias, sendo-lhe devida a remuneração a partir do recomeço da sua actividade.

Cláusula 91.^a

Verificação de justa causa durante a suspensão

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

Cláusula 92.^a

Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração

No caso de encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração, por facto imputável à entidade patronal ou por razões de interesse desta, os trabalhadores afectados manterão o direito ao lugar e à retribuição.

CAPÍTULO VIII

SECÇÃO I

Retribuição

Cláusula 93.^a

Conceito

Considera-se retribuição tudo aquilo a que, nos termos deste contrato, do contrato individual de trabalho, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida ou consequência do seu

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

Cláusula 94.^a

Critério da fixação da remuneração

1 — Todo o trabalhador será remunerado de acordo com as funções efectivamente exercidas.

2 — Sempre que, em cumprimento de ordem legítima, o trabalhador execute de forma regular e continuada, por período superior a oito dias de trabalho, serviços de categoria superior àqueles para que está contratado, ser-lhe-á paga a remuneração correspondente a esta categoria enquanto a exercer.

3 — Quando algum trabalhador exerça com regularidade funções inerentes a diversas categorias, receberá o ordenado estipulado para a mais elevada.

4 — Sem prejuízo dos números anteriores, os estagiários, logo que ascendam à categoria seguinte, nos termos desta convenção, passam imediatamente a auferir a remuneração desta categoria.

Cláusula 95.^a

Abono para falhas

1 — Os controladores-caixas que movimentem regularmente dinheiro, os caixas, os recepcionistas que exerçam funções de caixa, os tesoureiros e os cobradores têm direito a um subsídio mensal para falhas de 8% da remuneração pecuniária prevista para o nível VII do grupo C do anexo II, enquanto desempenharem efectivamente essas funções.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 96.^a

Lugar e tempo de cumprimento

1 — Salvo acordo em contrário, a retribuição deve ser satisfeita no local onde o trabalhador presta a sua actividade e dentro das horas de serviço ou imediatamente a seguir.

2 — O pagamento deve ser efectuado até ao último dia do período de trabalho a que respeita.

Cláusula 97.^a

Subsídio de Natal

1 — Na época de Natal, até ao dia 15 de Dezembro, será pago a todos os trabalhadores um subsídio correspondente a um mês da parte pecuniária da sua retribuição.

2 — Iniciando-se, suspendendo-se ou cessando o contrato no próprio ano da atribuição do subsídio, este será calculado proporcionalmente ao tempo de serviço prestado nesse ano.

Cláusula 98.^a

Documentos a entregar ao trabalhador

No acto do pagamento, a entidade patronal entregará ao trabalhador documento onde constem o nome ou firma da entidade patronal, o nome do trabalhador, categoria profissional, número de inscrição na segurança social, período a que corresponde a retribuição, discriminação das importâncias relativas a trabalho normal, nocturno, suplementar e em dias de descanso, feriados, férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, bem como a especificação de todos os descontos, deduções e valor líquido efectivamente pago.

Cláusula 99.^a

Partidos

Não é permitido o desconto na retribuição do trabalhador do valor de utensílios partidos ou desaparecidos, quando for involuntária a conduta causadora ou determinante dessas ocorrências.

Cláusula 100.^a

Objectos perdidos

1 — Os trabalhadores deverão entregar à direcção da empresa ou ao seu superior hierárquico os objectos e valores extraviados ou perdidos pelos clientes.

2 — Os trabalhadores que tenham procedido de acordo com o número anterior têm direito a exigir um recibo comprovativo da entrega do respectivo objecto ou valor.

SECÇÃO II

Remuneração pecuniária

Cláusula 101.^a

Vencimentos mínimos

Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são garantidas as remunerações pecuniárias de base mínima da tabela salarial constante do anexo II. No cálculo dessas remunerações pecuniárias de base não é considerado o valor de quaisquer prestações complementares.

Cláusula 102.^a

Prémio de conhecimento de línguas

1 — Os profissionais de hotelaria e telefonistas que no exercício das suas funções utilizem conhecimentos de idiomas estrangeiros em contacto directo ou telefónico ou por escrito com o público, independentemente da sua categoria, têm direito a um prémio no valor de 8% sobre a remuneração mensal certa mínima por cada uma das línguas francesa, inglesa ou alemã, salvo se qualquer destes idiomas for o da sua nacionalidade.

2 — A prova do conhecimento de línguas será feita através de certificado de exame realizado nas escolas hoteleiras, no INFTUR, IEFP, INOVINTER ou em estabelecimento escolar reconhecido pela comissão paritária deste CCT, devendo tal habilitação ser averbada na carteira profissional pelo respectivo sindicato.

3 — Nas profissões em que não seja exigível carteira profissional, a prova daquela habilitação far-se-á através

de certificado de exame previsto no número anterior, o qual só será válido depois de ser visado pelo sindicato.

4 — O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores enquadrados nos níveis XIV, XIII e XII do anexo I.

5 — Para os contratos celebrados a partir de 1 de Janeiro de 2003, o valor do prémio por cada língua é de € 35.

Cláusula 103.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT que completem ou tenham completado 10 anos de antiguidade na empresa têm direito a auferir uma diuturnidade no montante de € 5, com efeitos a 1 de Janeiro de 2003.

2 — Para além da diuturnidade prevista no número anterior, os trabalhadores terão direito a vencer de quatro em quatro anos novas diuturnidades de valor igual até ao limite de cinco.

SECÇÃO III

Alimentação

Cláusula 104.^a

Princípio do direito à alimentação

1 — Têm direito a alimentação completa, constituída por pequeno-almoço, almoço e jantar ou almoço, jantar e ceia simples, conforme o período em que iniciem o seu horário, todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção, qualquer que seja o tipo ou espécie de estabelecimento onde prestem serviço.

2 — Nas cantinas de concessão os trabalhadores só terão direito às refeições que sejam confeccionadas ou servidas aos trabalhadores da concessionária.

3 — Relativamente aos empregados de escritório dessas cantinas que prestem serviço fora do local da confecção ou consumo das refeições, a alimentação será substituída pelo seu equivalente pecuniário, nos termos da cláusula 110.^a

4 — No caso do número anterior, pode a empresa satisfazer o valor da alimentação, excepto no período de férias, através de senhas diárias de refeição, intransmissíveis, a utilizar em restaurantes próximos do local de trabalho, indicados por aquela.

Cláusula 105.^a

Fornecimento de alimentação

1 — Nos estabelecimentos em que se confeccionem ou sirvam refeições a alimentação será fornecida em espécie; nos demais estabelecimentos será substituída pelo respectivo equivalente pecuniário previsto na cláusula 110.^a

2 — As empresas e os trabalhadores que, por acordo anterior à data de 15 de Junho de 1998, tinham substituído a alimentação em espécie pelo seu equivalente pecuniário manterão este regime.

Cláusula 106.^a

Condições básicas da alimentação

1 — As refeições serão constituídas, atendendo à preferência dos trabalhadores, por:

- a) Pequeno-almoço — café com leite, chá com leite ou chocolate, pão com manteiga ou doce;
- b) Ceia simples — duas sandes de carne ou queijo e dois decilitros de vinho ou leite ou café com leite ou chá, chocolate ou sumo;
- c) Almoço, jantar e ceia completa — sopa ou aperitivo de cozinha, peixe ou carne, três decilitros de vinho ou cerveja ou refrigerante ou leite ou chá ou água mineral ou sumo, duas peças de fruta ou doce, café e pães da qualidade que é servida aos clientes.

2 — Têm direito a ceia simples, os trabalhadores que tenham actividade entre as 23 horas e a 1 hora da manhã do dia seguinte.

3 — Têm direito a ceia completa os trabalhadores que prestem serviço para além da 1 hora da manhã.

Cláusula 107.^a

Tempo destinado às refeições

1 — As horas de refeições são fixadas pela entidade patronal dentro dos períodos destinados à refeição do pessoal, constantes do mapa de horário de trabalho.

2 — O tempo destinado às refeições é de quinze minutos para as refeições ligeiras e de trinta minutos para as refeições principais, salvo para os trabalhadores que pratiquem horários seguidos, aos quais será atribuída uma hora para cada refeição principal.

3 — Quando os períodos destinados às refeições não estejam incluídos nos períodos de trabalho, deverão ser fornecidos nos trinta minutos imediatamente anteriores ou posteriores ao início ou termo dos mesmos períodos de trabalho.

4 — Por aplicação do disposto no número anterior nenhum profissional pode ser obrigado a tomar duas refeições principais com intervalos inferiores a cinco horas.

5 — O pequeno-almoço terá de ser tomado até às 11 horas.

Cláusula 108.^a

Alimentação especial

O profissional que, por prescrição médica, necessite de alimentação especial pode optar entre o fornecimento em espécie nas condições recomendadas ou o pagamento do equivalente pecuniário nos termos do n.º 4 da cláusula 110.^a

Cláusula 109.^a

Requisitos de preparação e fornecimento de alimentação ao pessoal

1 — A entidade patronal, ou os seus representantes directos, deverão promover o necessário para que as

refeições tenham a suficiência e valor nutritivo indispensáveis a uma alimentação racional. Assim:

- a) Quantidade e qualidade dos alimentos para o preparo e fornecimento das refeições do pessoal são da responsabilidade da entidade patronal e do chefe de cozinha;
- b) A confecção e apresentação são da responsabilidade da entidade patronal e do chefe de cozinha.

3 — De dois em dois dias, deve o chefe de cozinha, ou o cozinheiro do pessoal, elaborar e afixar, em lugar visível, a ementa das refeições a fornecer.

4 — A elaboração das ementas deverá obedecer aos seguintes requisitos:

- a) Diariamente, alternar a refeição de peixe com carne;
- b) Não repetir a constituição dos pratos.

5 — A inobservância dos requisitos acima referidos obriga as entidades patronais a fornecer a alimentação, por escolha do trabalhador, constante da ementa dos clientes.

6 — Todo o pessoal, sem excepção, tomará as suas refeições no refeitório único ou no local para esse fim destinado, que deverão reunir, obrigatoriamente, condições de conforto, arejamento, limpeza e asseio.

Cláusula 110.^a

Valor pecuniário da alimentação

1 — Para todos os efeitos desta convenção, o valor da alimentação, que não é dedutível da parte pecuniária da remuneração, é o constante da seguinte tabela:

2 — Completas por mês:

- a) Nos estabelecimentos de alojamento e bebidas onde não se confeccionem ou sirvam refeições — € 37;
- b) Nos casos previstos no n.º 2 da cláusula 105.^a — € 74;
- c) Para todos e quaisquer casos previstos neste CCT, os trabalhadores poderão optar no período de férias por receber um subsídio de alimentação referente à retribuição de férias e subsídio de férias no valor global unitário de € 74.

3 — Refeições avulsas:

- a) Pequeno-almoço — € 1,20;
- b) Almoço, jantar e ceia completa — € 3,90;
- c) Ceia simples — € 2,60.

4 — Quando ao trabalhador seja substituída a alimentação por dinheiro, ou quando lhe não possa ser fornecida nos casos de férias ou dietas, a substituição far-se-á pelos valores referidos na tabela dos números anteriores, aplicando-se os valores do n.º 2 a situações duradouras e do n.º 3 a situações precárias ou esporádicas.

5 — Com excepção dos estabelecimentos termais de funcionamento intermitente, todas as demais empresas

que encerrem os seus serviços por tempo superior ao previsto na lei para gozo de férias do seu pessoal ficam obrigados a substituir a alimentação dos trabalhadores que a recebiam em espécie pelos valores da alínea b) do n.º 3 desta cláusula.

SECÇÃO IV

Serviços extras

Cláusula 111.^a

Definição e normas especiais dos serviços extras

1 — É considerado serviço «extra» o serviço acidental ou extraordinário, executado dentro ou fora do estabelecimento, que, excedendo as possibilidades de rendimento de trabalho dos profissionais efectivos, é desempenhado por pessoal recrutado especialmente para esse fim.

2 — A entidade patronal tem liberdade de escolha dos profissionais que pretenda admitir para qualquer serviço «extra», devendo, porém, fazer o recrutamento, através do sindicato, de entre os profissionais inscritos como desempregados.

Cláusula 112.^a

Retribuições mínimas dos «extras»

1 — Ao pessoal contratado para os serviços «extras» serão pagas pela entidade patronal as remunerações mínimas seguintes:

- a) Chefe de cozinha — € 49,50;
- b) Chefe de mesa, de barman, de pasteleiro e cozinheiro de 1.^a — € 43;
- c) Empregado de mesa ou bar — € 38,50;
- d) Quaisquer outros profissionais — € 35.

2 — As remunerações acima fixadas correspondem a um dia de trabalho normal e são integralmente devidas mesmo que a duração do serviço seja inferior.

3 — O encarregado de serviço e os profissionais denominados «trinchantes» terão direito ao acréscimo de 20% sobre a remuneração da tabela atrás designada.

4 — Nos serviços prestados nos dias de Natal, Páscoa, Carnaval e na passagem do ano as remunerações mínimas no n.º 1 sofrerão um aumento de 50%.

5 — Se o serviço for prestado fora da área onde foram contratados, serão pagos ou fornecidos os transportes de ida e volta e o período de trabalho contar-se-á desde a hora da partida até final do regresso, utilizando-se o primeiro transporte ordinário que se efectue após o termo do serviço; no caso de terem de permanecer mais de um dia na localidade onde vão prestar serviço, têm ainda direito a alojamento e alimentação pagos ou fornecidos pelas entidades patronais.

6 — Sempre que por necessidade resultante de serviço sejam deslocados trabalhadores da sua função normal para a realização de serviços «extras», ficam os mesmos abrangidos pelo disposto nesta cláusula.

CAPÍTULO IX

Alojamento

Cláusula 113.^a

Alojamento

1 — Por acordo com o trabalhador, pode a empresa conceder-lhe alojamento em instalações suas ou alheias.

2 — Em caso algum pode o valor do alojamento ser deduzido da parte pecuniária da remuneração, seja qual for o montante da remuneração de base do trabalhador.

Cláusula 114.^a

Garantia de direito ao alojamento

1 — Quando a concessão do alojamento faça parte das condições contratuais ajustadas, não poderá a sua fruição ser retirada ou agravada.

2 — Se for acidental ou resultante de condições especiais ou transitórias da prestação de trabalho, não pode ser exigida qualquer contrapartida quando cesse essa fruição.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 115.^a

Formas de cessação do contrato de trabalho

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — O contrato de trabalho pode cessar nomeadamente por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela entidade empregadora;
- d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- f) Extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas às empresas.

SECÇÃO I

Caducidade do contrato de trabalho

Cláusula 116.^a

Causas da caducidade

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo regulado no capítulo IV;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade empregadora o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

Cláusula 117.^a

Reforma por velhice

1 — Sem prejuízo do disposto na alínea c) da cláusula anterior, a permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice fica sujeita, com as necessárias adaptações, ao regime definido no capítulo IV, ressalvadas as seguintes especificidades:

- a) É dispensada a redução do contrato a escrito;
- b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição aos limites máximos estabelecidos no n.º 2 da cláusula 29.^a;
- c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa da entidade empregadora, ou de 15 dias, se a iniciativa pertencer ao trabalhador.

2 — Logo que o trabalhador atinja os 70 anos de idade sem que o seu contrato caduque nos termos da alínea c) da cláusula 115.^a, este fica sujeito ao regime constante do capítulo IV, com as especificidades constantes das alíneas do número anterior.

SECÇÃO II

Revogação por acordo das partes

Cláusula 118.^a

Cessação por acordo

1 — A entidade empregadora e o trabalhador podem cessar o contrato de trabalho por acordo, nos termos seguintes.

2 — O acordo de cessação do contrato deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

3 — O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a do início da produção dos respectivos efeitos.

4 — No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.

5 — Se no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, entende-se, na falta de estipulação em contrário, que naquela foram pelas partes incluídos os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

Cláusula 119.^a

Revogação do acordo de cessação do contrato

1 — O acordo de cessação do contrato de trabalho pode ser revogado por iniciativa do trabalhador até ao 2.º dia útil seguinte à data da produção dos efeitos, mediante comunicação escrita à entidade empregadora.

2 — No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação pela entidade empregadora no prazo fixado pelo número anterior, o trabalhador remetê-la-á,

por carta registada com aviso de recepção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo, à Inspeção-Geral do Trabalho, a qual notificará em conformidade o destinatário.

3 — A revogação só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser à disposição da entidade empregadora, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.

4 — Exceptuam-se do disposto nos números anteriores os acordos de cessação do contrato de trabalho devidamente datados e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial ou realizadas em presença de um inspector de trabalho.

5 — No caso de os acordos a que se refere o número anterior terem termo suspensivo, e este ultrapassar um mês sobre a data da assinatura, passará a aplicar-se, para além desse limite, o disposto nos n.ºs 1 a 3.

SECÇÃO III

Despedimento promovido pela entidade empregadora

Cláusula 120.^a

Justa causa de despedimento

1 — O comportamento culposo do trabalhador, que, pela sua gravidade e consequência, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, constitui justa causa de despedimento.

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos de economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas a atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 121.^a

Regras processuais

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, a entidade empregadora comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 — Na mesma data será remetida à comissão de trabalhadores da empresa cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

3 — Se o trabalhador for representante sindical, será enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

4 — O trabalhador dispõe de cinco dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

5 — A entidade empregadora, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente, por escrito.

6 — A entidade empregadora não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

7 — Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 3, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco 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 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 7, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

10 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 3, à associação sindical.

11 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador suspende o decurso do prazo estabelecido no n.º 1 do artigo 31.º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.

12 — Igual suspensão decorre da instauração de processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

13 — Para a contagem dos prazos referidos no n.º 4 não são considerados dias úteis o sábado e o domingo, nem os dias de descanso do presumível infractor, quando não coincidam com aqueles dias da semana.

Cláusula 122.^a

Pequenas empresas

1 — Nas empresas com um número de trabalhadores não superior a 20, no processo de despedimento são dispensadas as formalidades previstas nos n.ºs 2 a 5 e 7 a 10 da cláusula 121.^a

2 — É garantida a audição do trabalhador, que a poderá substituir, no prazo de cinco dias úteis contados da notificação da nota de culpa, por alegação escrita dos elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo requerer a audição de testemunhas.

3 — A decisão do despedimento deve ser fundamentada com discriminação dos factos imputados ao trabalhador, sendo-lhe comunicada por escrito.

4 — No caso do trabalhador arguido ser membro de comissão de trabalhadores ou representante sindical, o processo disciplinar segue os termos da cláusula 121.^a

Cláusula 123.^a

Suspensão preventiva do trabalhador

1 — Com a notificação da nota de culpa pode a entidade empregadora suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

2 — A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores em efectividade de funções não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

Cláusula 124.^a

Ilícitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do processo respectivo ou este for nulo;

- b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- c) Se for declarada improcedente a justa causa invocada.

2 — A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador.

3 — O processo só pode ser declarado nulo se:

- a) Faltar a comunicação referida no n.º 1 da cláusula 121.^a;
- b) Não terem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos nos n.ºs 4 e 5 da mesma cláusula e no n.º 2 da cláusula 122.^a;
- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos dos n.ºs 8 a 10 da cláusula 121.^a ou do n.º 3 da cláusula 122.^a

4 — Na acção de impugnação judicial do despedimento, a entidade empregadora apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos n.ºs 8 a 10 da cláusula 121.^a, competindo-lhe a prova dos mesmos.

5 — Para a apreciação da justa causa deve o tribunal atender, no quadro da gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

6 — As acções de impugnação de despedimento de representantes sindicais ou de membros de comissão de trabalhadores têm natureza urgente.

Cláusula 125.^a

Efeitos da ilicitude

1 — Sendo o despedimento declarado ilícito, a entidade empregadora será condenada:

- a) No pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;
- b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo se até à sentença este tiver exercido o direito de opção previsto no n.º 3, por sua iniciativa ou a pedido do empregador.

2 — Da importância calculada nos termos da alínea a) do número anterior são deduzidos os seguintes valores:

- a) Montante das retribuições respeitante ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data de proposta da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento;
- b) Montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente ao despedimento.

3 — Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a

um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 126.^a

Providência cautelar da suspensão do despedimento

1 — O trabalhador pode requerer a suspensão judicial do despedimento no prazo de cinco dias úteis contados da recepção da comunicação a que se refere o n.º 10 da cláusula 121.^a

2 — A providência cautelar de suspensão do despedimento é regulada nos termos previstos no Código de Processo do Trabalho.

3 — No caso de o trabalhador despedido ser representante sindical ou membro de comissão de trabalhadores, a suspensão só não deve ser decretada se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação de justa causa para despedimento.

SECÇÃO IV

SUBSECÇÃO I

Cessação do contrato por iniciativa do trabalhador

Cláusula 127.^a

Regras gerais

1 — Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.

2 — A rescisão deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, dentro dos 15 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

3 — Apenas são atendíveis para justificar judicialmente a rescisão os factos indicados na comunicação referida no número anterior.

Cláusula 128.^a

Justa causa

1 — Constituem justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador os seguintes comportamentos da entidade empregadora:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela entidade empregadora ou seus representantes legítimos.

2 — Constitui ainda justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador:

- a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;

- b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;
- c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

3 — Se o fundamento da rescisão for o da alínea a) do n.º 2, o trabalhador deve notificar a entidade empregadora com a máxima antecedência possível.

4 — A justa causa será apreciada pelo tribunal nos termos do n.º 5 da cláusula 124.^a, com as necessárias adaptações.

Cláusula 129.^a

Indemnização devida ao trabalhador

1 — A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 1 da cláusula anterior confere ao trabalhador direito a uma indemnização calculada nos termos do n.º 3 da cláusula 125.^a

2 — Para efeitos desta cláusula a indemnização integra a remuneração base, as diuturnidades e o subsídio de alimentação.

Cláusula 130.^a

Responsabilidade do trabalhador em caso de rescisão ilícita

A rescisão do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa, quando esta venha a ser declarada inexistente, confere à entidade empregadora direito à indemnização, calculada nos termos previstos na cláusula 132.^a

SUBSECÇÃO II

Rescisão com aviso prévio

Cláusula 131.^a

Aviso prévio

O trabalhador pode rescindir o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à entidade empregadora com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

Cláusula 132.^a

Falta de cumprimento do prazo de aviso prévio

Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido na cláusula anterior, fica obrigado a pagar à entidade empregadora uma indemnização de valor igual à remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância do prazo de aviso prévio ou emergentes da violação de obrigações assumidas nos termos do n.º 3 do artigo 36.º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.

SECÇÃO V

Cláusula 133.^a

Outras formas de cessação do contrato individual de trabalho

A cessação do contrato de trabalho fundamentada em extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa, abrangida ou não por despedimento colectivo, e a cessação por inadaptação do trabalhador regem-se pelo disposto na legislação respectiva.

Cláusula 134.^a

Abandono do trabalho

1 — Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que com toda a probabilidade revelem a intenção de o não retomar.

2 — Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 15 dias úteis seguidos, sem que a entidade empregadora tenha recebido comunicação da ausência.

3 — A presunção estabelecida no número anterior pode ser elidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência.

4 — O abandono do trabalho vale como rescisão do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar a entidade empregadora de acordo com o estabelecido na cláusula anterior.

5 — A cessação do contrato só é invocável pela entidade empregadora após comunicação registada, com aviso de recepção, para a última morada conhecida do trabalhador.

Cláusula 135.^a

Documentos a entregar aos trabalhadores

1 — Em qualquer caso de cessação do contrato de trabalho, a entidade empregadora é obrigada a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo a pedido escrito do trabalhador nesse sentido.

3 — Além do certificado de trabalho, a entidade empregadora é obrigada a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquela devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação sobre emprego e desemprego.

Cláusula 136.^a

Trespasse, cessação ou transmissão de exploração do estabelecimento

1 — Quando haja transmissão de exploração ou de estabelecimento, qualquer que seja o meio por que se opere, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, salvo os casos previstos na

lei, mantendo os trabalhadores todos os direitos e regalias decorrentes da respectiva antiguidade.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para os efeitos do n.º 2, deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos.

4 — Não prevalecem sobre as normas anteriores os acordos firmados entre o transmitente e o adquirente, ainda que constem de documento autêntico ou autenticado.

CAPÍTULO XI

Condições específicas

SECÇÃO I

Cláusula 137.^a

Maternidade

1 — Sem prejuízo dos benefícios e garantias gerais, nomeadamente férias, subsídio de férias, subsídio de Natal e antiguidade, são direitos específicos da mulher:

- a) Licença por maternidade durante 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto. Nos casos de nascimento múltiplos, o período de licença será acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro. Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias. É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto;
- b) Ser dispensada, quando o requeira e justifique, de prestar trabalho suplementar;
- c) Ser dispensada da comparência ao trabalho aquando dos ciclos fisiológicos, até dois dias em cada mês, sendo facultativa a sua retribuição;
- d) Ser dispensada para se deslocar a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificadas, sem perda de retribuição;
- e) Ser dispensada, em cada dia de trabalho, por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora, quando comprovadamente amamenta o filho, para o cumprimento dessa missão, enquanto durar, e, se não amamentar, até o filho completar um ano, sem perda de retribuição e sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte;
- f) Ser transferida durante o período de gravidez, a seu pedido ou por prescrição médica, para trabalhos que não a prejudiquem, quando os que habitualmente desempenha sejam incompatíveis com o seu estado, designadamente por implicarem grande esforço físico, trepidação ou posições incómodas;
- g) Para as que tenham filhos, e até que eles completem 11 anos, a fixação de horário, seguido

ou não, com termo até às 20 horas, se o funcionamento da respectiva secção não ficar inativado com tal horário;

- h) A licença sem vencimento por seis meses, prorrogável até ao limite de dois anos, para acompanhamento de filho, adoptado ou filho do cônjuge que com este reside, durante os primeiros três anos de vida, desde que avise com um mês de antecedência, sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte e na cláusula 89.^a;
- i) Não ser despedida sem parecer favorável da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, no caso de se encontrar grávida, puérpera ou lactente.

2 — O despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactentes presume-se sem justa causa.

Cláusula 138.^a

Paternidade

O trabalhador deve não estar impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal para que possa exercer os seguintes direitos:

- a) Licença por paternidade, na parte em que exceda seis semanas a seguir ao parto;
- b) Dispensa por nascimento do filho;
- c) Dispensa para aleitação;
- d) Licença parental ou regime alternativo de trabalho parcial;
- e) Faltas para assistência ao filho ou adoptado, em caso de doença ou acidente;
- f) Licença especial para assistência a filho ou adoptado;
- g) Redução do período normal de trabalho para assistência a filho com deficiência;
- h) Trabalho a tempo parcial para assistência a filho ou adoptado;
- i) Trabalho em jornada contínua ou em horário flexível para assistência a filho ou adoptado.

SECÇÃO II

Cláusula 139.^a

Trabalho de menores

1 — Aos menores de 18 anos ficam proibidos todos os trabalhos que possam representar prejuízo ou perigo para a sua formação moral ou saúde.

2 — Os menores com idade compreendida entre os 14 anos e a idade mínima de admissão, que tenham concluído a escolaridade obrigatória, podem prestar trabalhos leves, que não sejam susceptíveis de prejudicar a sua saúde ou o seu desenvolvimento físico e mental.

3 — Entende-se por trabalho leve a actividade integrada por tarefas simples e definidas que pressuponham conhecimentos elementares e não exijam esforços físicos ou mentais que ponham em risco a saúde e o desenvolvimento global do menor.

4 — Não se considera leve, nomeadamente, o trabalho que:

- a) Seja proibido ou condicionado a menores;
- b) Exceda sete horas diárias e trinta e cinco horas semanais;

- c) Seja executado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte;
- d) Comporte um descanso semanal inferior a dois dias;
- e) Comporte um período de mais de quatro horas seguidas sem ser interrompido por um intervalo nunca inferior a uma hora;
- f) Seja prestado nos serviços de andares, bares, e nos salões de dança.

5 — Os menores que tenham completado a idade mínima de admissão e não tenham concluído a escolaridade obrigatória só podem ser admitidos a prestar trabalho desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

- a) Frequentem estabelecimento de ensino ou estejam abrangidos por modalidade especial de educação escolar ou por programa de aprendizagem ou de formação profissional que confira um grau de equivalência escolar obrigatório;
- b) O horário de trabalho não prejudique a assiduidade escolar ou a participação nos programas de formação profissional.

6 — As férias dos trabalhadores menores de 18 anos de idade deverão ser marcadas de modo a que as gozem simultaneamente com os pais ou tutores, ainda que estes não prestem serviço na mesma empresa.

7 — As férias dos trabalhadores menores de 18 anos de idade deverão ser marcadas de modo que as gozem simultaneamente com os pais ou tutores, ainda que estes não prestem serviço na mesma empresa.

SECÇÃO III

Cláusula 140.^a

Trabalhadores-estudantes

Aos trabalhadores-estudantes são reconhecidos os direitos que constam do anexo IV, «Regulamento do trabalhador-estudante».

CAPÍTULO XII

Segurança social e regalias sociais

SECÇÃO I

Segurança social

Cláusula 141.^a

Contribuições

1 — Em matéria de segurança social, as entidades patronais e todos os seus empregados abrangidos por esta convenção contribuirão para a segurança social, nos termos do respectivo regulamento.

2 — As contribuições por parte das empresas e dos trabalhadores incidirão sobre os vencimentos e prestações efectivamente pagos nos termos desta convenção.

Cláusula 142.^a

Controle das contribuições

As folhas de ordenados e salários, bem como as guias relativas ao pagamento das contribuições do regime

geral da segurança social deverão ser visadas pelas comissões de trabalhadores ou, na sua falta, pelos representantes eleitos pelos trabalhadores para esse efeito ou pelo delegado sindical.

SECÇÃO II

Serviços sociais e de saúde

Cláusula 143.^a

Higiene e segurança

A instalação e laboração dos estabelecimentos industriais abrangidos por esta convenção devem obedecer às condições que garantam a higiene e segurança dos trabalhadores.

Cláusula 144.^a

Condições de asseio dos locais de trabalho

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem de pessoas e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição, assim como o equipamento destes lugares, devem ser convenientemente conservados em estado de limpeza e asseio.

Cláusula 145.^a

Iluminação

Todos os locais de trabalho, de repouso, de permanência, de passagem ou utilização pelos trabalhadores devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de serem utilizados, de iluminação natural ou artificial, ou das duas formas, de acordo com as normas internacionalmente adoptadas.

Cláusula 146.^a

Lavabos

1 — É obrigatória a existência em locais apropriados de lavabos em número suficiente.

2 — Devem ser postos à disposição dos trabalhadores sabão e toalhas, de preferência individuais, ou quaisquer outros meios apropriados para se enxugarem.

3 — Devem existir, também em locais apropriados, retretes suficientes e em permanente estado de limpeza e asseio, providas de papel higiénico e com divisórias que lhe assegurem um isolamento satisfatório.

Cláusula 147.^a

Vestiários

1 — Para permitir ao pessoal guardar e mudar de roupa devem existir vestiários.

2 — Sempre que possível, os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e fechados à chave.

Cláusula 148.^a

Locais subterrâneos e semelhantes

Os locais subterrâneos e sem janelas em que normalmente se exerce trabalho devem satisfazer todas as

normas apropriadas respeitantes à iluminação, ventilação, arejamento e temperatura.

Cláusula 149.^a

Primeiros socorros

1 — Todo o estabelecimento deve, segundo a sua dimensão e os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

2 — O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previsto no número anterior deve ser determinado segundo o número de trabalhadores e a natureza dos riscos.

3 — O conteúdo dos armários, caixas ou estojos deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservado e ser verificado pelo menos uma vez por mês.

4 — Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de emergência, devendo o seu conteúdo ser cuidadosamente etiquetado.

5 — Em todos os estabelecimentos com mais de 25 trabalhadores, as entidades patronais providenciarão no sentido de que 4 % dos trabalhadores ao serviço estejam habilitados com cursos de primeiros socorros, pelo que deverão para o efeito obter a necessária colaboração dos delegados de saúde da zona, Cruz Vermelha ou dos hospitais ou corporações de bombeiros e conceder as facilidades necessárias aos trabalhadores para alcançar aquele objectivo.

Cláusula 150.^a

Sala de convívio

1 — Nas empresas com mais de 100 trabalhadores deverá existir, sempre que haja espaço disponível, uma sala destinada exclusivamente ao seu convívio e recreio.

2 — Sempre que as empresas referidas no n.º 1 se situem fora dos centros urbanos é obrigatória a existência de uma sala de convívio ou recreio.

Cláusula 151.^a

Complemento de subsídio de doença e acidente de trabalho

1 — Em caso de intervenção cirúrgica com internamento hospitalar, ou internamento hospitalar devidamente comprovado, a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio de complemento de doença de 30 % da sua remuneração mensal certa mínima, até ao limite de 30 dias em cada ano.

2 — No caso de incapacidade temporária, absoluta ou parcial, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional devidamente comprovada, a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio de 30 % da sua remuneração mensal certa mínima enquanto durar essa incapacidade, até um limite de 90 dias em cada ano.

Cláusula 152.^a

Seguro de acidentes de trabalho

1 — É obrigatório para todas as empresas, em relação aos trabalhadores ao seu serviço, segurar estes contra acidentes de trabalho, devendo o seguro ser feito com base na retribuição efectiva, a que serão adicionados todos os subsídios e remunerações complementares a que o trabalhador tenha direito pelo exercício das suas funções e prestação de serviço.

2 — A entidade patronal suportará integralmente todos os prejuízos que advenham ao trabalhador resultantes do não cumprimento do disposto no número anterior.

CAPÍTULO XIII

Penalidades

Cláusula 153.^a

Multas

O não cumprimento por parte da entidade patronal das normas estabelecidas nesta convenção será punido nos termos da lei.

CAPÍTULO XIV

Da actividade sindical

SECÇÃO I

Actividade sindical na empresa

Cláusula 154.^a

Direito à actividade sindical

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

2 — A comissão sindical da empresa (CSE) é constituída pelos delegados sindicais.

3 — Aos dirigentes sindicais ou aos seus representantes devidamente credenciados é facultado o acesso às empresas, nos termos da lei.

4 — À entidade patronal e aos seus representantes ou mandatário é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores.

Cláusula 155.^a

Dirigentes sindicais

1 — Os trabalhadores eleitos para a direcção, ou órgão directivo equivalente dos organismos sindicais, têm direito a um crédito de quatro dias por mês, sem perda de remuneração, para o exercício das suas funções sindicais.

2 — Para além do crédito atribuído, as faltas dadas pelos trabalhadores referidos no número anterior para desempenho das suas funções sindicais consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, menos os de remuneração, como tempo de serviço efectivo.

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

Cláusula 156.^a

Tarefas sindicais

1 — Sem prejuízo do disposto nas cláusulas 155.^a e 159.^a e na alínea c) do n.º 2 da cláusula 82.^a, as entidades patronais são obrigadas a dispensar, com perda de remuneração, mediante comunicação do organismo sindical interessado, quaisquer outros trabalhadores para o desempenho de tarefas sindicais que lhes sejam atribuídas.

2 — A comunicação prevista no número anterior será feita à empresa com uma antecedência de 10 dias e dela deverá constar a indicação do período previsto para a ausência do trabalhador.

3 — As faltas a que se refere o n.º 1 desta cláusula serão controladas a nível de empresa e terão os limites seguintes:

- a) Empresas com 10 a 20 profissionais — 5 dias em cada ano civil, a usufruir por um trabalhador;
- b) Empresas de 21 a 50 profissionais — 10 dias em cada ano civil, a usufruir repartidamente por um máximo de dois trabalhadores, não podendo estar simultaneamente ausentes dois trabalhadores da mesma secção;
- c) Empresas com 51 a 150 profissionais — 15 dias em cada ano civil, a usufruir repartidamente por um máximo de três trabalhadores, não podendo estar simultaneamente ausentes trabalhadores da mesma secção;
- d) Empresas com mais de 150 profissionais — 20 dias em cada ano civil, a usufruir repartidamente por um máximo de quatro trabalhadores, não podendo estar simultaneamente ausentes trabalhadores da mesma secção.

SECÇÃO II

Nomeação de delegados e seus direitos

Cláusula 157.^a

Identificação dos delegados

As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados sindicais e dos componentes das comissões sindicais de empresa, por meio de carta registada, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações.

Cláusula 158.^a

Proibição de transferência de delegados sindicais

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

Cláusula 159.^a

Crédito de horas

1 — Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções sindicais de um crédito de oito horas mensais.

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

3 — O número de delegados sindicais a quem é atribuído o crédito de horas referido no n.º 1 é determinado da forma seguinte:

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

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

representando n o número de trabalhadores.

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

Cláusula 160.^a

Cedência de instalações

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

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

Cláusula 161.^a

Informação sindical

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

SECÇÃO III

Direito de reunião dos trabalhadores na empresa

Cláusula 162.^a

Reuniões fora do horário normal

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação

de um terço ou 50 trabalhadores da respectiva unidade de produção ou comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade de laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2 — Nos estabelecimentos de funcionamento intermitente e nos que encerram depois das 22 horas, as reuniões serão feitas nos períodos de menor afluência de clientes e público, sem inviabilizar o funcionamento da empresa.

Cláusula 163.^a

Reuniões durante o horário normal

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de 15 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 — As reuniões referidas no número anterior podem ser convocadas por quaisquer das entidades citadas na cláusula 162.^a

3 — Os promotores das reuniões referidas nesta e na cláusula anterior são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

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

SECÇÃO IV

Comissão sindical de empresas

Cláusula 164.^a

Reuniões com entidade patronal

1 — A comissão sindical de empresa reúne com a entidade patronal sempre que ambas as partes o julguem necessário e conveniente.

2 — Das decisões tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos e afixados nas empresas.

3 — Estas reuniões terão, normalmente, lugar fora das horas de serviço, mas, em casos extraordinários, poderão ter lugar dentro do horário normal, sem que tal implique perda de remuneração.

4 — As horas despendidas nestas reuniões não podem ser contabilizadas para os efeitos do disposto na cláusula 159.^a

5 — Os dirigentes sindicais poderão participar nestas reuniões desde que nisso acordem a comissão sindical e a entidade patronal.

Cláusula 165.^a

Despedimentos de representantes de trabalhadores

1 — O despedimento de trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como os mesmos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de cinco anos, os delegados sindicais, os membros das comissões de trabalhadores e de subcomissões de trabalhadores e suas comissões coordenadoras, presume-se feito sem justa causa.

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

3 — Para os efeitos deste diploma entende-se por representante de trabalhadores o trabalhador que se encontre nas situações previstas no n.º 1 desta cláusula.

CAPÍTULO XV

Conflitos individuais e colectivos

Cláusula 166.^a

Comissão de conflitos

1 — A presente comissão é constituída pela UNIHSNOR — União das Associações de Hotelaria e Restauração do Norte e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e visa a resolução de conflitos individuais e colectivos das empresas do sector abrangidas pelo presente CCT.

2 — Participará nesta comissão um representante da UNIHSNOR, um representante da FETESE, um representante da entidade empregadora, o trabalhador ou dois representantes dos trabalhadores, no caso de conflito colectivo.

3 — A comissão reunirá na primeira segunda-feira de cada mês, pelas 16 horas, sempre que uma das partes o solicite, com o mínimo de 30 dias de antecedência.

4 — O local da reunião será na sede da UNIHSNOR ou da FETESE, conforme a reunião seja solicitada pela FETESE ou pela UNIHSNOR, respectivamente.

5 — A parte convocante indicará, para além da identificação da empresa ou dos trabalhadores, concretamente a razão do conflito existente.

6 — A parte convocada convocará a empresa ou o trabalhador, ou os trabalhadores, conforme o caso, enviando-lhes, conjuntamente, a convocatória com o pedido fundamentado da outra parte.

7 — No caso de faltar qualquer das partes, presume-se não haver vontade de resolver o conflito no âmbito desta comissão e por conseguinte não haverá nova convocação, salvo se ambas as partes acordarem.

8 — De cada reunião será lavrada uma acta e assinada pelas partes.

9 — No caso de ser obtido um acordo e este não for cumprido por qualquer das partes, no todo ou em parte, no prazo estipulado, considera-se sem efeito e dá direito à parte contrária de exigir judicialmente a totalidade dos créditos pedidos.

CAPÍTULO XVI

Disposições finais e transitórias

Cláusula 167.^a

Indumentárias

1 — Qualquer tipo de indumentária é encargo exclusivo da entidade patronal, excepto o casaco branco, a calça preta, a camisa branca e a gravata ou laço tradicionais na indústria, salvaguardando-se apenas os casos em que seja prática actual da empresa o fornecimento da dita indumentária.

2 — As escolhas de tecido e corte do fardamento deverão ter em conta as condições climáticas do estabelecimento e do período do ano, bem como, quando exista, a climatização daquele.

3 — Os trabalhadores só usarão indumentárias decorativas, exóticas, regionais ou históricas se derem a sua aquiescência a esse uso.

4 — As despesas de limpeza e conservação da indumentária são encargo da entidade patronal, desde que possua lavandaria, exceptuando-se apenas a camisa e as calças de indumentária tradicional.

Cláusula 168.^a

Manutenção das regalias adquiridas

1 — Este contrato substitui todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis e é considerado pelas partes contratantes como globalmente mais favorável.

2 — Da aplicação do presente contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular e permanente que estejam a ser praticadas.

3 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais e os contratos individuais de trabalho que estabeleçam tratamento mais favorável para o trabalhador do que o presente contrato.

Cláusula 169.^a

Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária composta por três elementos nomeados pela FETESE e outros três elementos nomeados pelas associações patronais signatárias.

2 — Cada uma das partes comunicará por escrito à outra, no prazo máximo de 30 dias após a assinatura do presente contrato, os seus representantes.

3 — À comissão paritária compete a interpretação das disposições do presente contrato e a integração de lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

4 — A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois elementos nomeados por cada parte.

5 — As deliberações são vinculativas, constituindo parte integrante do presente contrato quando tomadas por unanimidade, devendo ser depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

6 — A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com 15 dias de antecedência mínima, com indicação da agenda de trabalho e do local, dia e hora da reunião.

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

8 — Cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar nas reuniões por assessores, até ao limite de que não terão direito a voto.

9 — A comissão, na sua primeira reunião, poderá elaborar um regulamento de funcionamento.

ANEXO I

Categorias e níveis de remuneração

1 — Direcção:

Director de hotel — XIV;
Subdirector de hotel — XIII;
Assistente de direcção — XIII;
Director de alojamento — XIII;
Director de relações públicas — XIII;
Director de produção (*food and beverage*) — XIII;
Director de pensão — XII;
Director artístico — XIII.

2 — Recepção/portaria:

Técnico de acolhimento (*guest relations*) — XIII;
Chefe de recepção — XII;
Subchefe de recepção — XI;
Recepcionista principal — X;
Recepcionista de 1.^a — IX;
Recepcionista de 2.^a — VIII;
Recepcionista estagiário — III;
Recepcionista aprendiz com 18 ou mais anos — II;
Recepcionista aprendiz com menos de 18 anos — I;
Porteiro de restauração e bebidas — VIII;
Trintanário principal — IX;
Trintanário — VIII;
Bagageiro — VII;
Mandarete com 18 ou mais anos — VI;
Mandarete com menos de 18 anos — I;
Chefe de segurança — XI;
Vigilante — VIII.

3 — Controle e economato:

Chefe de secção de controle — XI;
Controlador — X;
Estagiário de controlador — III;

Aprendiz de controlador com 18 ou mais anos — II;
Aprendiz de controlador com menos de 18 anos — I;
Chefe de compras/ecónomo — XI;
Dispenseiro/cavista — VIII;
Ajudante de dispenseiro/cavista — VII;
Estagiário de dispenseiro — III;
Aprendiz de dispenseiro com 18 ou mais anos — II;
Aprendiz de dispenseiro com menos de 18 anos — I.

4 — Alojamento/andares/quartos:

Governante geral de andares — XI;
Governanta de andares/rouparia/lavandaria/limpeza — X;
Empregada de roupa/lavandaria — VII;
Aprendiz de empregada de roupa/lavandaria com 18 ou mais anos — II;
Aprendiz de empregada de roupa/lavandaria com 18 anos — I;
Empregada de andares — VIII;
Aprendiz de empregada de andares/quartos com 18 ou mais anos — II;
Aprendiz de empregada de andares/quartos com 18 anos — I;
Controlador de mini-bares — VIII;
Controlador de *room-service* — IX;
Costureira — VIII.

5 — Restauração e bebidas:

Director de restaurante — XIII;
Gerente de restauração e bebidas — XIII;
Chefe de mesa/*snack-bar* — XII;
Subchefe de mesa/*snack-bar* — XI;
Empregado de mesa principal — X;
Empregado de mesa de 1.^a — IX;
Empregado de mesa de 2.^a — VIII;
Estagiário de empregado de mesa — III;
Aprendiz de empregado de mesa com 18 ou mais anos — II;
Aprendiz de empregado de mesa com 18 anos — I;
Escanção — X;
Empregado de *snack-bar* principal — X;
Empregado de *snack-bar* de 1.^a — IX;
Empregado de *snack-bar* de 2.^a — VIII;
Estagiário de *snack-bar* estagiário — III;
Aprendiz de *snack-bar* com mais de 18 anos — II;
Aprendiz de *snack-bar* — 18 anos — I;
Chefe de balcão — XII;
Subchefe de balcão — XI;
Empregado de balcão principal — X;
Empregado de balcão de 1.^a — IX;
Empregado de balcão de 2.^a — VIII;
Estagiário de empregado de balcão — III;
Aprendiz de empregado de balcão com 18 ou mais anos — II;
Aprendiz de empregado de balcão com 18 anos — I;
Recepcionista de restauração — IX;
Preparador de banquetes — VII;
Supervisor de bares — XII;
Chefe de *barman/barmmaid* — XII;
Subchefe de *barman* — XI;
Barman/barmmaid principal — X;
Barman/barmmaid de 1.^a — IX;
Barman/barmmaid de 2.^a — VIII;
Estagiário de *barman/barmmaid* — III;
Aprendiz de *barman/barmmaid* com 18 ou mais anos — II;

Aprendiz de *barman/barmaid* com 18 anos — I;
Chefe de cafeteria — X;
Cafeteiro — VIII;
Estagiário de cafeteiro — III;
Aprendiz de cafeteiro com 18 ou mais anos — II;
Aprendiz de cafeteiro com 18 anos — I;
Empregado de fogos — VIII;
Distribuidor de refeições — VIII.

6 — Cozinha:

Chefe de cozinha — XIII;
Subchefe de cozinha — XII;
Cozinheiro principal — XII;
Cozinheiro de 1.^a — XI;
Cozinheiro de 2.^a — IX;
Cozinheiro de 3.^a — VIII;
Estagiário de cozinheiro do 2.^o ano — VII;
Estagiário de cozinheiro do 1.^o ano — V;
Aprendiz de cozinheiro com 18 ou mais anos (2.^o ano) — III;
Aprendiz de cozinheiro com 18 ou mais anos (1.^o ano) — II;
Aprendiz de cozinheiro com 18 anos (2.^o ano) — II;
Aprendiz de cozinheiro com 18 anos (1.^o ano) — I;
Assador/grelhador — VIII.

7 — Pastelaria/padaria:

Chefe/mestre pasteleiro — XIII;
Subchefe/mestre pasteleiro — XII;
Pasteleiro principal — XII;
Pasteleiro de 1.^a — XI;
Pasteleiro de 2.^a — IX;
Pasteleiro de 3.^a — VIII;
Estagiário de pasteleiro do 2.^o ano — VII;
Estagiário de pasteleiro do 1.^o ano — V;
Aprendiz de pasteleiro com 18 ou mais anos (2.^o ano) — III;
Aprendiz de pasteleiro com 18 ou mais anos (1.^o ano) — II;
Aprendiz de pasteleiro com 18 anos (2.^o ano) — II;
Aprendiz de pasteleiro com 18 anos (1.^o ano) — I;
Amassador principal — XII;
Amassador de 1.^a — XI;
Amassador de 2.^a — X;
Aspirante de amassador — IX;
Estagiário de amassador — III;
Aprendiz de amassador com 18 ou mais anos — II;
Aprendiz de amassador com menos de 18 anos — I;
Forneiro principal — XII;
Forneiro de 1.^a — XI;
Forneiro de 2.^a — X;
Aspirante a forneiro — IX;
Estagiário de forneiro — III;
Aprendiz de forneiro com 18 ou mais anos — II;
Aprendiz de forneiro com menos de 18 anos — I;

8 — Qualidade:

Director de qualidade — XIII;
Nutricionista — XII;
Microbiologista — XII.

9 — Higiene e limpeza:

Chefe de copa — IX;
Copeiro — VII;
Copeiro aprendiz com 18 ou mais anos — II;

Copeiro aprendiz com 18 anos — I;
Encarregado de limpeza — IX;
Empregado de limpeza/andares — VIII;
Empregado de limpeza — VII;
Empregada de limpeza — VI;
Guarda de lavabos — VI.

10 — Abastecedoras de aeronaves:

Técnico de *catering* — XIII;
Supervisor — XI;
Controlador de operações — X;
Assistente de operações — XIII;
Chefe de sala — X;
Preparador/embalador — VIII.

11 — Refeitórios:

Encarregado de refeitório — XI;
Empregado de refeitório — VII.

12 — Termas:

Encarregado termal — X;
Empregado de consultório — IX;
Empregado de inalações — IX;
Empregado de secção de fisioterapia — IX;
Banheiro termal — VII;
Buvete — VII;
Duchista — VII.

13 — Golfe:

Director de golfe — XIII;
Secretário — XII;
Recepcionista — VIII;
Chefe de manutenção — XII;
Capataz de campo — X;
Capataz de rega — X;
Operador de golfe — VIII;
Chefe de *caddies* — VIII;
Caddie — VII.

14 — Praias e piscinas:

Banheiro nadador-salvador — VIII;
Tratador/conservador de piscinas — VIII;
Vigia de bordo — VII;
Bilheteiro — VII;
Empregado de balneários — VII;
Moço de terra — VI;
Estagiário de empregado de balneário — III;
Aprendiz de empregado de balneário com mais de 18 anos — II;
Aprendiz de empregado de balneário com menos de 18 anos — I.

15 — Animação e desportos:

Encarregado de animação e desportos — XI;
Monitor de animação e desportos — X;
Tratador de cavalos — VII;
Disc-jockey — VIII.

16 — Parque de campismo:

Encarregado de parque de campismo — X;
Guarda do parque de campismo — VIII;
Guarda de acampamento turístico — VIII.

17 — Sector administrativo:

Director administrativo e financeiro — XIII;
 Director de serviços — XIII;
 Director de pessoal — XIII;
 Chefe de pessoal — XII;
 Chefe de departamento, de divisão ou de serviços — XII;
 Contabilista — XII;
 Chefe de secção — XI;
 Tesoureiro — XI;
 Secretário de direcção — X;
 Controlador de caixa — X;
 Caixa — X;
 Escriturário principal — XI;
 Escriturário de 1.^a — X;
 Escriturário de 2.^a — IX;
 Escriturário de 3.^a — VIII;
 Estagiário de escriturário — III;
 Aprendiz de escriturário com mais de 18 anos — II;
 Aprendiz de escriturário com menos de 18 anos — I;
 Cobrador — IX;
 Chefe de telefones — XI;
 Telefonista de 1.^a — IX;
 Telefonista de 2.^a — VIII;
 Estagiário de telefonista — III;
 Aprendiz de telefonista com mais de 18 anos — II;
 Aprendiz de telefonista com 18 anos — I.

18 — Sector comercial:

Director comercial — XIII;
 Promotor de vendas — XI;
 Caixeiro-encarregado — XI;
 Caixeiro chefe de secção — X;
 Caixeiro de 1.^a — IX;
 Caixeiro de 2.^a — VIII;
 Estagiário de caixeiro — III;
 Aprendiz de caixeiro com mais de 18 anos — II;
 Aprendiz de caixeiro com menos de 18 anos — I.

19 — Serviços técnicos e manutenção:

Director de serviços técnicos — XIII;
 Chefe de serviços técnicos — XII;
 Electromecânico em geral — XI;
 Operário polivalente principal — X;
 Operário polivalente de 1.^a — IX;
 Operário polivalente de 2.^a — VIII;
 Estagiário de operário polivalente — IV;
 Aprendiz de operário polivalente com mais de 18 anos — II;
 Aprendiz de operário polivalente com 18 anos — I.

20 — Embarcações:

Mestre — X;
 Motorista marítimo — IX;
 Marinheiro — VIII.

21 — Garagens:

Encarregado geral de garagens — XI;
 Empregado de garagem — VI.

22 — Rodoviários:

Chefe de movimento — XI;
 Expedidor — X;

Motorista — IX;
 Ajudante de motorista — VII.

23 — Salas de bingo:

Chefe de sala — XIV;
 Adjunto de chefe de sala — XII;
 Caixa fixo — XI;
 Caixa auxiliar volante — X;
 Controlador de entradas — IX;
 Porteiro — IX.

24 — Categorias diversas:

Encarregado de jardins — VIII;
 Florista — VIII;
 Jardineiro — VII;
 Vigilante de crianças sem funções pedagógicas — VI;
 Massagista terapêutico de recuperação e sauna — IX.

Nota. — A categoria de empregado de limpeza do nível VI do n.º 9 (higiene e limpeza) é extinta em 31 de Dezembro de 2002 e os trabalhadores com esta categoria ingressam no nível VII em 1 de Janeiro de 2003.

ANEXO II

B) Tabela salarial de 1 de Março de 2002 a 28 de Fevereiro de 2003:

Níveis	Grupo A	Grupo B	Grupo C
XIV	993,00	887,00	752,00
XIII	759,00	718,00	649,00
XII	616,00	599,00	555,00
XI	562,00	543,00	506,00
X	540,50	521,00	484,50
IX	519,00	496,00	462,00
VIII	466,00	456,00	415,00
VII	410,50	398,00	363,50
VI	382,00	374,50	358,00
V	363,50	363,50	355,50
IV	358,00	358,00	353,00
III	353,00	353,00	350,50
II	348,50	348,50	348,50
I	279,00	279,00	279,00

Notas

1 — Aos trabalhadores dos estabelecimentos da restauração e bebidas e outros de apoio integrados ou complementares de quaisquer meios de alojamento será observado o grupo salarial aplicável ou correspondente ao estabelecimento hoteleiro, salvo se, em virtude de qualificação turística mais elevada, resulte a aplicação do grupo de remuneração superior.

2 — As funções efectivamente exercidas que não se enquadrem nas categorias previstas neste contrato são equiparadas àquelas com que tenham mais afinidade e ou cuja definição de funções mais se lhe aproxime, sendo os trabalhadores, para efeitos de remuneração, iguais ao nível respectivo.

3 — As empresas que por manifestas dificuldades de tesouraria não possam dar satisfação imediata às diferenças salariais referentes ao período que medeia entre a data de produção de efeitos da presente tabela e a data da sua publicação poderão fazê-lo em três prestações iguais, nos meses seguintes à data da publicação da presente tabela.

ANEXO III

Definições de funções

1 — Direcção

1 — *Director de hotel.* — É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de um hotel, hotel-apartamento ou motel; aconselha a administração no que diz respeito a inves-

timentos e à definição da política financeira, económica e comercial; decide sobre a organização do hotel. Pode representar a administração dentro do âmbito dos poderes que por esta lhe sejam conferidos, não sendo, no entanto, exigível a representação em matérias de contratação colectiva, nem em matéria contenciosa do tribunal de trabalho; é ainda responsável pela gestão do pessoal, dentro dos limites fixados no seu contrato individual de trabalho.

2 — *Assistente de direcção*. — É o trabalhador que auxilia o director de um hotel na execução das respectivas funções e o substitui no impedimento ou ausência. Tem a seu cargo a coordenação prática dos serviços por secções, podendo ser encarregado da reestruturação de certos sectores da unidade hoteleira e acidentalmente desempenhar funções ou tarefas em secções para que se encontra devidamente habilitado.

3 — *Director de alojamento*. — É o trabalhador que dirige e coordena a actividade das secções de alojamento e afins. Auxilia o director de hotel no estudo de utilização máxima da capacidade de alojamento, determinando os seus custos e laborando programas de ocupação. Pode eventualmente substituir o director.

4 — *Director comercial*. — É o trabalhador que organiza, dirige e executa os serviços de relações públicas, promoção e vendas da unidade ou unidades hoteleiras. Elabora planos de desenvolvimento da procura, estuda os mercados nacionais e internacionais e elabora os estudos necessários à análise das oscilações das correntes turísticas.

5 — *Director de relações públicas*. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de relações públicas, ocupando-se dos contactos com os clientes, informação, meios de comunicação social e colaborando na animação da empresa.

6 — *Director de produção (food and beverage)*. — É o trabalhador que dirige, coordena e orienta o sector de comidas e bebidas nas unidades hoteleiras. Faz as previsões de custos e vendas potenciais de produção. Gere os estoques, verifica a qualidade das mercadorias a adquirir. Providencia o correcto armazenamento das mercadorias e demais produtos, controlando as temperaturas do equipamento de frio, a arrumação e a higiene. Visita o mercado e os fornecedores em geral; faz a comparação de preços dos produtos a obter e elabora as estimativas dos custos diários e mensais, por secção e no conjunto do departamento à sua responsabilidade. Elabora e propõe à aprovação ementas e listas de bebidas e respectivos preços. Verifica se as quantidades servidas aos clientes correspondem ao estabelecido, controla os preços e requisições; verifica as entradas e saídas e respectivos registos; apura os consumos diários e faz inventários finais, realizando médias e estatísticas. Controla as receitas e despesas das secções de comidas e bebidas, segundo normas estabelecidas, dando conhecimento à direcção de possíveis falhas. Fornece à contabilidade todos os elementos de que esta careça. Apresenta à direcção, periodicamente, relatórios sobre o funcionamento do sector e informa relativamente aos artigos ou produtos que dão mais rendimento e os que devem ser suprimidos.

7 — *Subdirector de hotel*. — É o trabalhador que auxilia o director de hotel no desempenho das suas funções. Por delegação do director pode encarregar-se da direcção, orientando e fiscalizando o funcionamento de uma ou várias secções. Substitui o director nas suas ausências.

8 — *Director de restaurante*. — É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de um restaurante ou do departamento de alimentação de um hotel; elabora ou aprova as ementas e listas do restaurante; efectua ou toma providências sobre a aquisição de víveres e todos os demais produtos necessários à exploração e vigia a sua eficiente aplicação; acompanha o funcionamento dos vários serviços e consequente movimento das receitas e despesas; organiza e colabora, se necessário, na execução dos inventários periódicos das existências dos produtos de consumo, utensílios de serviço e móveis afectos às dependências; colabora na recepção dos clientes, ausculta os seus desejos e preferências e atende as suas eventuais reclamações. Aconselha a administração ou o proprietário no que respeita a investimentos e decide sobre a organização do restaurante ou departamento; elabora e propõe planos de gestão de recursos mobilizados pela exploração; planifica e assegura o funcionamento das estruturas administrativas; define a política comercial e exerce a fiscalização dos custos; é ainda responsável pela gestão do pessoal, dentro dos limites fixados no seu contrato individual de trabalho. Pode representar a administração dentro do âmbito dos poderes que por esta lhe sejam conferidos, não sendo, no entanto, exigível a representação em matérias de contratação colectiva, nem em matéria contenciosa do tribunal de trabalho.

9 — *Director de pessoal*. — É o trabalhador que se ocupa dos serviços e relações com o pessoal, nomeadamente admissão, formação e valorização profissional e disciplina, nos termos da política definida pela administração e direcção da empresa.

10 — *Director de pensão*. — É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de uma pensão, estalagem ou pousada. Aconselha a administração no que diz respeito a investimentos e a definição da política financeira, económica e comercial; decide sobre a organização da pensão, da estalagem ou da pousada; efectua ou assiste à recepção dos hóspedes ou clientes e acompanha a efectivação dos contratos de hospedagem ou outros serviços; efectua ou superintende na aquisição e perfeita conservação de víveres e outros produtos, roupas, utensílios e móveis necessários à laboração eficiente do estabelecimento e vigia os seus consumos ou aplicação; providencia pela segurança e higiene dos locais de alojamento, de convívio dos clientes, de trabalho, de permanência e repouso do pessoal; acompanha o funcionamento das várias secções, serviços e consequente movimento das receitas, despesas e arrecadação de valores; prepara e colabora, se necessário, na realização de inventários das existências de víveres, produtos de manutenção, utensílios e mobiliários afectos às várias dependências. Pode ter de executar, quando necessário, serviços de escritório inerentes à exploração do estabelecimento.

11 — *Gerente de restauração e bebidas*. — É o trabalhador que dirige, orienta, fiscaliza e coordena os ser-

viços dos estabelecimentos ou secções de comidas e bebidas; efectua ou supervisiona a aquisição, guarda e conservação dos produtos perecíveis e outros, vigiando a sua aplicação e controlando as existências e inventários; elabora as tabelas de preços e horários de trabalho; acompanha e executa o funcionamento dos serviços e controla o movimento das receitas e despesas; exerce a fiscalização dos custos e responde pela manutenção do equipamento e bom estado de conservação e higiene das instalações; ocupa-se ainda da reserva de mesas e serviço de balcão, da recepção de clientes e das suas reclamações, sendo responsável pela apresentação e disciplina dos trabalhadores sob as suas ordens.

12 — *Chefe de pessoal*. — O trabalhador que se ocupa dos serviços e relações com o pessoal, nomeadamente, admissão, formação e valorização profissional e disciplina, nos termos da política definida pela administração e direcção da empresa.

13 — *Director artístico*. — É o trabalhador que organiza e coordena as manifestações artísticas, espectáculos de *music-hall* e musicais, assegurando a chefia e direcção deste sector da empresa. Programa as manifestações artísticas, selecciona e contrata músicos, intérpretes e outros artistas. Dirige as montagens cénicas e os ensaios. Aconselha os artistas na selecção do repertório mais adequado ao equilíbrio do espectáculo. Dirige e orienta o pessoal técnico. É responsável pela manutenção e conservação de equipamentos de cena.

14 — *Director administrativo e financeiro*. — É o trabalhador que dirige e coordena os serviços administrativos, de contabilidade, a política financeira e exerce a verificação dos custos. Pode eventualmente substituir o director-geral.

15 — *Director de serviços*. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz, colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

2 — Recepção — Portaria

1 — *Chefe de recepção*. — É o trabalhador que superintende, coordena, dirige, organiza e sempre que necessário executa os serviços de recepção e portaria de um estabelecimento de hotelaria ou de alojamento turístico. Elaborar e fornece à Direcção todas as informações e relatórios sobre o funcionamento da recepção/portaria. Poderá substituir o director, o subdirector ou o assistente de direcção.

2 — *Subchefe de recepção*. — é o trabalhador que coadjuva e substitui o chefe de recepção/portaria no exercício das suas funções.

3 — *Técnico de acolhimento* (guest relations). — Representa a direcção junto dos clientes; coadjuva e substitui o chefe de recepção/portaria no exercício das respectivas funções; executa os serviços de recepção/portaria junto de clientes especiais, acolhendo-os de forma personalizada no sentido de facilitar os processos de *c/in* e *c/out*; acompanha-os durante a estadia em tudo o que for preciso; controla a limpeza e asseio do *lobby*; orienta o cliente tanto no interior como no exterior do hotel; coordena com outros departamentos as acções específicas de acolhimento; propõe de forma muito activa, em colaboração com outros serviços, os restaurantes e discoteca como locais privilegiados de lazer; mantém-se actualizado acerca do movimento dos clientes VIP; no início dos eventos e banquetes, e juntamente com alguém da recepção/portaria, mantém-se no *lobby* de modo a facilitar o pedido de informações por parte dos clientes do exterior; movimenta-se no *lobby* nas horas de maior movimento de modo a poder prestar apoio aos clientes; sempre que tem oportunidades estabelece diálogo com os clientes no *lobby* de modo a poder retirar eventuais comentários da estadia do cliente; Sempre que for necessário colabora e executa as demais funções do recepcionista/porteiro.

4 — *Recepcionista*. — É o trabalhador que se ocupa dos serviços de recepção e portaria designadamente; coadjuva o chefe de recepção e o subchefe de recepção/portaria no exercício das respectivas funções; acolhe os hóspedes e demais clientes prestando-lhes todas as informações necessárias sobre o estabelecimento hoteleiro e acompanha a estadia dos clientes em tudo o que for preciso; mantém-se informado sobre os eventos a decorrer no hotel e sobre a cidade e os eventos principais que nela decorrem, para prestar todas as informações necessárias; efectua reservas e a contratação do alojamento e demais serviços, procedendo à planificação da ocupação dos quartos; assegura a inscrição dos hóspedes nos registos do estabelecimento; atende os desejos, pedidos e reclamações dos hóspedes e clientes; procede ao lançamento dos consumos ou despesas; emite, apresenta e recebe as respectivas contas e executa as tarefas necessárias à regularização de contas com os clientes; prepara e executa a correspondência da secção e respectivo arquivo, elabora estatísticas e outros relatórios; certifica-se de que não existe impedimento para a saída dos clientes; zela pela limpeza da secção; no período nocturno zela pela segurança dos hóspedes; efectua serviços de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento e opera com os equipamentos informáticos e de comunicações e telecomunicações quando instalados na secção; encarrega-se da venda de tabaco, postais, jornais e outros artigos, salvo quando houver local próprio para a venda destes serviços; guarda objectos de valor e dinheiro em lugar adequado; controla a entrega de restituição das chaves dos quartos; dirige a recepção da bagagem e correio e assegura a sua distribuição; comunica às secções o movimento de chegadas e saídas, bem como os serviços a prestar aos hóspedes.

5 — *Trintanário*. — É o trabalhador encarregado de acolher os hóspedes e clientes à entrada do estabelecimento, facilitando-lhes a saída e o acesso às viaturas de transporte, e de indicar os locais de recepção; coopera de um modo geral na execução dos serviços de portaria, vigia a entrada e saída do estabelecimento de pessoas e mercadorias; quando devidamente habilitado, conduz

as viaturas dos hóspedes, estacionando-as nos locais apropriados;

6 — *Bagageiro*. — É o trabalhador que se ocupa do transporte das bagagens dos hóspedes e clientes; do asseio da arrecadação de bagagens e eventualmente do transporte de móveis e utensílios.

7 — *Mandarete*. — É o trabalhador que se ocupa da execução de recados e pequenos serviços dentro e fora do estabelecimento; conduz os elevadores destinados ao transporte de hóspedes e clientes, e ocupa-se do asseio dos mesmos e das zonas públicas do estabelecimento; encarrega-se do serviço de guarda de agasalhos e outros objectos de hóspedes e clientes. Pode exercer as funções de bagageiro.

8 — *Chefe de segurança*. — É o trabalhador que superintende, coordena, dirige e executa os serviços de segurança e vigilância de um estabelecimento de hotelaria ou de alojamento turístico; elabora e fornece à direcção todas as informações e relatórios.

9 — *Vigilante*. — É o trabalhador que exerce a vigilância e o controle na entrada e saída de pessoas e mercadorias; verifica se tudo se encontra normal e zela pela segurança do estabelecimento nas pensões de 3.^a e de 2.^a; pode ainda substituir, durante a noite, outros profissionais; elabora relatórios das anomalias verificadas.

10 — *Porteiro de restauração e bebidas*. — É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com as entradas e saídas de clientes e pequenos serviços.

3 — Controle e economato

1 — *Chefe de secção de controle*. — É o trabalhador que superintende, coordena, dirige, organiza e, sempre que necessário, executa os trabalhos de controlo. Elaborar e fornece à direcção todas as informações e relatórios sobre o controlo.

2 — *Controlador*. — É o trabalhador que verifica as entradas e saídas diárias das mercadorias (géneros, bebidas e artigos diversos) e efectua os respectivos registos bem como determinados serviços de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento. Controla e mantém em ordem os inventários parciais e o inventário geral; apura os consumos diários, estabelecendo médias e elaborando estatísticas. Periodicamente verifica as existências (estoques) das mercadorias armazenadas no economato, cave, bares, etc., e do equipamento e utensílios guardados ou em serviço nas secções, comparando-os com os saldos das fichas respectivas. Fornece aos serviços de contabilidade os elementos de que estes carecem e controla as receitas das secções. Informa a direcção das faltas, quebras e outras ocorrências no movimento administrativo.

3 — *Chefe de compras/ecónomo*. — É o trabalhador que procede à aquisição e transporte de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo regular abastecimento, calcula os preços dos artigos baseado nos respectivos custos e plano económico da empresa. Armazena, conserva, controla e fornece às secções as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Procede à recepção dos artigos e verifica a sua con-

cordância com as respectivas requisições; organiza e mantém actualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelas quais é responsável, executa ou colabora na execução de inventários periódicos, assegura a limpeza e boa ordem de todas as instalações do economato.

4 — *Despenseiro/cavista*. — É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, transporta em veículo destinado para o efeito, armazena, conserva, controla e fornece às secções mediante requisição as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Ocupa-se da higiene e arrumação da secção.

5 — *Ajudante de despenseiro/cavista*. — É o trabalhador que colabora com o despenseiro ou cavista exclusivamente no manuseamento, transporte e arrumação de mercadorias e demais produtos, vasilhame ou outras taras à guarda da despensa ou da cave do dia e da limpeza da secção. Pode ter de acompanhar o responsável pelas compras nas deslocações para a aquisição de mercadorias.

4 — Alojamento — Andares — Quartos

1 — *Governante geral de andares*. — É o trabalhador que superintende e coordena os trabalhos dos governantes de andares, de rouparia/lavandaria e encarregados de limpeza. Na ausência destes assegurará as respectivas tarefas;

2 — *Governanta de andares/rouparia/lavandaria/limpeza*. — É o trabalhador que coadjuva a governanta geral de andares no exercício das suas funções e a substitui nas suas ausências e impedimentos. Pode, nas ausências esporádicas das empregadas de andares, executar as respectivas funções.

3 — *Empregada de andares*. — É o trabalhador que se ocupa da limpeza, asseio, arrumação, arranjo e decoração dos aposentos dos hóspedes, bem como da lavagem, limpeza, arrumação e conservação das instalações, equipamentos e utensílios de trabalho que utilize; repõe os produtos e materiais de informação ao hóspede quer sobre os serviços prestados pelo hotel quer informações turísticas e outras; examina o bom funcionamento da aparelhagem eléctrica, sonora, telefónica, TV, instalações sanitárias e o estado dos móveis, alcatifas e cortinados, velando pela sua conservação ou sua substituição, quando necessárias; retira as roupas usadas e providencia pela sua lavagem ou limpeza, tratando do recebimento, tratamento, arrumação e distribuição das roupas; requisita os produtos de lavagem, detergentes e demais artigos necessários e vela pela sua conveniente aplicação, podendo ter de manter um registo actualizado. Nas ausências esporádicas da roupeira e lavadeira pode ocupar-se dos trabalhos de engomadoria, dobragem, lavagem e limpeza das roupas de hóspedes, desde que tenha recebido formação adequada para tal. Na ausência da governante de andares, verifica a ocupação dos quartos, guarda os objectos esquecidos pelos clientes, atende as reclamações e pedidos de hóspedes, verifica o tratamento da roupa dos clientes. Pode ainda colaborar nos serviços de pequenos-almoços nos estabelecimentos onde não exista serviço de restaurante ou cafetaria quando não exista serviço de *room-service* ou, fora deste caso, acidentalmente, nas faltas imprevisíveis dos empregados adstritos ao serviço de *room-service*. Nas residenciais pode colaborar nos serviços de peque-

nos-almoços, preparando café, chá, leite e outras bebidas quentes e frias, sumos, torradas e sanduíches e servi-las nos quartos transportando-as em bandejas ou carro apropriado.

4 — *Controlador de mini-bares.* — É o trabalhador que controla os mini-bares nos quartos dos hóspedes, os estoques, repõe os mesmos, requisita os produtos à secção respectiva, é responsável pela lavagem, limpeza, arrumação e conservação dos mini-bares.

5 — *Controlador de room-service.* — É o trabalhador que atende, coordena e canaliza o serviço para os quartos dos clientes. Tem a seu cargo o controle das bebidas e alimentos destinados ao *room-service*, mantendo-as qualitativa e quantitativamente ao nível prescrito pela direcção. Controla e regista diariamente as receitas no *room-service*. Tem de estar apto e corresponder a todas as solicitações que lhe sejam postas pelos clientes, pelo que deverá possuir conhecimentos suficientes dos idiomas francês e inglês, culinárias e ementas praticadas. Esta função deve ser desempenhada por trabalhador qualificado como empregado de mesa de 1.^a ou categoria superior, se não houver trabalhador especialmente afecto ao desempenho dessa função.

6 — *Costureira.* — É o trabalhador que se ocupa do corte, costura e conserto das roupas de serviço e adorno podendo ter de assegurar outros trabalhos da secção.

7 — *Empregada de rouparia/lavandaria.* — É o trabalhador que se ocupa do recebimento, tratamento, arrumação e distribuição das roupas; ocupa-se dos trabalhos de engomadoria, dobragem, lavagem e limpeza mecânica ou manual das roupas de serviço e dos clientes.

5 — Restauração e bebidas

1 — *Chefe de mesa/snack-bar.* — Superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário, executa todos os trabalhos relacionados com o serviço de restaurante e *snack*. Pode ser encarregado de superintender nos serviços de cafetaria e copa e ainda na organização e funcionamento da cave do dia. Colabora com os chefes de cozinha e pastelaria na elaboração das ementas, bem como nas sugestões para banquetes e outros serviços. É responsável pelos trabalhos de controlo e execução dos inventários periódicos. Elabora e fornece à direcção todas as informações e relatórios. Pode ocupar-se do serviço de vinhos e ultimação de especialidades culinárias.

2 — *Subchefe de mesa/snack-bar.* — É o trabalhador que coadjuva o chefe de mesa no desempenho das funções respectivas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

3 — *Escanção.* — É o trabalhador que se ocupa do serviço de vinhos e outras bebidas; verifica as existências na cave do dia providenciando para que as mesmas sejam mantidas. Durante as refeições apresenta a lista das bebidas ao cliente e aconselha o vinho apropriado para os diferentes pratos de ementa escolhida; serve ou providencia para que sejam correctamente servidos os vinhos e bebidas encomendados. Guarda as bebidas sobranes dos clientes que estes pretendem consumir posteriormente; prepara e serve bebidas nos locais de refeição. Pode ter de executar ou de acompanhar a exe-

cução de inventário das bebidas existentes na cave do dia. Possui conhecimentos aprofundados de enologia, tais como designação, proveniência, data da colheita e graduação alcoólica. Pode substituir o subchefe de mesa nas suas faltas ou impedimentos.

4 — *Empregado de mesa.* — É o trabalhador que serve refeições e bebidas a hóspedes e clientes, à mesa. É responsável por um turno de mesas. Executa a preparação das salas e arranjo das mesas para as diversas refeições; acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia e a lista de bebidas, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas e anota pedidos que transmite às respectivas secções; segundo a organização e classe dos estabelecimentos serve os produtos escolhidos, servindo directamente aos clientes ou servindo por forma indirecta, utilizando carros ou mesas móveis; espinha peixes, trincha carnes e ultima a preparação de certos pratos; recebe as opiniões e sugestões dos clientes e suas eventuais reclamações, procurando dar a estas, quando justificadas, e prontamente, a solução possível. Elabora ou manda emitir a conta dos consumos, podendo efectuar a cobrança. Pode ser encarregado da guarda e conservação de bebidas destinadas ao consumo diário da secção e proceder à reposição da respectiva existência. Guarda as bebidas sobranes dos clientes que estes pretendem consumir posteriormente; cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento com os utensílios. No final das refeições procede à arrumação da sala, dos utensílios de trabalho, transporte e guarda de alimentos e bebidas expostas para venda ou serviço. Colabora nos trabalhos de controlo e na execução dos inventários periódicos. Poderá substituir o escanção ou o subchefe de mesa. Prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinados às refeições e bebidas servidas nos aposentos ou outros locais dos estabelecimentos e auxilia ou executa o serviço de pequenos-almoços nos aposentos e outros locais do estabelecimento.

5 — *Empregado de snack-bar.* — É o trabalhador que serve refeições e bebidas a hóspedes e clientes ao balcão. É responsável por um turno de lugares sentados ao balcão. Executa a preparação dos balcões para as diversas refeições; acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia e a lista de bebidas, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas e anota pedidos que transmite às respectivas secções; segundo a organização e classe dos estabelecimentos serve os produtos escolhidos, espinha peixes, trincha carnes e ultima a preparação de certos pratos; emprata pratos frios, confecciona e serve gelados. Executa o serviço de cafetaria nomeadamente preparando café, chá, leite, outras bebidas quentes e frias, sumos, torradas, sanduíches e confecções de cozinha ligeira, como «pregos». Recebe as opiniões e sugestões dos clientes e suas eventuais reclamações, procurando dar a estas, quando justificadas, e prontamente, a solução possível. Elabora ou manda emitir a conta dos consumos, podendo efectuar a cobrança. Pode ser encarregado da guarda e conservação de bebidas destinadas ao consumo diário da secção e proceder à reposição da respectiva existência. Guarda as bebidas sobranes dos clientes que estes pretendem consumir posteriormente; cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento com os utensílios. No final das refeições procede à arrumação da sala e limpeza dos balcões e utensílios de trabalho, e ao trans-

porte e guarda de alimentos e bebidas expostas para venda ou serviço. Colabora nos trabalhos de controlo e execução dos inventários periódicos.

6 — *Chefe de balcão*. — É o trabalhador que superintende e executa os trabalhos de balcão.

7 — *Subchefe de balcão*. — É o trabalhador que coadjuva o chefe de balcão no desempenho das funções respectivas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

8 — *Empregado de balcão*. — É o trabalhador que atende e serve os clientes em restaurantes e similares executando o serviço de cafetaria próprio da secção de balcão. Prepara embalagens de transporte para serviços ao exterior, cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis. Atende e fornece os pedidos dos empregados de mesa, certificando-se previamente da exactidão dos registos. Verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em qualidade, quantidade e apresentação aos padrões estabelecidos pela gerência do estabelecimento; executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para venda; procede às operações de abastecimento; elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos a fornecer pela secção própria, ou procede à sua aquisição directa aos fornecedores, nos termos em que for devidamente autorizado; efectua ou manda efectuar os respectivos pagamentos, dos quais presta contas diariamente à gerência; executa ou colabora nos trabalhos de limpeza e arrumação das instalações, bem como na conservação e higiene dos utensílios de serviço; efectua ou colabora na realização de inventários periódicos da secção; pode substituir o controlador nos seus impedimentos e ausências. No *self-service*, serve refeições e bebidas; ocupa-se da preparação, limpeza e higiene dos balcões, salas, mesas e utensílios de trabalho. Abastece ainda os balcões de bebidas e comidas confeccionadas e colabora nos trabalhos de controlo exigidos pela exploração. Confecciona gelados e abastece os balcões ou máquinas de distribuição e serve os clientes.

9 — *Recepcionista de restauração*. — Coadjuva o chefe de mesa no exercício das funções de acolhimento dos clientes, saudando-os e dando-lhes as boas vindas; acolhe de forma personalizada os clientes individuais; faz o acompanhamento dos clientes ao lugar inteirando-se do número do quarto e dos seus interesses (fumador, não fumador); no início do trabalho verifica as listas de clientes, grupos e nacionalidades de modo a poder programar o seu trabalho; mantém contacto com a recepção de modo a recolher informações úteis sobre clientes e sobre os VIP; está permanentemente atento às reacções dos clientes por forma a poder tomar medidas de carácter correctivo, caso se justifiquem; providencia em função dos pedidos específicos dos clientes e suas eventuais reclamações, procurando dar-lhes uma solução rápida e eficaz; auxilia o chefe de mesa no controlo e fecho de caixa no final da operação.

10 — *Preparador de banquetes e sala*. — É o trabalhador que procede à montagem e desmontagem das salas de banquetes e exposições, colocando mesas, cadeiras e outros artefactos de acordo com o contratado entre o cliente e o hotel. Ocupa-se também da lavagem, lim-

peza, arrumação e conservação das salas e áreas onde exerce a sua função.

11 — *Supervisor de bares*. — É o trabalhador que coordena e supervisa o funcionamento de bares e *boîtes* sob a orientação do director ou assistente de direcção responsável pelo sector de comidas e bebidas, quando exista, a quem deverá substituir nas respectivas faltas ou impedimentos. É o responsável pela gestão dos recursos humanos e materiais envolvidos, pelos inventários periódicos e permanentes aos artigos de consumo e utensílios de serviço afectos à exploração, pela elaboração das listas de preços e pela manutenção do estado de asseio e higiene das instalações e utensílios, bem como pela respectiva conservação.

12 — *Chefe de barman*. — Superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário, executa todos os trabalhos relacionados com o serviço de bar. É responsável pelos trabalhos de controlo e execução dos inventários periódicos. Elabora e fornece à direcção todas as informações e relatórios.

13 — *Barman*. — É o trabalhador que serve bebidas simples ou compostas, cuida da limpeza ou arranjo das instalações do bar e executa as preparações prévias ao balcão, prepara cafés, chás e outras infusões e serve sanduíches, simples ou compostas, frias ou quentes. Elabora ou manda emitir as contas dos consumos observando as tabelas de preços em vigor e respectivo recebimento. Colabora na organização e funcionamento de recepções, de banquetes, etc. Pode cuidar do asseio e higiene dos utensílios de preparação e serviço de bebidas. Guarda as bebidas sobranes dos clientes que estes pretendem consumir posteriormente; cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento com os utensílios. No final das refeições procede à arrumação da sala, limpeza dos balcões e utensílios de trabalho, transporte e guarda de bebidas expostas para venda ou serviço e dos utensílios de uso permanente. Colabora nos trabalhos de controlo e na execução dos inventários periódicos. Pode proceder à requisição dos artigos necessários ao funcionamento e à reconstituição das existências.

14 — *Chefe de cafetaria*. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa os trabalhos de cafetaria.

15 — *Cafeteiro*. — É o trabalhador que prepara café, chá, leite, outras bebidas quentes e frias não exclusivamente alcoólicas, sumos, torradas, sanduíches, e confeccção de cozinha ligeira. Emprata e fornece, mediante requisição, às secções de consumo. Colabora no fornecimento e serviços de pequenos-almoços e lanches. Assegura os trabalhos de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios e equipamento usados no serviço da secção, por cuja conservação é responsável; coopera na execução de limpezas e arrumações da secção.

16 — *Empregado de jogos*. — É o trabalhador encarregado do recinto onde se encontram jogos de sala; conhece o funcionamento e regras dos jogos praticados no estabelecimento. Presta esclarecimento aos clientes sobre esses mesmos jogos. Eventualmente pode ter de executar serviços de balcão e de mesa.

17 — *Distribuidor de refeições*. — É o trabalhador que, em veículo próprio ou da empresa, procede à distri-

buição de refeições, embaladas ou não; prepara, condiciona, carrega e descarrega as refeições a transportar; no caso de máquinas automáticas, repõe os estoques.

6 — Cozinha

1 — *Chefe de cozinha*. — É o trabalhador que superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário, executa todos os trabalhos relacionados com o serviço de cozinha e *grill*. Elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas de restaurantes e serviço de banquetes, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores; cria receitas e prepara especialidades. É responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção. É responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confecção das respectivas refeições, qualitativa e quantitativamente. É responsável pelos trabalhos de controlo e execução dos inventários periódicos. Elabora e fornece à direcção todas as informações e relatórios.

2 — *Subchefe de cozinha*. — É o trabalhador que coadjuva e substitui o chefe de cozinha no exercício das respectivas funções.

3 — *Cozinheiro*. — É o trabalhador que se ocupa da preparação e confecção das refeições e pratos ligeiros; elabora ou colabora na elaboração das ementas; recebe os víveres e os outros produtos necessários à confecção das refeições, sendo responsável pela sua guarda e conservação; prepara o peixe, os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata e garante os pratos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; confecciona os doces destinados às refeições. Colabora na limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos. Aos cozinheiros menos qualificados em cada secção ou estabelecimentos competirá igualmente a execução das tarefas de cozinha mais simples.

4 — *Assador/grelhador*. — É o trabalhador que executa, exclusiva ou predominantemente, o serviço de grelhador (peixe, carne, mariscos, etc.) em secção autónoma da cozinha.

7 — Pastelaria/padaria

1 — *Pasteleiro-chefe ou mestre*. — É o trabalhador que superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário, executa todos os trabalhos relacionados com o serviço de pastelaria e padaria. Elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas de restaurantes e serviço de banquetes; cria receitas e prepara especialidades. É responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; é responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confecção das respectivas refeições, qualitativa e quantitativamente. É responsável pelos trabalhos de controlo e execução dos inventários periódicos. Elabora e fornece à direcção todas as informações e relatórios.

2 — *Pasteleiro*. — É o trabalhador que prepara massas, desde o início da sua preparação, vigia temperaturas e pontos de cozedura e age em todas as fases do fabrico dirigindo o funcionamento das máquinas, em tudo procedendo de acordo com as instruções do mestre/chefe, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos. É responsável pelo bom fabrico da pastelaria, doçaria e dos

produtos afins. Confecciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

3 — *Amassador*. — É o trabalhador a quem incumbe a preparação e manipulação das massas para pão e produtos afins, incluindo o refresco dos fiscos, nas regiões em que tal sistema de fabrico seja adoptado.

4 — *Forneiro*. — É o trabalhador a quem compete assegurar o funcionamento do forno, sendo responsável pela boa cozedura do pão e ou produtos afins.

8 — Qualidade

1 — *Director de qualidade*. — É o trabalhador a quem compete assegurar que as refeições servidas ao cliente estejam em boas condições microbiológicas e organológicas. Para isso deve estudar, organizar e coordenar as actividades, métodos e processos que interfiram directamente com a qualidade do serviço prestado, implementar e gerir o sistema da qualidade, implementar e gerir o sistema de segurança alimentar, organizar e assegurar a formação contínua aos colaboradores da empresa, elaborar um programa de laboratório e orientar todo o trabalho laboratorial e ou ser responsável pela selecção, recolha e envio de amostras a um laboratório externo; elabora um programa de higiene apropriado para a empresa e zela pelo seu cumprimento e pelo cumprimento por parte dos manipuladores de alimentos das boas práticas de higiene.

2 — *Nutricionista*. — Ao nutricionista compete implementar os procedimentos definidos pela direcção de qualidade para assegurar que as refeições servidas ao cliente estejam em boas condições microbiológicas e organolépticas. Para isso deve implementar as actividades, métodos e processos que interfiram directamente com a qualidade do serviço prestado, participar na implementação e gestão do sistema da qualidade, participar na implementação e gestão do sistema de segurança alimentar, realizar formação contínua aos colaboradores da empresa, implementar o programa de laboratório, realizar e ou orientar todo o trabalho laboratorial e ou ser responsável pela selecção, recolha e envio de amostras a um laboratório externo, implementar o programa de higiene para a empresa, assegurar o cumprimento, por parte dos manipuladores de alimentos, das boas práticas de higiene; elaborará ementas nutricionamente equilibradas.

3 — *Microbiologista*. — Adquire uma formação qualificada que lhe permite a intervenção em diversas áreas, entre elas: processamento e produção, segurança alimentar, controlo da qualidade, implementação e gestão da qualidade e análises químicas e biológicas. Dentro de cada área de intervenção poderá actuar a diferentes níveis: investigação de microrganismos que causam a deterioração de produtos alimentares, estabelecimento de técnicas avançadas para monitorizar e controlar eficazmente este tipo de actividade biológica prejudicial à qualidade dos alimentos em causa; realiza actividades laboratoriais; faz investigação de microrganismos que possam efectuar a transformação de matérias-primas em produtos finais ou intermediários com valor para a alimentação; utilização de matérias-primas, não aproveitadas, para o desenvolvimento de novos produtos ou melhoramento de produtos/processos já existentes; faz investigação e desenvolvimento; formação; estudar o

crescimento, o desenvolvimento e as condições de nutrição dos microrganismos em meio natural e artificial, observando as condições favoráveis à sua reprodução, dissociação ou destruição.

9 — Higiene e limpeza

18 — *Chefe de copa*. — Superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário, executa todos os trabalhos relacionados com o serviço de copa.

19 — *Copeiro*. — É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa, cozinha e equipamento usados no serviço de refeições por cuja conservação é responsável; coopera na execução de limpezas e arrumações da secção. Pode substituir o cafeteiro nas suas faltas e impedimentos.

20 — *Encarregado de limpeza*. — Superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário, executa os serviços de limpeza.

21 — *Empregado de limpeza/andares*. — É o trabalhador que nos estabelecimentos hoteleiros se ocupa da lavagem, limpeza, arrumação e conservação de instalações, equipamentos e utensílios de trabalho, incluindo os que utilize, exercendo cumulativamente as funções de empregado de andares.

22 — *Empregado de limpeza*. — É o trabalhador que se ocupa da lavagem, limpeza, arrumação e conservação de instalações, equipamentos e utensílios de trabalho, incluindo os que utilize.

23 — *Guarda de lavabos*. — É o trabalhador que assegura a limpeza e asseio dos lavabos e locais de acesso aos mesmos, podendo acidentalmente substituir o guarda de vestiário nos seus impedimentos.

10 — Abastecedoras de aeronaves

1 — *Técnico de catering*. — É o trabalhador que orienta tecnicamente toda a empresa que se dedica ao fornecimento de aviões (*catering*); elabora o cálculo dos custos das refeições e serviços prestados às companhias de aviação; codifica e descodifica, em inglês ou francês, as mensagens trocadas via telex com os clientes; discute com os representantes das companhias a elaboração de menus para serem servidas a bordo dos aviões.

2 — *Assistente de operações*. — É o trabalhador que auxilia num *catering* o director de operações na execução das respectivas funções e o substitui nos seus impedimentos ou ausências. Tem a seu cargo a coordenação e orientação prática de certos sectores de uma operação de *catering*, com excepção da área de produção.

3 — *Supervisor*. — É o trabalhador que controla a higiene e limpeza das loiças e demais material utilizado no serviço de refeições, higiene e limpeza; elabora os inventários do material ao seu cuidado; requisita os artigos necessários e orienta de um modo geral todo o serviço da secção das várias cantinas.

4 — *Controlador de operações*. — É o trabalhador que recebe os pedidos dos clientes, quer pelo telefone, quer por telex ou rádio, e os transmite às secções; regista

os pedidos diariamente e faz as guias de remessa enviando-as para a facturação depois de conferidas e controladas.

5 — *Chefe de sala*. — É o trabalhador que nas cantinas abastecedoras de aeronaves orienta todo o serviço executado pelos profissionais preparadores.

6 — *Preparador/embalador*. — É o trabalhador que prepara todo o equipamento, reúne os alimentos das secções de produção e procede à sua embalagem e acondicionamento. Acompanha a entrega do serviço e faz a sua arrumação nos aviões como ajudante de motorista.

11 — Refeitórios

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

2 — *Empregado de refeitório*. — É o trabalhador que serve as refeições aos trabalhadores, executa trabalhos de limpeza e arrumação e procede à limpeza e tratamento das loiças, vidros de mesa e utensílios de cozinha.

12 — Termas

1 — *Encarregado termal*. — É o trabalhador que se encarrega de dirigir e controlar o trabalho de todas as secções.

2 — *Empregado de consultório*. — É o trabalhador que recolhe da bilheteira toda a documentação referente às consultas, conduz os clientes ao médico, fazendo entrega do processo de inscrição.

3 — *Empregado de inalações*. — É o trabalhador que se encarrega do tratamento de inalações.

4 — *Empregado de secção de fisioterapia*. — É o trabalhador que executa serviço de fisioterapia ou outros da secção.

5 — *Banheiro termal*. — É o trabalhador que prepara o banho e outras operações como, por exemplo, de imersão, subaquático e bolhador.

6 — *Buvete*. — É o trabalhador que dá a água termal em copo graduado.

7 — *Duchista*. — É o trabalhador que executa operações de duche.

1 — *Director*. — É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento de todas as secções e serviços existentes no campo de golfe e nas instalações sociais de apoio. Aconselha a administração, no que diz respeito a investimentos e política de organização. Pode representar a administração, dentro do âmbito dos poderes de organização. Pode representar a administração, dentro do âmbito dos poderes de organização. Pode representar a administração, dentro do âmbito dos poderes que por essa lhe sejam conferidos, com excepção dos aspectos laborais. É responsável pelo sector de relações públicas. Assegura a manutenção de todas as instalações desportivas e sociais em perfeitas condições de utilização. Providencia a gestão racional e eficaz dos meios humanos e materiais postos à sua disposição. Organiza calendário desportivo e promove a realização de torneios e competições. Ocupa-se das relações públicas.

2 — *Secretário*. — É o trabalhador que coadjuva o director de golfe na execução das respectivas funções e substitui-o nos seus impedimentos e ausências. Compete-lhe executar as tarefas atribuídas ao director de golfe nos casos em que este não exista.

3 — *Recepcionista*. — É o trabalhador que nos campos ou clubes de golfe se ocupa dos serviços de recepção, nomeadamente o acolhimento dos jogadores residentes ou não nos anexos da empresa; emite, apresenta e recebe as respectivas contas.

4 — *Chefe de manutenção*. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa todas as tarefas inerentes à manutenção de golfe para o que deverá ter qualificação académica adequada.

5 — *Capataz de campo*. — É o trabalhador que providencia a realização dos trabalhos de conservação no campo de golfe, de acordo com orientação superior.

6 — *Capataz de rega*. — É o trabalhador que fiscaliza, coordena e executa os trabalhos relativos à rega; assegura a manutenção dos reservatórios de rega, estação de bombagem, furos artesianos e outras tubagens de água de apoio ao campo de golfe. Programa e fiscaliza as regras automáticas.

7 — *Operador de golfe*. — É o trabalhador que executa trabalhos de rega e outros necessários a conservação do campo; executa todos os trabalhos inerentes ao corte de relva e outros que lhe forem superiormente determinados.

8 — *Chefe de caddies*. — É o trabalhador que orienta os serviços dos *caddies* bem como a sua formação. Instrui-os na maneira de executarem as respectivas funções. Têm a cargo todo o material deixado à sua guarda, pelo qual é responsável.

9 — *Caddies*. — É o trabalhador que se encarrega do transporte dos utensílios de golfe; quando solicitado pelo jogador ou nomeado pelo chefe dos *caddies* deverá ser conhecedor das regras de golfe.

1 — *Banheiro/nadador-salvador*. — É o trabalhador responsável perante o seu chefe hierárquico pela segurança dos utentes da piscina ou praia bem como pela limpeza, arrumação e conservação da sua zona de serviço; é responsável pela limpeza da linha de água; dentro da piscina fará com que sejam respeitados os regulamentos.

2 — *Tratador/conservador de piscinas*. — É o trabalhador que assegura a limpeza das piscinas e zonas circundantes mediante utilização de equipamento adequado. Controla e mantém as águas das piscinas em perfeitas condições de utilização. É responsável pelo bom funcionamento dos equipamentos de tratamento, bombagem e transporte de águas.

3 — *Vigia de bordo*. — É o trabalhador que exerce as suas funções a bordo de uma embarcação, sendo obrigatoriamente nadador-salvador.

4 — *Bilheteiro*. — É o trabalhador responsável pela cobrança e guarda das importâncias referentes às entradas, em todos os locais em que seja exigido o pagamento de bilhetes. Assegura a conservação e limpeza do sector.

5 — *Empregado de balneários*. — É o trabalhador responsável pela limpeza, arrumação e conservação dos balneários de praias, piscinas, estâncias termais e campos de jogos. É ainda responsável pela guarda dos objectos que lhe são confiados. Os elementos não sazonais executarão na época baixa todas as tarefas de preparação e limpeza inerentes ao sector ou sectores onde exerçam as suas funções na época alta. Pode ter de vender bilhetes.

6 — *Moço de terra*. — É o trabalhador que auxilia o banheiro nas suas tarefas, podendo ainda proceder à cobrança e aluguer de toldos, barracas e outros utensílios instalados nas praias.

15 — Animação e desportos

1 — *Encarregado de animação e desportos*. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa todas as actividades de animação e desportos de um estabelecimento; controla e dirige o pessoal; assegura a promoção comercial da exploração.

2 — *Monitor de animação e desportos*. — É o trabalhador que lecciona, orienta e anima a actividade da sua especialidade (natação, equitação, golfe, vela, ténis, esqui, motonáutica, etc.).

3 — *Tratador de cavalos*. — É o trabalhador que cuida das cavaliças, limpa, escova e alimenta os cavalos, preparando-os para o picadeiro.

4 — *Disc-jockey*. — É o trabalhador que opera os equipamentos e som e luzes em *boîtes*, *dancings* e outros recintos.

16 — Parque de campismo

1 — *Encarregado de parque de campismo*. — É o trabalhador que dirige, colabora, orienta e vigia todos os serviços de parque de campismo e turismo de acordo

com as directrizes superiores. Vela pelo cumprimento das regras de higiene e assegura a eficiência da organização geral do parque. Comunica às autoridades competentes a prática de irregularidades pelos campistas. É o responsável pelo controle das receitas e despesas, competindo-lhe fornecer aos serviços de contabilidade todos os elementos de que estes careçam. Informa a direcção das ocorrências na actividade do parque e instrui os seus subordinados sobre os trabalhos que lhes estão confiados.

2 — *Guarda do parque de campismo*. — É o trabalhador que, sob a orientação e direcção do encarregado do parque, cuida da conservação, asseio e vigilância das instalações do parque. Providencia a resolução das anomalias verificadas nas instalações; comunica superiormente as irregularidades que sejam do seu conhecimento.

3 — *Guarda de acampamento turístico*. — É o trabalhador responsável pela conservação, asseio e vigilância de um acampamento turístico. Deve resolver todas as anomalias que surjam nas instalações e comunicar superiormente as irregularidades que sejam do seu conhecimento.

17 — Sector administrativo e comercial

1 — *Chefe de departamento de divisão ou de serviços*. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, numa ou várias divisões, serviços e secções, respectivamente, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do sector que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do sector, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do seu sector e executa outras funções semelhantes.

2 — *Contabilista*. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores da actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento; elabora ou certifica balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes

casos é-lhe atribuído o título profissional de técnico de contas.

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

4 — *Tesoureiro*. — É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

5 — *Controlador-caixa*. — É o trabalhador cuja actividade consiste na emissão das contas de consumo nas salas de refeições, recebimento das importâncias respectivas, mesmo quando se trate de processos de pré-pagamento ou venda e ou recebimento de senhas e elaboração dos mapas de movimento da sala em que preste serviço. Auxilia nos serviços de controle, recepção e balcão.

6 — *Caixa*. — Trabalhador que tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da entidade patronal; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os subscritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

7 — *Secretário de direcção*. — É o trabalhador que se ocupa do secretário específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias-gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras. Redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório, dando-lhes seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas.

8 — *Escriturário*. — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou em sistema informático, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe os pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de conta e entrega recibos; escreve em livros as receitas

e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Opera com máquinas de escritório e sistemas informáticos. Para além da totalidade ou parte das tarefas acima descritas, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros afins. Sob orientação do contabilista ou técnico de contas ocupa-se da escrituração de registos ou de livros de contabilidade gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, lançamentos, registos ou cálculos estatísticos; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos e os demais trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade, como trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento ao resultado da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências; preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Trabalha com máquinas de registos de operações contabilísticas. Trabalha com todo os tipos de máquinas auxiliares existentes, tais como de corte e de separação de papel, *stencils* e fotocopiadoras.

9 — *Cobrador*. — É o trabalhador que efectua fora do escritório recebimentos, pagamentos e depósitos.

10 — *Chefe de telefones*. — Superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário, executa todos os trabalhos relacionados com o serviço de telefones.

11 — *Telefonista*. — É o trabalhador que opera o equipamento telefónico e outros sistemas de telecomunicações, fornece informações sobre os serviços, recebe e transmite mensagens; pode ter de colaborar na organização e manutenção de ficheiros e arquivos, desde que adstritos e referentes à respectiva secção.

12 — *Promotor de vendas*. — É o profissional que tem por missão estabelecer as ligações de negócio e entendimento entre o hotel e os clientes, fazendo a promoção de todos os produtos e serviços que o hotel oferece, dinamizando as vendas junto das empresas e promovendo a procura de novos mercados.

13 — *Caixeiro-encarregado*. — É o trabalhador que no estabelecimento substitui o gerente e na ausência deste se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal.

14 — *Caixeiro-chefe de secção*. — É o trabalhador que coordena, orienta e dirige o serviço de uma secção especializada de um estabelecimento.

15 — *Caixeiro*. — É o trabalhador que vende mercadorias, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora as notas respectivas e transmite para execução. Elabora ou colabora na realização de inventários periódicos. Efectua o recebimento das importâncias devidas. Emite recibos e efectua o registo das operações em folha de caixa.

1 — *Director de serviços técnicos*. — É o trabalhador responsável pela supervisão e coordenação de todo o equipamento e instalações da empresa, sua manutenção e reparação, designadamente no que respeita à refrigeração, caldeiras, instalação eléctrica e serviços gerais. Supervisiona e coordena o pessoal adstrito aos serviços técnicos, prestando-lhe toda a assistência técnica necessária, em ordem a aumentar a sua eficiência, designadamente no que respeita a prevenção de acidentes, combate a incêndios, inundações e paralisação de equipamento. Programa os trabalhos de manutenção e reparação, tanto internos como externos, de modo a fornecer indicações precisas sobre o estado de conservação e utilização do equipamento e instalações. Elabora planos de rotina, supervisionando o seu cumprimento e é o responsável pela verificação dos materiais necessários à manutenção de todo o equipamento. Elabora e coordena os horários dos serviços e colabora com outros directores e ou chefes de departamento para realização da sua actividade.

2 — *Chefe de serviços técnicos*. — É o trabalhador técnico que dirige, coordena e orienta o funcionamento dos serviços de manutenção, de conservação ou técnicos de uma empresa.

3 — *Electromecânico em geral*. — Monta, instala, afina, repara e procede à manutenção dos componentes eléctricos e mecânicos de circuitos, equipamentos, aparelhos e sistemas em centros de produção de energia, em edifícios e instalações fabris e outros locais de utilização. Lê e interpreta o esquema e as especificações técnicas referentes ao trabalho a realizar; monta os componentes eléctricos e mecânicos, utilizando ferramentas adequadas; prepara e liga os fios e os cabos eléctricos a fim de efectuar a instalação dos circuitos e dos periféricos; verifica a montagem e a instalação, utilizando aparelhos de ensaio e de medida a fim de detectar eventuais anomalias; desmonta, quando necessário, os componentes avariados; repara ou substitui as peças e ou materiais deficientes consoante o tipo de avaria, eléctrica, mecânica ou electrónica; executa ensaios e afinações de equipamentos, circuitos eléctricos, aparelhagem de comando e protecção, sinalização e controlo, utilizando aparelhagem de ensaio e de medida, eléctrica e electrónica; pode executar trabalhos de montagem, conservação e reparação de equipamentos e instalações eléctricas de alta ou de baixa tensão.

4 — *Operário polivalente*. — É o trabalhador que, devidamente habilitado, executa tarefas de electricidade, canalização, pintura, mecânica, carpintaria, serralharia, pequenos trabalhos de construção civil e outros trabalhos próprios da secção.

19 — Garagens

1 — *Encarregado geral de garagens*. — É o trabalhador que nas garagens e estações de serviço atende os clientes, ajusta contratos, regula o expediente geral, cobra e paga facturas, faz compras, orienta o movimento interno, fiscaliza o pessoal e substitui a entidade patronal.

2 — *Empregado de garagem*. — É o trabalhador que atende os clientes e anota o serviço a efectuar nas garagens e estações de serviço e cobra lavagens, lubrificações

e mudanças de óleo. Procede à lavagem e lubrificação e mudança de óleos de veículos automóveis, desmontagem e montagem de pneumáticos, reparação de furos e é responsável pela conservação do material que lhe está entregue, e bem assim zelar pelo bom aspecto e limpeza da sua acção. Quando maior de 18 anos, faz a venda e o abastecimento de carburante e todos os demais produtos ligados à actividade, competindo-lhe ainda cuidar da limpeza das bombas e de todas as áreas por elas ocupadas. Quando maior de 21 anos, é o trabalhador a quem está confiada a vigilância das garagens, estações de serviço e das viaturas nelas recolhidas, bem como do material e máquinas.

20 — Rodoviários

1 — *Chefe de movimento*. — É o trabalhador que coordena o movimento de transportes subordinados aos diversos interesses sectoriais. É o responsável pela manutenção e conservação das viaturas e controla os consumos.

2 — *Expedidor*. — É o trabalhador que orienta, dirige e coordena o sector de transportes, bem como os motoristas e demais trabalhadores ligados ao serviço.

3 — *Motorista*. — É o trabalhador que possuindo licença de condução como profissional conduz veículos automóveis, zela pela conservação do veículo e pela carga que transporta, orientando e colaborando na respectiva carga e descarga.

4 — *Ajudante de motorista*. — É o trabalhador que acompanha o veículo, competindo-lhe auxiliar o motorista na manutenção da viatura; vigia e indica as manobras colaborando nas operações de carga e descarga.

21 — Embarcações

1 — *Motorista marítimo*. — É o trabalhador responsável pela condução, manutenção e conservação das máquinas e demais aparelhagem mecânica existente a bordo da embarcação a cuja tripulação pertence.

2 — *Mestre*. — É o trabalhador que, legalmente habilitado, comanda e chefia a embarcação onde presta serviço.

3 — *Marinheiro*. — É o trabalhador que a bordo de uma embarcação desempenha as tarefas que lhe forem destinadas pelo mestre ou arrais, nomeadamente o serviço de manobras de atracção e desatracção, limpeza da embarcação e trabalho de conservação, limpeza da embarcação e trabalho de conservação. Quando habilitado, pode substituir o mestre ou o arrais nas respectivas ausências, faltas ou impedimentos.

22 — Salas de bingo

4 — *Chefe de sala*. — Compete-lhe a chefia e o controlo global do funcionamento da sala, tomando as decisões relativas à marcha das várias operações de acordo com as normas técnicas de jogo do bingo e marcando o ritmo adequado das mesmas; será o responsável pelo correcto funcionamento de todos os mecanismos, instalações e serviços e será ainda o superior hierárquico do pessoal de serviço na sala e o responsável pela escrita e contabilidade especial do jogo.

5 — *Adjunto de chefe de sala*. — Coadjuva o chefe de sala na execução das suas funções, sendo especialmente responsável pela fiscalização das bolas e cartões; contabilizará os cartões vendidos em cada jogada, determinando os quantitativos dos prémios; verificará os cartões premiados, do que informará em voz alta os jogadores; responderá individualmente aos pedidos de informação ou reclamações feitos pelos jogadores, registando tudo isto, assim como os incidentes que ocorram, em acta, que assinará e apresentará à assinatura do chefe de sala.

6 — *Caixa fixo*. — Terá a seu cargo a guarda dos cartões, entregando-os ordenadamente aos vendedores; recolherá o dinheiro obtido das vendas e pagará os prémios aos vencedores.

7 — *Caixa auxiliar volante*. — Realizará a venda directa dos cartões, podendo anunciar os números extraídos.

8 — *Controlador de entradas*. — Procederá à identificação dos frequentadores e venda dos bilhetes de ingresso, competindo-lhe ainda fiscalizar as entradas.

9 — *Porteiro*. — É o responsável pela regularidade da entrada dos frequentadores nas salas, devendo exigir sempre a apresentação do bilhete de acesso, inutilizando-o e devolvendo-o ao frequentador, que deverá guardá-lo enquanto permanecer na sala de jogo do bingo, a fim de poder exibi-lo, se lhe for exigido; deverá ainda o porteiro, quando haja dúvidas sobre a maioridade do frequentador, exigir-lhe a apresentação de documento de identidade.

23 — Categorias diversas

1 — *Encarregado de jardins*. — É o trabalhador que coordena e dirige uma equipa de jardineiros, com quem colabora, sendo o responsável pela manutenção e conservação das áreas ajardinadas. Pode dirigir trabalhos de limpeza das zonas exteriores dos estabelecimentos e proceder a outras tarefas que lhe sejam atribuídas.

2 — *Florista*. — É o trabalhador que se ocupa dos arranjos florais nos estabelecimentos e das lojas de flores, onde existam.

3 — *Jardineiro*. — É o trabalhador que se ocupa do arranjo e conservação dos jardins, piscinas, arruamentos e demais zonas exteriores dos estabelecimentos.

4 — *Vigilante de crianças sem funções pedagógicas*. — É o trabalhador que vigia e cuida das crianças em instalações apropriadas para o efeito.

5 — *Massagista terapêutico de recuperação e sauna*. — É o trabalhador que executa massagens manuais ou mecânicas, trabalha com aparelhos de diatermia, ultrasons, infravermelhos, ultravioletas, placas, cintas, vibradores, espaldares, banhos de agulheta, banhos de Vichy, banhos subaquáticos, banhos de algas, banhos de parafina, etc., além de que terá de efectuar diagnósticos de lesões e aplicar os tratamentos adequados, tomando a inteira responsabilidade pelos mesmos. Compete-lhe ainda, desde que desempenhe a sua profissão em estabelecimento de sauna, aconselhar o cliente sobre o tempo de permanência, temperatura da câmara, inte-

rar-se da sua tensão arterial e demais pormenores de saúde que possam desaconselhar a utilização de sauna; exerce vigilância constante sempre que tenha clientes na câmara de sauna.

Nota. — Aos trabalhadores reais antigos ou com categoria profissional mais elevada, qualquer que seja o sector ou secção, cabe executar as tarefas mais especializadas da sua categoria profissional.

ANEXO IV

Regulamento do trabalhador-estudante

Artigo 1.º

Qualificação do trabalhador-estudante

Para os efeitos do presente regulamento, considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador que frequente qualquer grau de ensino oficial ou equivalente.

Artigo 2.º

Facilidades para frequência de aulas

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

2 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas semanais, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

3 — A opção entre os regimes previstos nos números anteriores será objecto de acordo entre a entidade empregadora, os trabalhadores interessados e as estruturas representativas dos trabalhadores, de modo que não sejam prejudicados os direitos dos trabalhadores-estudantes, nem perturbado o normal funcionamento das empresas.

4 — A dispensa de serviço para frequência de aulas prevista no n.º 2 deste artigo poderá ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente e dependente do período de trabalho semanal, nos seguintes termos:

- a) Duração do trabalho até trinta e seis horas — dispensa até quatro horas;
- b) Duração do trabalho de trinta e seis horas e trinta e nove horas — dispensa até cinco horas;
- c) Duração do trabalho superior a trinta e nove horas — dispensa até seis horas.

Artigo 3.º

Regime de turnos

1 — O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos no artigo anterior sempre que exista possibilidade de se proceder ao ajustamento dos horários ou dos períodos de trabalho de modo a não impedir o normal funcionamento daquele regime.

2 — No caso 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 participação nas aulas que se proponha frequentar.

Artigo 4.º

Suspensão e cessação das facilidades para frequência das aulas

1 — Os direitos dos trabalhadores-estudantes consignados nos n.ºs 2 e 4 do artigo 2.º podem ser suspensos até ao final do ano lectivo quando tenham sido utilizados para fins diversos dos aí previstos.

2 — Os direitos referidos no número anterior cessam definitivamente quando o trabalhador:

- a) Rescindir na utilização abusiva da regalia prevista no artigo 2.º, n.ºs 2 e 4;
- b) Não tiver aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados, nos termos do n.º 3 do artigo 9.º do presente regulamento.

Artigo 5.º

Prestação de exames ou provas de avaliação

1 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou qualquer outra regalia, para prestação de exame ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

- a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respectiva oral, sendo um o da realização da prova e o outro imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se em tudo o mais disposto nas alíneas anteriores.

2 — Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

3 — As entidades empregadoras podem exigir a todo o tempo prova de necessidade das referidas deslocações e do horário das provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

Artigo 6.º

Férias e licenças

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

2 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha, salvo

no caso de incompatibilidade resultante do encerramento para férias do estabelecimento ou do serviço.

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

Artigo 7.º

Efeitos profissionais da valorização escolar

1 — Ao trabalhador-estudante devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequada à valorização obtida por efeito de cursos ou conhecimentos adquiridos não sendo, todavia, obrigatória a reclassificação profissional por simples obtenção desses cursos ou conhecimentos.

2 — Têm preferência, em igualdade de condições, no preenchimento de cargos para que se achem habilitados por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos todos os trabalhadores que os tenham obtido na qualidade de trabalhador-estudante.

Artigo 8.º

Isenções e regalias nos estabelecimentos de ensino

1 — Os trabalhadores-estudantes não estão sujeitos a quaisquer normas que obriguem à frequência de um número mínimo de disciplinas ou cadeiras de determinado curso ou que impliquem mudança de estabelecimento de ensino por falta de aproveitamento.

2 — Os trabalhadores-estudantes não estão ainda sujeitos a quaisquer disposições legais que façam depender o aproveitamento escolar da frequência de um número de aulas por disciplina ou cadeira.

Artigo 9.º

Requisitos para a fruição de regalias

1 — Para beneficiar das regalias estabelecidas neste regulamento, incumbe ao trabalhador-estudante:

- a) Junto à entidade empregadora fazer prova da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar, comprovar a assiduidade às aulas no fim de cada período e o aproveitamento escolar em cada ano;
- b) Junto ao estabelecimento de ensino, comprovar a sua qualidade de trabalhador.

2 — Para poder continuar a usufruir das regalias previstas neste regulamento, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiaria dessas mesmas regalias.

3 — Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada ou impedimento legal.

Artigo 10.º

Excesso de candidatos à frequência de cursos

Sempre que o número de pretensões formuladas por trabalhadores-estudantes no sentido de lhes ser aplicado o disposto no artigo 2.º do presente regulamento se revelar, manifesta e comprovadamente, comprometedor do funcionamento normal da entidade empregadora, far-se-á, por acordo entre os trabalhadores interessados, a hierarquia e a estrutura representativa dos trabalhadores, o número de condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas.

ANEXO V

Certificado de competências

Regulamento

Artigo 1.º

Âmbito

Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT cujas categorias constem do anexo I, bem como as entidades empregadoras que exerçam actividade nos estabelecimentos do sector do alojamento, restauração e bebidas, terão de possuir um certificado de competências para o exercício das funções.

Artigo 2.º

Objectivo, emissão, organização e administração

1 — O título profissional, adiante designado por certificado de competências, tem por objectivo comprovar a formação, experiência e qualificações profissionais.

2 — A sua emissão é da responsabilidade conjunta da FETESE e da UNIHSNOR.

3 — As partes constituirão, logo após a entrada em vigor do presente CCT, uma comissão permanente, a quem compete organizar e administrar os títulos emitidos no âmbito da certificação de competências.

Artigo 3.º

Requisitos

1 — Sem prejuízo dos requisitos especiais previstos no n.º 2 deste artigo, o certificado de competências só poderá ser atribuído a candidatos que preencham, cumulativamente, os seguintes requisitos gerais:

- a) Preencham as condições mínimas de acesso à profissão em termos de idade e de habilitações literárias;
- b) Estejam em condições de saúde, após a realização de exames no momento de admissão.

2 — São requisitos específicos o exercício das funções referentes às categorias profissionais constantes do anexo I e que preencham uma das seguintes condições:

- a) Tenham mais de seis meses do exercício efectivo da profissão na categoria que requerem;
- b) Tenham concluído com aproveitamento um curso do formação profissional reconhecido para o efeito pela comissão permanente a que se refere o n.º 3 do artigo 2.º;

- c) Não estando nas condições previstas nas alíneas anteriores tenham sido aprovados em exame perante um júri composto por um representante da UNIHSNOR, um representante da FESAHT e um terceiro a nomear por acordo das partes.

3 — O exame a que se refere a alínea anterior deverá ser constituído por:

- a) Uma prova teórica que permita verificar se os candidatos possuem os conhecimentos exigidos;
b) Uma prova prática que permita verificar se os candidatos conseguem realizar de forma autónoma as actividades que lhes estejam definidas para a categoria profissional em causa.

Artigo 4.º

Exames

A comissão permanente elaborará e aprovará um regulamento de exames, que definirá as matérias objecto de avaliação, as fórmulas de pontuação e outras regras de avaliação do candidato.

Artigo 5.º

Candidaturas

1 — A obtenção do certificado de competências está dependente de um processo de avaliação, a cargo do júri designado pela comissão permanente, composto por:

- a) Análise curricular efectuada a partir dos dossiês de candidatura;
b) Entrevista dos candidatos.

2 — Quando, pelas conclusões da análise curricular da entrevista, o júri se decida pela não atribuição do certificado, os candidatos podem requerer o exame previsto na alínea c) do artigo 3.º do presente regulamento.

3 — A comissão permanente poderá dispensar a entrevista prevista na alínea b) do artigo anterior se da análise curricular resultar claro que o candidato está apto a obter o respectivo título para a categoria que quer.

Artigo 6.º

Modelo

1 — O modelo do certificado será aprovado pela comissão permanente.

2 — Do modelo do certificado de competências deve constar:

- a) Identificação do titular;
b) Categoria profissional;
c) Número de beneficiário da segurança social do titular;
d) Número de contribuinte do titular;
e) Entidade emissora do certificado;
f) Identificação do estabelecimento onde exerce a sua actividade;
g) Denominação da entidade empregadora;
h) Número de contribuinte da segurança social da entidade empregadora;
i) Número de contribuinte da pessoa colectiva da entidade empregadora;

- j) Período de validade e renovação;
k) Local para averbamentos de novas categorias;
l) Local para averbamento de conhecimentos de línguas;
m) Local para averbamento de cursos de formação profissional;
n) Local para averbamento de entradas e saídas em novas empresas;
o) Local para averbamento de aptidão médica (a preencher pelo médico da empresa);
p) Local para colocar o número de associado do sindicato, para o caso de estar associado;
q) Número do respectivo certificado.

Artigo 7.º

Averbamentos

1 — Sempre que houver alterações aos dados constantes do certificado deverão as mesmas ser comunicadas à comissão permanente para averbamento.

2 — O averbamento deverá ser feito no prazo máximo de 30 dias após a apresentação do respectivo requerimento.

Artigo 8.º

Extravio

No caso de extravio do certificado de competências deverá o mesmo ser de imediato comunicado por escrito à comissão permanente, a qual, quando requerido, emitirá um novo certificado.

Artigo 9.º

Validade

O certificado de competências é válido por cinco anos.

Artigo 10.º

Renovação

A renovação do certificado está dependente da comprovação do exercício da actividade profissional do seu titular.

Artigo 11.º

Apreensão

O certificado de competências poderá ser retirado sempre que tiver sido viciado, rasurado ou obtido por meios ilícitos ou irregulares.

Artigo 12.º

Obrigações das entidades empregadoras

1 — São obrigações das entidades empregadoras:

- a) Dar prioridade na admissão aos trabalhadores que possuam o certificado de competências;
b) Fornecer à comissão permanente todas as informações que lhe forem solicitadas por esta;
c) Fornecer aos candidatos ao certificado todas as informações e documentos necessários e indispensáveis para a emissão do certificado;
d) Registrar, assinar e carimbar, no local próprio constante do certificado, as datas de admissão e cessação do contrato de trabalho dos respec-

tivos profissionais, bem como as categorias exercidas;

- e) Justificar e remunerar as faltas dadas pelos trabalhadores para tratar de assuntos relacionados com a emissão e manutenção do certificado.

2 — No caso de encerramento da empresa ou no caso da entidade empregadora recusar o registo previsto na alínea d) deste artigo poderá a comissão permanente fazê-lo desde que o respectivo titular comprove a situação perante esta.

Artigo 13.º

Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

- a) Requerer à comissão permanente a emissão do certificado fornecendo a esta as informações e documentação necessárias e indispensáveis;
- b) Manter o certificado em bom estado de conservação;
- c) Apresentá-los, sempre que requerido, às entidades competentes e à comissão permanente.

Artigo 14.º

Competências da comissão permanente

1 — À comissão permanente prevista no n.º 3 do artigo 2.º deste regulamento compete, nomeadamente:

- a) Elaborar o seu regulamento interno;
- b) Aprovar o modelo do certificado;
- c) Organizar e administrar todo o processo de atribuição do certificado;
- d) Aprovar um regulamento de exames;
- e) Apreciar e decidir sobre atribuição do certificado;
- f) Apreciar e decidir sobre averbamentos a fazer no certificado;
- g) Averbamento da renovação;
- h) Organizar e manter actualizados os ficheiros, arquivos e registos;
- i) Fixar o montante a cobrar pela emissão do certificado;
- j) Exercer os poderes previstos no n.º 2 do artigo 12.º;
- k) Exercer todas as demais funções previstas neste regulamento.

2 — Para um bom exercício das suas funções a comissão permanente poderá criar comissões técnicas especializadas, permanentes ou temporárias, às quais determinará as suas competências específicas.

Artigo 15.º

Custos

1 — Os custos de apoio administrativo e outros serão suportados pela UNIHSNOR.

2 — Os custos com os membros da comissão permanente, membros do júri e outros representantes, se os houver, serão suportados por cada uma das partes, respectivamente.

3 — Os candidatos à obtenção do certificado de competências pagarão apenas o valor do custo do modelo que será fixado pela comissão permanente.

Artigo 16.º

Infracções

Às infracções a este regulamento aplica-se a legislação referente à violação das restantes cláusulas do contrato colectivo de trabalho.

Porto, 4 de Junho de 2002.

Pela UNIHSNOR — União das Associações da Hotelaria e Restauração do Norte de Portugal, em representação das quatro associações unidas, que são:

Associação dos Hotéis do Norte de Portugal;
Associação das Pensões do Norte;
Associação dos Restaurantes, Cafés e Similares do Norte de Portugal;
Associação das Pastelarias, Casas de Chá e Similares do Norte de Portugal;

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

SITSESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Fogueiros de Terra;
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT.

Entrado em 26 de Julho de 2002.

Depositado em 26 de Julho de 2002, a fl. 182 do livro n.º 9, com o registo n.º 244/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras de Carne de Aves e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras.

O CCT entre a Associação Nacional dos Centros de Abate de Aves e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1980, e alterado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 12, de 29 de Março de 1981, 46, de 15 de Dezembro de 1982, 22, de 15 de Junho de 1984, 24, de 29 de Junho de 1985, 24, de 29 de Junho de 1986, 24, de 29 de Junho de 1987, 24, de 29 de Junho de 1988, 13, de 8 de Abril de 1989, 13, de 9 de Abril de 1990, 12, de 29 de Março de 1991, 11, de 22 de Março de 1992, 28, de 29 de Julho de 1994, 28, de 29 de Julho de 1995, 28, de 29 de Julho de 1996, 29, de 8 de Agosto de 1997, 32, de 29 de Agosto de 1998, 31, de 22 de Agosto de 1999, 30, de 15 de Agosto de 2000, e 30, de 15 de Agosto de 2001, é revisto da forma seguinte:

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, todas as entidades patronais que no continente exerçam a acti-

vidade de abate, desmancho, corte, preparação e qualificação de aves ou mais carnes, assim como a sua comercialização representadas pela associação outorgante, ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves, e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço que, representados pelos organismos sindicais signatários, exerçam a actividade profissional correspondente a cada uma das categorias profissionais previstas neste contrato.

2 —

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 —

2 — A tabela salarial constante do anexo II e as cláusulas de expressão pecuniária, produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2002.

.....

Cláusula 37.^a

Retribuição dos trabalhadores

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores deslocados em serviço as seguintes importâncias:

a):

- Pequeno-almoço — € 2,50;
- Diária completa — € 32,50;
- Almoço ou jantar — € 10,50;
- Dormida com pequeno-almoço — € 19;
- Ceia — € 5,50;

ou o pagamento dessas despesas, contra a apresentação dos respectivos documentos comprovativos.

b)

2 —

3 —

Cláusula 37.^a-A

Subsídio de alimentação

A todos os trabalhadores é devido um subsídio de refeição no montante de € 3,40 por dia de trabalho efectivamente prestado, salvo se a empresa possuir cantina própria.

ANEXO II

Tabela salarial

Grupos	Categorias	Remunerações (euros)
1	Chefe de escritório Contabilista	643
2	Chefe de departamento Chefe de serviços Programador	595

Grupos	Categorias	Remunerações (euros)
3	Chefe de secção Guarda-livros	556
4	Escriturário-principal	514
5	Caixa Primeiro escriturário Operador mecanográfico	476
6	Segundo-escriturário Operador de máquinas de contabilidade	427
7	Terceiro-escriturário Perfurador-verificador Telefonista de 1. ^a	383
8	Telefonista de 2. ^a	352
9	Estagiário/dactilógrafo Guarda Contínuo Porteiro	348
10	Paquete	278

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

Lisboa, 31 de Maio de 2002.

Pela ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves:
(Assinatura ilegível.)

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

SITSESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 18 de Julho de 2002.

Depositado a 24 de Julho de 2002, a fl. 180 do livro n.º 9, com o registo n.º 224/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras de Carne de Aves e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outras.

O CCT entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carnes de Aves e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1980, e alterações no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 12, de 29 de Março de 1981, 46, de 15 de Dezembro de 1982, 22, de 15 de Junho de 1984, 24, de 29 de Junho de 1985, 24,

de 29 de Junho de 1986, 24, de 29 de Junho de 1987, 24, de 29 de Junho de 1988, 23, de 26 de Junho de 1989, 22, de 15 de Junho de 1990, 21, de 8 de Junho de 1991, 20, de 29 de Maio de 1992, 29, de 8 de Agosto de 1994, 28, de 29 de Julho de 1995, 27, de 22 de Julho de 1996, 29, de 8 de Agosto de 1997, 31, de 22 de Agosto de 1998, 31, de 22 de Agosto de 1999, 30, de 15 de Agosto de 2000, e 30, de 15 de Agosto de 2001, é revisto da forma seguinte:

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

2 — A tabela salarial constante do anexo II e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2002.

Cláusula 37.^a

Retribuição dos trabalhadores

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores deslocados em serviço as seguintes importâncias:

- Pequeno-almoço — € 2,50;
- Diária completa — € 32,50;
- Almoço ou jantar — € 10,50;
- Dormida com pequeno almoço — € 19;
- Ceia — € 5,50;

ou, se a empresa o preferir, o pagamento dessas despesas contra a apresentação dos respectivos documentos comprovativos.

Cláusula 37.^a-A

Subsídio de alimentação

1 — A todos os trabalhadores é devido um subsídio de refeição no montante de € 3,40 por cada dia de trabalho efectivo, salvo se a empresa possuir cantina própria.

ANEXO II

Tabela salarial

Grupos	Categorias	Remunerações (euros)
1	Chefe de escritório Contabilista	643
2	Chefe de departamento Chefe de serviços Programador	595
3	Chefe de secção Guarda-livros	556
4	Escriturário principal	514

Grupos	Categorias	Remunerações (euros)
5	Caixa Primeiro-escriturário Operador mecanográfico	476
6	Operador de máquinas de contabilidade Segundo-escriturário	427
7	Terceiro-escriturário Perfurador verificador Telefonista de 1. ^a	383
8	Telefonista de 2. ^a	352
9	Estagiário dactilógrafo Guarda Porteiro	348
10	Paquete	278

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

Lisboa, 29 de Maio de 2002.

Pela ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate de Aves e Indústrias Transformadoras de Carnes de Aves:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

- CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;
- CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
- STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;
- Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;
- SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, *Manuela Esteves S. Monteiro.*

Entrado em 18 de Julho de 2002.

Depositado em 24 de Julho de 2002, a fl. 180 do livro n.º 9, com o n.º 223/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a AIPAN — Assoc. dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FESAHT — Feder. dos Sind. de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção/norte) — Alteração salarial e outra.

A presente revisão do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1982, e última alteração no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2001, dá nova redacção às seguintes matérias:

Cláusula 2.^a

Vigência

5 — As tabelas salariais constantes do anexo III e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2002.

Cláusula 31.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de refeição no valor de € 2,50 por cada dia de trabalho completo efectivamente prestado.

ANEXO II

Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
I	Encarregado de fabrico Empregado de balcão encarregado	453
II	Encarregado de expedição	432
III	Amassador Forneiro Panificador principal Oficial de 1. ^a (apoio e manutenção) (b)	422
IV	Empregado de balcão principal Motorista-vendedor-distribuidor Oficial de 2. ^a (apoio e manutenção) (b)	401
V	Panificador	380
VI	Empregado de balcão Operador de máquinas de empacotar	370
VII	Aspirante a panificador Empregado de balcão auxiliar Distribuidor (a) Empacotador Expedidor ou ajudante de expedição Servente Praticante do 2. ^o ano (apoio e manutenção)	354

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
VIII	Praticante do 1. ^o ano (apoio e manutenção)	349
IX	Aprendiz (fabrico, distribuição e vendas) ...	279

(a) Esta remuneração pode ser substituída por percentagem nas vendas, sem prejuízo do mínimo estabelecido.

(b)

Porto, 7 de Março de 2002.

Pela AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

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

Lisboa, 11 de Julho de 2002. — Pela Direcção Nacional/FESAHT, (Assinatura ilegível.)

Declaração

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

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;

Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 9 de Julho de 2002. — Pela Direcção, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

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

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

Lisboa, 9 de Julho de 2002. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore, Madeiras e Materiais de Construção do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte e Viseu;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;

Sindicato da Construção Civil da Horta;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 9 de Julho de 2002. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 22 de Julho de 2002.

Depositado em 29 de Julho de 2002, a fl. n.º 183 do livro n.º 9, com o registo n.º 247/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a AIPAN — Assoc. dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (administrativos/Norte) — Alteração salarial e outras.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 —

2 — Nas matérias que não são objecto do presente acordo continuarão a ser aplicados os respectivos contratos colectivos de trabalho, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 37, de 8 de Outubro de 1978, e 38, de 15 de Outubro de 1979, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 16 e 28, de 29 de Abril e 29 de Julho de 1980, 23, de 22 de Junho de 1981, 36, de 29 de Setembro de 1982, 4, de 29 de Janeiro de 1984, 6, de 15 de Fevereiro de 1985, 9, de 8 de Março de 1986 e 1987, 14, de 15 de Abril de 1988, 22, de 15 de Junho de 1989, 21, de 8 de Junho de 1990, 20, de 29 de Maio de 1991, 19, de 22 de Maio de 1992, 21, de 8 de Junho de 1993, 23, de 22 de Junho de 1994, 22, de 22 de Junho de 1995, 22, de 15 de Junho de 1996, 21, de 8 de Junho de 1997, 19, de 22 de Maio de 1998, 17, de 8 de Maio de 1999, 21, de 8 de Junho de 2000, e 20, de 29 de Maio de 2001.

Cláusula 2.ª

1 —

2 — A presente tabela e o subsídio de alimentação produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2002.

Cláusula 18.ª-A

Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT têm direito a um subsídio de alimentação no valor de € 1,62 por dada dia de trabalho efectivamente prestado.

Cláusula 50.^a

1 — Os caixas e cobradores têm direito a um abono para falhas de € 14,96 mensais.

2 —

ANEXO III
Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações (euros)
1	Director de serviços Chefe de escritório Chefe de serviços	575
2	Inspector administrativo Chefe de departamento/divisão Contabilista/técnico de contas Analista de sistemas	555
3	Chefe de secção Programador Tesoureiro Guarda-livros	472
4	Secretário de direcção Correspondente em línguas estrangeiras Programador mecanográfico Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras ...	445
5	Caixa Primeiro-escriturário Operador mecanográfico	422
6	Cobrador Segundo-escriturário Operador de máquinas de contabilidade Perfurador-verificador Operador de telex	379
7	Terceiro-escriturário Telefonista Contínuo Porteiro (de escritório) Guarda	355
8	Dactilógrafo do 2.º ano Estagiário do 2.º ano	353
9	Dactilógrafo do 1.º ano Estagiário do 1.º ano Servente de limpeza	(*) 278
10	Paquete até 17 anos	(*) 261

(*) Sem prejuízo do regime legal do salário mínimo nacional.

Porto, 31 de Janeiro de 2002.

Pela AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;
CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;
Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional,
Manuela Monteiro.

Declaração

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT.

Lisboa, 4 de Fevereiro de 2002. — Pelo Secretariado:
(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 22 de Julho de 2002.

Depositado em 26 de Julho de 2002, a fl. 182 do livro n.º 9, com o n.º 238/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

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

A presente revisão do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 1989, com última revisão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2001, dá nova redacção à seguinte matéria:

Cláusula 2.^a

Vigência

.....
2 — As tabelas salariais constantes dos anexos III e IV (horário normal e horário especial) e as cláusulas

de expressão pecuniária têm efeitos a 1 de Janeiro de 2002.

Cláusula 27.^a-A

Prémio de venda

O caixeiro cuja venda média diária seja superior a € 205,50 (€ 6165 mensais), valor este que será sempre actualizado em percentagem igual ao aumento do preço do pão, tem um prémio mensal de € 15,50.

Cláusula 57.^a

Pão de alimentação

1 — Consideram-se pão todos os produtos que as padarias estão legalmente autorizadas a fabricar, incluindo produtos afins e similares.

2 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato beneficiam, quando admitidos anteriormente a 1994, do direito a 1 kg de pão fabricado com farinha de trigo tipo 115 ou ao seu valor noutra tipo de pão.

3 — É expressamente vedado à entidade patronal pagar e ao trabalhador receber o valor do pão de alimentação.

4 — Para efeitos do n.º 2, considera-se que o valor do quilograma do pão é de € 0,98.

Cláusula 58.^a

Subsídio de refeição

1 — Todos os trabalhadores abrangidas por este contrato terão direito a um subsídio de refeição no valor de € 1,48 por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 — O valor do subsídio de refeição referido no número anterior não será considerado durante as férias nem para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

3 — O subsídio de refeição pode ser pago através de títulos de refeição.

ANEXO III

Tabela salarial — Horário normal

	Remunerações mínimas mensais (euros)
Sector de fabrico:	
Encarregado de fabrico	417
Amassador	399
Forneiro	399
Ajudante de padaria de 1. ^a	356,50
Ajudante de padaria de 2. ^a	350
Aprendiz do 2. ^o ano	348,01
Aprendiz do 1. ^o ano	278,40
Sector de expedição e vendas:	
Encarregado de expedição	405
Caixeiro-encarregado	402
Distribuidor motorizado (a)	390
Caixeiro (a) (b)	348,01
Caixeiro auxiliar	348,01
Distribuidor (a)	348,01
Ajudante de expedição	348,01

	Remunerações mínimas mensais (euros)
Empacotador	348,01
Servente	348,01
Aprendiz de expedição e venda do 2. ^o ano	348,01
Aprendiz de expedição e venda do 1. ^o ano	278,40
Sector de apoio e manutenção:	
Oficial de 1. ^a	399
Oficial de 2. ^a	369,90
Oficial de 3. ^a	353,80
Pré-oficial (EL)	348,01
Pré-oficial (CC)	348,01
Praticante do 2. ^o ano (MET)	348,01
Praticante do 1. ^o ano (MET)	348,01
Aprendiz do 3. ^o ano	348,01
Aprendiz do 2. ^o ano	348,01
Aprendiz do 1. ^o ano	278,40

(a) Estas remunerações podem ser substituídas por percentagens nas vendas, taxas domiciliárias, ou qualquer outro sistema, sem prejuízo do mínimo garantido.
(b) V. cláusula 27.^a-A («Prémio de vendas»).

ANEXO IV

Tabela salarial — Horário especial

	Remunerações mínimas mensais (euros)
Sector de fabrico:	
Encarregado de fabrico	525,60
Amassador	492
Forneiro	492
Ajudante de padaria de 1. ^a	445,50
Ajudante de padaria de 2. ^a	400,80
Aprendiz do 2. ^o ano	348,01
Aprendiz do 1. ^o ano	291,90
Sector de expedição e vendas:	
Encarregado de expedição	482,10
Caixeiro-encarregado	467,70
Distribuidor motorizado (a)	440,90
Caixeiro (a)	375,60
Caixeiro auxiliar	375,60
Distribuidor (a)	375,60
Ajudante de expedição	375,60
Empacotador	375,60
Servente	375,60
Aprendiz de expedição e venda do 2. ^o ano	348,01
Aprendiz de expedição e venda do 1. ^o ano	291,90
Sector de apoio e manutenção:	
Oficial de 1. ^a	479,40
Oficial de 2. ^a	450
Oficial de 3. ^a	430,20
Pré-oficial (EL)	384,30
Pré-oficial (CC)	348,01
Praticante do 2. ^o ano (MET)	348,01
Praticante do 1. ^o ano (MET)	348,01
Aprendiz do 3. ^o ano	348,01
Aprendiz do 2. ^o ano	348,01
Aprendiz do 1. ^o ano	291,90

(a) Esta remuneração pode ser substituída por percentagens nas vendas, ou qualquer outro sistema, sem prejuízo do mínimo estabelecido.

Lisboa, 9 de Maio de 2002.

Pela Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa:

Fernando Trindade.

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

(Assinatura ilegível.)

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

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

Lisboa, 29 de Maio de 2002. — Pela Direcção Nacional/FESAHT, *Paula Farinha*.

Declaração

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

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;
SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;

Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 21 de Maio de 2002. — Pela Direcção, (Assinatura ilegível.)

Declaração

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

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

Lisboa, 22 de Maio de 2002. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore, Madeiras e Materiais de Construção do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte e Viseu;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;
Sindicato da Construção Civil da Horta;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 21 de Maio de 2002. — Pelo Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 17 de Julho de 2002.

Depositado em 24 de Julho de 2002, a fl. 179 do livro n.º 9, com o registo n.º 221/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ACIP — Assoc. do Comércio e da Ind. de Panificação, Pastelaria e Similares e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição, distribuição e vendas, apoio e manutenção/Centro) — Alteração salarial e outra.

A presente revisão do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1989, e última revisão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2001, dá nova redacção às seguintes matérias:

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

3 — As tabelas salariais constantes dos anexos III e IV e as cláusulas de expressão pecuniária têm efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2002.

Cláusula 68.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a um subsídio de refeição no valor de € 3,29 por cada dia de trabalho completo e efectivamente prestado.

ANEXO III e IV

Níveis	Categorias profissionais	Horário normal — Vencimento base (euros)	Horário especial — Vencimento base (euros)
I	Encarregado de fabrico Empregado de balcão encarregado	452	542
II	Empregado de balcão principal ... Encarregado de expedição	431	519
III	Amassador Forneiro Panificador principal Oficial de 1. ^a (apoio e manutenção)	418	505
IV	Motorista-vendedor-distribuidor Oficial de 2. ^a (apoio e manutenção) Panificador de 1. ^a	396	477
V	Empregado de balcão de 1. ^a Panificador de 2. ^a	378	458
VI	Empregado de balcão de 2. ^a Operador de máquinas de empacotar	371	412
VII	Aspirante a panificador Empregado de balcão auxiliar ... Empacotador Praticante do 2. ^o ano (apoio e manutenção) Distribuidor Expedidor ou ajudante de expedição Servente	352	410

Níveis	Categorias profissionais	Horário normal — Vencimento base (euros)	Horário especial — Vencimento base (euros)
VIII	Praticante do 1. ^o ano (apoio e manutenção)	350	388
IX	Aprendiz	283	316

Coimbra, 29 de Janeiro de 2002.

Pela ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacéutica, Petróleo e Gás:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

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

Lisboa, 16 de Julho de 2002. — Pela Direcção Nacional/FESAHT, *Paula Farinha*.

Declaração

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

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

Lisboa, 9 de Julho de 2002. — Pela Direcção, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

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

- Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
- Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

Lisboa, 9 de Julho de 2002. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore, Madeiras e Materiais de Construção do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte e Viseu;

- Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;
- Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;
- Sindicato da Construção Civil da Horta;
- Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
- SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 9 de Julho de 2002. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 17 de Julho de 2002.

Depositado em 24 de Julho de 2002, a fl. 179 do livro n.º 9, com o n.º 222/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e o SIFOMATE — Sind. dos Fogueiros, Energia e Ind. Transformadoras — Alteração salarial.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se às empresas e aos trabalhadores representados pelas associações patronais e sindicato outorgante.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 —

2 — A tabela salarial constante no anexo III produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2002.

ANEXO III

Tabela salarial

Categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)
Fogueiro encarregado	585,50
Fogueiro de 1. ^a	548,00
Fogueiro de 2. ^a	514,30
Fogueiro de 3. ^a	426,60
Ajudante de fogueiro	396,80

Porto, 5 de Junho de 2002.

Pela Associação dos Industriais de Bolachas e Afins:

(*Assinatura ilegível.*)

Pela Associação dos Industriais de Chocolates e Confeitaria:

(*Assinatura ilegível.*)

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras — SIFOMATE:
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 24 de Junho de 2002.

Depositado em 30 de Julho de 2002, a fl. 183, do livro n.º 9, com o registo n.º 250/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ANEFA — Assoc. Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, as empresas filiadas na ANEFA — Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a sua categoria profissional, representados pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 —

2 —

3 — A tabela salarial constante dos anexos III e IV e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2002 e serão revistos anualmente.

4 —

5 —

6 —

CAPÍTULO II

Admissão, quadros, acessos e carreiras

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

1 —

a)

b)

2 —

3 —

Cláusula 4.^a

Categorias profissionais, definição de funções e preenchimento de lugares e cargos

1 —

2 —

3 —

4 —

5 —

a)

b)

c)

d)

Cláusula 5.^a

Definição de promoção

.....

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 —

2 —

3 —

4 —

5 —

6 —

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 7.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

a)

b)

c)

d)

e)

- f)
- g)
- h)
- i)
- j)

Cláusula 8.^a

Deveres do trabalhador

São deveres do trabalhador:

- a)
- b)
- c)
- d)
- e)
- f)
- g)
- h)

Cláusula 9.^a

Garantias do trabalhador

1 — É proibido à entidade patronal:

- a)
- b)
- c)
- d)
- e)
- f)
- g)
- h)

2 —

3 —

- a)
- b)

Cláusula 10.^a

Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato

1 —

2 —

3 —

Cláusula 11.^a

Mudança de categoria

.....

Cláusula 12.^a

Quotização sindical

1 —

2 —

- a)
- b)

Cláusula 13.^a

Formação profissional

1 —

2 —

3 — Aos trabalhadores que completem cursos de formação profissional com aproveitamento e com acesso a CAP — certificado de aptidão profissional, será garantido um acréscimo salarial de 3% sobre o seu salário base, para além de eventual promoção.

Cláusula 14.^a

Regulamentos internos

1 —

2 —

CAPÍTULO IV

Local de trabalho, transferências e deslocações

Cláusula 15.^a

Local habitual de trabalho

.....

Cláusula 16.^a

Transferências

1 —

2 —

3 —

Cláusula 17.^a

Deslocações

1 —

- a)
- b)
- c)

2 — Nas pequenas deslocações o trabalhador tem direito ao pagamento das despesas de transporte e alimentação até ao valor de:

- a) Transporte, se este não for fornecido pela entidade patronal, até ao máximo de € 0,25/quilómetro;
- b) Alimentação até aos seguintes valores:

Pequeno-almoço — € 2,50;
Almoço ou jantar — € 8;
Ceia — €4,50;

- c)
- d)
- e)
- f)

3 —

- a)
- b)
- c)

CAPÍTULO V

Duração e prestação do trabalho

Cláusula 18.^a

Definição de horário de trabalho

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

2 — Para efeitos deste CCT, entende-se ainda por:

- a) Horário fixo — aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, são previamente determinadas e fixas;
- b) Horário móvel — aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, não são fixas, podendo entre o início e o termo efectivo do período normal de trabalho diário decorrer um período máximo de quinze horas;
- c) Horário flexível — aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios.

Cláusula 19.^a

Período normal de trabalho

- 1 —
- 2 —

Cláusula 20.^a

Definição de trabalho nocturno

.....

Cláusula 21.^a

Definição do trabalho suplementar

- 1 —
- 2 —
- a)
- b)
- 3 —
- 4 —

Cláusula 22.^a

Obrigatoriedade do trabalho suplementar

- 1 —
- 2 —
- a)
- b)
- c)

Cláusula 23.^a

Condições do trabalho suplementar

- 1 —
- 2 —

Cláusula 24.^a

Limites do trabalho suplementar

- 1 —
- a)
- b)
- c)
- d)

- 2 —

Cláusula 25.^a

Descanso compensatório

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —

Cláusula 26.^a

Isenção de horário de trabalho

- 1 —
- a)
- b)
- c)

- 2 —

- 3 —

- 4 —

Cláusula 27.^a

Não prestação de trabalho por razões climatéricas

- 1 —
- 2 —

Cláusula 28.^a

Trabalho por turnos

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —

6 —
7 —
8 —
9 —
10 —

CAPÍTULO VI
Contratos a termo

SECÇÃO I
Normas gerais

SECÇÃO II
Contratos de trabalho a termo certo

SECÇÃO III
Contratos de trabalho a termo incerto

CAPÍTULO VII
Retribuição, remunerações, subsídios e outras prestações pecuniárias

Cláusula 42.^a
Retribuição — Princípios gerais

1 —
2 —
3 —
4 —

Cláusula 43.^a
Tempo, local e forma de pagamento

1 —
2 —
3 —

Cláusula 44.^a
Remuneração horária

1 —
2 —

3 —
-----	-------

Cláusula 45.^a
Remuneração do trabalho suplementar

1 —
a)
b)
2 —
3 —

Cláusula 46.^a
Retribuição do trabalho nocturno

.....

Cláusula 47.^a
Retribuição do trabalho por turnos

1 —
2 —

Cláusula 48.^a
Diuturnidades

Os trabalhadores abrangidos por este CCT e com categoria sem acesso obrigatório terão direito a uma diuturnidade por cada três anos de antiguidade na mesma categoria, no máximo de cinco diuturnidades, no valor de € 15 mensais cada uma.

Cláusula 49.^a
Subsídio de alimentação

Nas empresas que não sirvam refeições será atribuído aos seus trabalhadores um subsídio de alimentação no valor de € 4,50 por cada dia de trabalho efectivo prestado.

Cláusula 50.^a
Interinidade de funções

1 —
2 —
3 —
4 —

Cláusula 51.^a
Retribuição especial pela isenção de horário de trabalho

.....

Cláusula 52.^a
Abono para falhas

.....

Cláusula 53.^a
Subsídio de férias

1 —
-----	-------

2 —

Cláusula 54.^a

Subsídio de Natal

1 —

2 —

3 —

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

.....

Cláusula 59.^a

Duração do período de férias

1 —

2 —

3 —

4 —

CAPÍTULO IX

Disciplina

.....

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

.....

CAPÍTULO XI

Livre exercício da actividade sindical na empresa

.....

CAPÍTULO XII

Higiene, segurança e saúde no local de trabalho

CAPÍTULO XIII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 122.^a

Protecção à maternidade e paternidade

.....

Cláusula 123.^a

Trabalho de menores

1 —

2 —

3 —

4 —

Cláusula 124.^a

Direitos especiais para trabalhadores-estudantes

1 —

a)

b)

c)

CAPÍTULO XIV

Relações entre as partes outorgantes

.....

CAPÍTULO XV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 126.^a

Condições de trabalho para o sector de viveiristas

.....

Cláusula 127.^a

Manutenção das regalias adquiridas

1 —

2 —

Cláusula 129.^a

Declaração de maior favorabilidade

.....

ANEXO I

Carreiras, acessos e enquadramentos

.....

ANEXO II

Categorias profissionais e definição de funções

.....

ANEXO III

Enquadramentos e tabela de remunerações mínimas

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Remunerações mínimas mensais (euros)
1	Director Técnico licenciado ou bacharel de grau IV	1 360
2	Técnico agro-florestal de grau IV Técnico licenciado ou bacharel de grau III	1 071
3	Chefe de serviços Técnico licenciado ou bacharel de grau II	1 008

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Remunerações mínimas mensais (euros)
4	Encarregado geral Operador de informática Secretário(a) de direcção Técnico agro-florestal de grau III Técnico licenciado de grau I	815
5	Encarregado de 1. ^a Técnico agro-florestal de grau II Técnico bacharel de grau I	718
6	Caixa Encarregado de 2. ^a Mecânico qualificado Operador de máquinas especiais Primeiro-escriturário Técnico agro-florestal de grau I	603
7	Encarregado de 3. ^a Oficial electricista de 1. ^a Oficial metalúrgico de 1. ^a Mecânico desempanador Segundo-escriturário	573
8	Ajudante de operador de máquinas especiais Motorista de pesados acima de 19 t Oficial de construção civil de 1. ^a Oficial electricista de 2. ^a Oficial metalúrgico de 2. ^a Operador de máquinas pesadas ou industriais Terceiro-escriturário	527
	Capataz de 1. ^a Motorista de pesados até 19 t	

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Remunerações mínimas mensais (euros)
9	Motosserrista Oficial de construção civil de 2. ^a Pré-oficial electricista	503
10	Auxiliar administrativo Enxertador Podador Tractorista Tirador de cortiça amadia ou empilhador ... Trabalhador agrícola especializado	472
11	Ajudante de mecânico Ajudante de operador de máquinas pesadas ou industriais Capataz de 2. ^a Carpinteiro Emetrador ou ajustador Empador ou armador de vinhas Espalhador de química Estagiário do 2.º ano (escritório) Gadanhador Limpador de árvores ou esgalhador Motorista de ligeiros Porta-miras Tirador de cortiça falca Trabalhador de descasque de madeiras Pintor	441
12	Ajudante de construção civil Ajudante de electricista Ajudante de motorista Estagiário do 1.º ano (escritório) Ferramenteiro Trabalhador agrícola	386
13	Aprendizes	355

ANEXO IV

Remunerações diárias — trabalho sazonal

Níveis	Categorias profissionais	Tabela diária (euros)	Proporcional de férias (euros)	Proporcional de subsídio de férias (euros)	Proporcional de subsídio de Natal (euros)	Total a receber por dia (euros)
6	Operador de máquinas especiais	30	3,40	3,40	3,40	40,20
8	Operador de máquinas pesadas/industriais Oficial de construção civil de 1. ^a	26	3	3	3	35
9	Motosserrista Oficial de construção civil de 2. ^a	25	2,90	2,90	2,90	33,70
10	Enxertador Podador Tirador de cortiça amadia Trabalhador agrícola especializado Tractorista	23,50	2,70	2,70	2,70	31,60
11	Carpinteiro Emetrador ou ajustador Empador ou armador de vinha Espalhador de química Limpador de árvores ou esgalhador Tirador de cortiça falca Trabalhador de descasque de madeiras Pintor	22	2,50	2,50	2,50	29,50

Níveis	Categorias profissionais	Tabela diária (euros)	Proporcional de férias (euros)	Proporcional de subsídio de férias (euros)	Proporcional de subsídio de Natal (euros)	Total a receber por dia (euros)
12	Ajudante de construção civil Ferramenteiro Trabalhador agrícola	19	2,20	2,20	2,20	25,60

17 de Julho de 2002.

Pela ANEFA — Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente:

Paulo Pimenta de Castro.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Jorge Santos.

Entrado em 19 de Julho de 2002.

Depositado em 24 de Julho de 2002, a fl. 180 do livro n.º 9, com o n.º 228/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra — Alteração salarial e outras.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente CCTV obriga, por um lado, todas as empresas que se dedicam à actividade de transformação de chapa de vidro filiadas na associação signatária e, por outro, todos os trabalhadores ao serviço representados pelos sindicatos signatários.

Cláusula 29.ª

Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores terão direito, por cada dia de trabalho efectivamente prestado, a um subsídio de alimentação no valor de:

€ 3,50 de 1 de Janeiro a 30 de Junho de 2002; e
€ 4 de 1 de Julho a 31 de Dezembro de 2002.

Cláusula 79.ª

Vigência e aplicação das tabelas

As tabelas anexas a este CCTV e cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos nos seguintes períodos:

Tabela A — de 1 de Janeiro a 30 de Junho de 2002;
Tabela B — de 1 de Julho a 31 de Dezembro de 2002;
Tabela C — de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2002.

ANEXO III

Tabela salarial

Grupos	Tabela A	Tabela B
1	771,67	775,52
2	610,61	613,66

Grupos	Tabela A	Tabela B
3	591,60	594,55
4	580,60	583,50
5	560,51	563,31
6	552,04	554,79
7	544,59	547,31
8	536,11	538,79
9	523,78	526,40
10	516,84	519,43
11	506,31	508,84
12	488,07	490,51
13	480,62	483,02
14	470,61	472,96
15	459,30	461,60
16	449,80	452,05
17	436,44	438,62

Tabela de praticantes, aprendizes e pré-oficiais

Tabela C

Praticante geral:

Do 1.º ano — 348,01;
Do 2.º ano — 348,01;
Do 3.º ano — 348,01.

Praticante de montador de aquários e praticante de montador de tampos de vidro para arcas frigoríficas — 348,01.

Aprendiz geral — 348,01.

Praticante de metalúrgico:

Do 1.º ano — 348,01;
Do 2.º ano — 348,01.

	Tabela A	Tabela B
Pré-oficial de colocador, biselador, espelhador, moldureiro ou dourador, cortador, operador de máquina de fazer aresta ou bisel, operador de máquina de vidro duplo, serralheiro de caixilhos de alumínio e montador de caixilhos de alumínio:		
1.º ano	414,61	416,62
2.º ano	471,63	473,92

	Tabela A	Tabela B
Polidor de vidro plano:		
1.º ano	387,38	389,26
2.º ano	441,32	443,46
Foscador artístico a areia de vidro plano, foscador a ácido e operador de máquina de fazer aresta e polir:		
1.º ano	374,02	375,83
2.º ano	431,56	433,65
Montador de espelhos electrificados e de aquários e montador de tampos de vidro para arcas frigoríficas:		
1.º ano	344,22	348,01
2.º ano	387,89	389,77
Colocador de vidro auto	471,63	473,92

Carreira profissional dos trabalhadores de escritório e comércio

Tabela C

Paquete ou praticante de escritório ou de balcão — 348,01.

Estagiário de escritório e caixeiro ajudante:

- Do 1.º ano — 348,01;
- Do 2.º ano — 348,01;
- Do 3.º ano — 348,01.

O cobrador e o caixa auferirão um abono mensal de:

- € 18,50 de 1 de Janeiro a 30 de Junho de 2002;
- € 18,59 de 1 de Julho a 31 de Dezembro de 2002.

Porto, 7 de Junho de 2002.

Pela Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal:
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:
(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal representa o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Pela Federação, (Assinatura ilegível.)

Declaração

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

- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
- Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
- Sindicato de Transportes Rodoviários de Faro;

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

Pela Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 10 de Julho de 2002.

Depositado em 24 de Julho de 2002, a fl. 181 do livro n.º 9, com o registo n.º 233/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra — Alteração salarial e outras.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas do continente e das Regiões Autónomas representadas pela associação signatária e, por outro, todos os trabalhadores ao serviço dessas empresas, qualquer que seja a categoria profissional atribuída, desde que representados por qualquer dos sindicatos signatários.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 —

2 — As tabelas salariais constantes do anexo III e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos:

- Tabela A — de 1 de Janeiro a 30 de Junho de 2002;
- Tabela B — de 1 de Julho a 31 de Dezembro de 2002;
- Tabela C — de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2002.

Cláusula 30.ª

Cantinas em regime de auto-serviço

.....

3 — Enquanto não existirem cantinas a funcionar nos termos do n.º 1, os trabalhadores terão direito a um subsídio no valor de:

- € 3,50 de 1 de Janeiro a 30 de Junho de 2002; e
- € 4 de 1 de Julho a 31 de Dezembro de 2002, por cada dia de trabalho efectivo.

Tabela salarial

Grupos	Tabela A (euros)	Tabela B (euros)
1	775,42	775,52
2	613,57	613,66
3	594,47	594,55
4	583,37	583,50
5	563,24	563,31
6	554,72	554,79
7	547,23	547,31
8	538,71	538,79
9	526,32	526,40
10	519,35	519,43
11	508,77	508,84
12	490,44	490,51
13	482,96	483,02
14	472,89	472,96
15	461,53	461,60
16	451,98	452,05
17	438,56	438,62

Tabela de praticantes, aprendizes e pré-oficiais**Tabela C**

Praticante geral:

Do 1.º ano — € 348,01;
Do 2.º ano — € 348,01;
Do 3.º ano — € 348,01.

Praticante de montador aquários e montador de tampos de vidro para arcas frigoríficas — € 348,01.

Aprendiz geral — € 348,01.

Praticante metalúrgico:

Do 1.º ano — € 348,01;
Do 2.º ano — € 348,01.

Pré-oficial de colocador, biselador, espelhador, moldureiro ou dourador, cortador, operador de máquinas de fazer aresta ou bisel, operador de máquina de vidro duplo:

Do 1.º ano — € 416,62;
Do 2.º ano — € 473,92.

Polidor de vidro plano:

Do 1.º ano — € 389,26;
Do 2.º ano — € 443,46.

Foscador artístico a areia de vidro plano, foscador a ácido e operador de máquina de fazer aresta e polir:

Do 1.º ano — € 375,83;
Do 2.º ano — € 433,65.

Montador de aquários e montador de tampos de vidro para arcas frigoríficas:

Do 1.º ano — € 348,01;
Do 2.º ano — € 389,77.

Colocador de vidro auto — € 473,92.

Carreira profissional dos trabalhadores de escritório e comércio

Paquete ou praticante de escritório e de balcão — € 348,01.

Estagiário de escritório e caixeiro-ajudante:

Do 1.º ano — € 348,01;
Do 2.º ano — € 348,01;
Do 3.º ano — € 348,01.

Tabelas de pré-oficiais, ajudantes e aprendizes de electricista

Pré-oficial:

Do 1.º ano — € 415,84;
Do 2.º ano — € 472,63.

Ajudante:

Do 1.º ano — € 276,71;
Do 2.º ano — € 304,07.

Aprendiz:

Do 1.º/2.º anos — € 276,71;
Do 3.º ano — € 278,26.

O cobrador e o caixa auferirão um abono mensal de:

€ 18,50 de 1 de Janeiro a 30 de Junho de 2002;
€ 18,59 de 1 de Julho a 31 de Dezembro de 2002.

Lisboa, 7 de Junho de 2002.

Pela Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal representa o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Pela Federação, (Assinatura ilegível.)

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
Sindicato de Transportes Rodoviários de Faro;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;
Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;

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

Pela Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 10 de Julho de 2002.

Depositado em 24 de Julho de 2002, livro n.º 9, p. 181, com o registo n.º 232/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Nacional dos Ópticos e a FEP-CES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

CCT entre a ANO — Associação Nacional dos Ópticos e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 48, de 29 de Dezembro de 1999, e 21, de 8 de Junho de 2001.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente contrato aplica-se a todo o território nacional e obriga, por uma parte, todas as empresas representadas pela Associação Nacional dos Ópticos e, por outra, todos os trabalhadores sindicalizados nas associações sindicais signatárias.

2 — Aquando da entrega para publicação deste CCT ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade, as associações patronais e sindicais outorgantes obrigam-se a requerer a extensão deste CCT a todas as empresas que exerçam a sua actividade nestes sectores e que não estejam filiadas nas associações patronais outorgantes e aos trabalhadores com as categorias profissionais nele previstas que não se encontrem filiados nas associações sindicais signatárias.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — As alterações ao presente contrato serão válidas pelo período de um ano, entrando em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, produzindo efeitos, a tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária, a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 25.ª

Retribuição certa mínima

10 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores ao seu serviço um subsídio de refeição de € 2,12 por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

Cláusula 28.ª

Trabalho fora do local habitual

3 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de € 46,46 para alimentação e alojamento.

4 — Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão abonadas as seguintes quantias:

Alojamento e pequeno-almoço — € 28,39;
Almoço ou jantar — € 10,84.

ANEXO II-A

Tabela de remunerações certas mínimas

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações (euros)
I	Analista de sistemas Chefe de departamento, divisão ou serviço Chefe de escritório Contabilista Encarregado geral de armazém Gerente comercial Óptico-optometrista Programador de computadores Técnico de contas Tesoureiro	772,50
II	Caixeiro oficial encarregado ou chefe de secção Chefe de compras Chefe de secção (escritório) Chefe de vendas Contactologista ou técnico de lentes de contacto Encarregado de armazém Guarda-livros Programador mecanográfico	719
III	Correspondente em línguas estrangeiras Inspector de vendas Operador de computador Secretário de direcção Subchefe de secção Técnico de óptica ocular	678
IV	Caixa de escritório Caixeiro de praça Caixeiro-viajante Cobrador Estenodactilógrafo em línguas estrangeiras Fiel de armazém Motorista de pesados	650

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações (euros)
	Operador de máquinas de contabilidade Operador mecanográfico Primeiro-caixeiro Primeiro-escriturário Primeiro-oficial Prospector de vendas	
V	Conferente Demonstrador Estenodactilógrafo em língua portuguesa Motorista de ligeiros Perfurador-verificador Propagandista Recepcionista Segundo-caixeiro Segundo-escriturário Segundo-oficial	607
VI	Ajudante de motorista Caixa de balcão Contínuo Distribuidor Embalador Guarda Porteiro Servente Telefonista Terceiro-caixeiro Terceiro-escriturário Terceiro-oficial	562
VII	Caixeiro-ajudante do 2.º ano Dactilógrafo do 2.º ano Estagiário do 2.º ano Oficial-ajudante do 2.º ano Empregada de limpeza (a)	436
VIII	Caixeiro-ajudante do 1.º ano Dactilógrafo do 1.º ano Estagiário do 1.º ano Oficial-ajudante do 1.º ano	366
IX	Aprendiz de óptica (1.º e 2.º anos) Paquete Praticante de armazém (1.º e 2.º anos) Praticante de caixeiro (1.º e 2.º anos)	348,01 (b)

(a) Empregada de limpeza — € 2,68 hora.
(b) Salário mínimo nacional.

Lisboa, 9 de Julho 2002.

Pela Associação Nacional dos Ópticos:
(Assinaturas ilegíveis.)

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

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:
(Assinatura ilegível.)

Pelo STPT — Sindicato dos Trabalhadores da Portugal Telecom e Empresas Participadas:
(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;
CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;
Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo.

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

Declaração

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

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

Pela Direcção Nacional, *Vítor Pereira.*

Entrado em 22 de Julho de 2002.

Depositado em 26 de Julho de 2002, a fl. 182 do livro n.º 9, com o n.º 241/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ARESP — Assoc. da Restauração e Similares de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras.

Artigo 1.º

Revisão

No CCT — restauração e bebidas publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2001, são introduzidas as seguintes alterações:

Cláusula 4.^a

Vigência e revisão da CCT

Mantém a redacção em vigor, excepto a parte final do n.º 2, no qual se substitui «2001» por «2002».

Cláusula 74.^a

Abono para falhas

Mantém a redacção, excepto a parte final do n.º 1, no qual se substitui «5400\$» por «€ 29,00».

Cláusula 81.^a

Prémio de conhecimento de línguas

Mantém a redacção em vigor, excepto o n.º 1, no qual o valor de «6700\$» é substituído por «€ 35,00».

Cláusula 87.^a

Cômputo do valor das refeições

1 — Mantém a redacção em vigor, excepto o seguinte:

- a) Refeições completas por mês — € 42,00;
- b) Refeições avulsas:

Pequeno-almoço — € 0,75;
 Ceia simples — € 1,5;
 Almoço, jantar e ceia simples — € 3,00.

2 — Mantém a redacção em vigor substituindo o valor de «15 000\$» por «€ 80,00».

Cláusula 93.^a

Retribuição mínima dos «extras»

1 — Mantém a redacção em vigor, excepto os valores que passam para os seguintes:

Chefe de mesa — € 40,00;
 Chefe de *barman* — € 40,00;
 Chefe de pasteleiro — € 40,00;
 Chefe de cozinheiro — € 40,00;
 Primeiro-cozinheiro — € 36,00;
 Primeiro-pasteleiro — € 36,00;
 Outras profissões — € 32,00.

ANEXO I

Tabela salarial

(de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2002)

Nível	Grupo A (euros)	Grupo B (euros)	Grupo C (euros)
XI	724	708	610
X	619	593	544
IX	560	541	468
VIII	506,50	495	429
VII	466	462	390
VI	418	416	364
V	377	371	358
IV	365	364	356
III	356	352	350
II	320	313	311
I	305	302	300

Artigo 2.º

Manutenção

Mantêm-se em vigor todas as demais cláusulas e matérias que não sejam expressamente derogadas pelo presente IRCT.

Lisboa, 19 de Março de 2002.

Pela ARESP — Associação de Restauração e Similares de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

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

SITSE — Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;
 STEIS — Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
 SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviço;

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 5 de Julho de 2002.

Depositado em 26 de Julho de 2002, a fl. 182 do livro n.º 9, com o registo n.º 242/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ARESP — Assoc. da Restauração e Similares de Portugal e outras e o Sind. dos Músicos — Alteração salarial e outras.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

- 1 —
- 2 —
- 3 —

4 — A tabela salarial e demais cláusulas com expressão pecuniária estabelecidas para o presente contrato vigorarão a partir de 1 de Janeiro de 2002.

Cláusula 45.^a

Ajudas de custo

- 1 —
 - 2 — Quando em digressão artística, a entidade patronal pagará ao trabalhador o complemento diário mínimo de € 22,10.
 - 3 —
- Almoço — € 7;
 Jantar — € 7;
 Dormida — € 14,30.

Cláusula 46.^a

Subsídio de antiguidade

- 1 —
- 2 —

Tempo de serviço na empresa:	Valor do subsídio — Em euros
1.º escalão — cpmptados 3 anos	5,90
2.º escalão — completados 6 anos	11,80
3.º escalão — completados 9 anos	17,70
4.º escalão — completados 12 anos	23,60
5.º escalão — completados 15 ou mais anos	29,50

Cláusula 63.^a

Subsídio de refeição

1 — [...] têm direito a um subsídio de refeição de € 2,80.
2 —

ANEXO III

Vencimentos a partir de 1 de Janeiro de 2002

Em euros								
Categorias profissionais	Tipo de estabelecimentos — Grupos							
	1		2		3	4		5
	VAR.	LIG.	VAR.	LIG.		VAR.	LIG.	
Chefe de orquestra	802,80	667,90	690,50	606,20	617,30	617,30	555,80	466,10
Chefe de grupo/conjunto	746,50	651,30	651,30	533,30	561,60	561,60	499,60	421,00
Instrumentista solista	690,50	628,70	595,00	510,70	516,40	516,40	460,40	384,10
Cantor ligeiro/cançonetista	651,30	533,30	561,60	460,40	483,00	483,00	449,20	378,70
Disco-jóquei	651,30	533,30	561,60	460,40	483,00	483,00	449,20	378,70
Fadista/vocalista de fados	651,30	533,30	561,60	460,40	483,00	483,00	449,20	378,70
Instrumentista de fados	651,30	533,30	561,60	460,40	483,00	483,00	449,20	378,70
Instrumentista/vocalista conj.	651,30	533,30	561,60	460,40	483,00	483,00	449,20	378,70

Lisboa, 11 de Janeiro de 2002.

Pelo Sindicato dos Músicos:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação da Restauração e Similares de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Hotéis de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Hotéis Norte de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Industriais Hoteleiros Similares do Algarve:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Industriais Hotelaria, Restaurantes Similares do Centro:

(Assinatura ilegível.)

Pela União Associações Indústria Hoteleira Similares Norte de Portugal em representação de:

Associação dos Hotéis do Norte de Portugal;
Associação das Pensões do Norte;
Associação dos Restaurantes, Cafés e Similares do Norte de Portugal;
Associação das Pastelarias, Casas de Chá e Similares do Norte de Portugal.

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 18 de Abril de 2002.

Depositado em 29 de Julho de 2002, a fl. 183 do livro n.º 9, com o n.º 245/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a APAN — Assoc. de Agentes de Navegação e outras e o SAP — Sind. dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária — Alteração salarial e outras.

Novo texto acordado para os n.ºs 1 e 2, alíneas a), b), c) e d), da cláusula 28.^a, n.º 1 da cláusula 31.^a, cláu-

sula 46.^a e anexo II — Tabela de remunerações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AGENOR — Associação dos Agentes de Navegação do Norte de Portugal, APAN — Associação Portuguesa dos Agentes de Navegação, ANESUL — Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias, por um lado, e, por outro, o Sindicato dos Tra-

balhadores Administrativos da Actividade Portuária — SAP, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 2001.

d) Ceia — quando o trabalho se prolongue para além das 24 horas ou se inicie antes da 1 hora — € 5,65.

Cláusula 28.^a

Trabalho suplementar — Refeições

2:

- a) Pequeno-almoço — quando o trabalho termine depois das 6 horas ou se inicie antes das 8 horas — € 2,34;
- b) Almoço — quando o trabalhador preste serviço mais de trinta minutos no período de intervalo para refeição e descanso fixado no horário de trabalho — € 8,45;
- c) Jantar — quando o trabalho termine depois das 20 horas — € 8,45;

Cláusula 31.^a

Comparticipação nas despesas de almoço

1 — Será atribuída a todos os trabalhadores, nos dias em que prestem um mínimo de cinco horas de trabalho normal, uma participação nas despesas de almoço, sempre que possível em senhas, no valor de € 8,11.

Cláusula 46.^a

Diuturnidades

3 — O valor de cada diuturnidade é de € 19,69.

ANEXO II

Tabela de remunerações

Classes	Níveis	Categorias	Remuneração (euros)
A — Chefia	1	Chefe de serviços Engenheiro informático	1 067,19
	2	Chefe de secção Analista programador	912,85
B — Oficiais	1	Primeiro-oficial Encarregado de armazém Encarregado de paque de contentores	829,26
	2	Segundo-oficial	789,45
	3	Terceiro-oficial Fiel de armazém Fiel de parque de contentores	738,79
C — Profissionais de apoio	1	Aspirante Contínuo Telefonista/recepcionista Conferente de armazém Conferente de parque de contentores Guarda, rondista, vigilante Operador de máquinas	651,50
	2	Servente Embalador	605,47
	3	Praticante	521,37
	4	Praticante estagiário	448,72
	5	Praticante estagiário de armazém — 1.º semestre	366,21
	6	Praticante estagiário de armazém — 2.º semestre	481,19
	7	Paquete	352,90
D — Higiene		Auxiliar de limpeza Auxiliar de limpeza — tempo parcial	519,75 Proporcional ao valor mensal

Vigência — o presente acordo produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2002 até 31 de Dezembro de 2002, data a partir da qual vigorarão as condições que entretanto vierem a ser acordadas.

Pela AGENOR — Associação dos Agentes de Navegação do Norte de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela APAN — Associação de Agentes de Navegação:

(Assinatura ilegível.)

Pela ANESUL — Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias do Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SAP — Sindicato dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária:

(Assinaturas ilegíveis.)

Lisboa e Leça da Palmeira, 29 de Janeiro de 2002.

Entrado em 25 de Julho de 2002.

Depositado em 26 de Julho de 2002, a fl.182 do livro n.º 9, com o registo n.º 240/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Portuguesa de Seguradores e outro e o STAS — Sind. dos Trabalhadores da Actividade Seguradora e outros — Alteração salarial e outras.

As partes outorgantes acordam rever a tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1995, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2001, nos seguintes termos:

Artigo 1.º

As cláusulas 35.^a, n.º 1, 45.^a, n.º 2, 48.^a, n.ºs 2, 6 e 11, 60.^a, n.º 3, 64.^a, n.º 2, 67.^a, n.º 1, passam a ter a seguinte redacção:

N.º 1 da cláusula 35.^a:

«1 — Os trabalhadores têm direito a 24 dias úteis de férias, gozados seguida ou interpoladamente, sem prejuízo do regime legal de compensação de faltas.»

N.º 2 da cláusula 45.^a:

«2 — O prémio de antiguidade referido no número anterior será o seguinte:

Ao completar 10 anos — 10 %;

Por cada ano completo mais — 1 %.»

N.º 2 da cláusula 48.^a:

«2 — As despesas de manutenção e representação de qualquer trabalhador, quando se desloque para fora das localidades onde presta normalmente serviço, são por conta da entidade patronal, devendo ser sempre garantidas condições de alimentação e alojamento condignas, segundo os seguintes valores:

Euros

Por diária completa	61,00
Por refeição isolada	9,80
Por dormida e pequeno-almoço	41,40

Em casos devidamente justificadas poderão estes valores ser excedidos, apresentando o trabalhador documentos justificativos.»

N.º 6 da cláusula 48.^a:

«6 — Os trabalhadores que utilizarem automóveis ligeiros próprios ao serviço da empresa terão direito a receber, por cada quilómetro efectuado em serviço, um quantitativo equivalente ao produto do factor 0,26

pelo preço em vigor por litro da gasolina sem chumbo com 98 octanas.»

N.º 11 da cláusula 48.^a:

«11 — Em alternativa ao disposto no número anterior, os trabalhadores dos serviços comerciais ou peritos podem optar por um seguro, custeado pela empresa, do veículo próprio que habitualmente utilizam ao serviço da mesma, cobrindo os riscos «Responsabilidade civil ilimitada» e «Danos próprios», de acordo com o seu valor venal e até ao limite de € 16 000.»

N.º 3 da cláusula 60.^a:

«3 — Em caso algum a pensão de reforma anual resultante da actualização prevista no n.º 1, adicionada da pensão anual recebida da segurança social, poderá ultrapassar o ordenado mínimo líquido anual que o trabalhador receberia se estivesse no activo, com o prémio de antiguidade que tinha quando se reformou, não podendo este ultrapassar 30 % do ordenado base do nível X.»

N.º 2 da cláusula 64.^a:

«2 — As indemnizações fixadas nas alíneas do número anterior não são acumuláveis e encontram-se limitadas, respectivamente, a € 10 000, € 20 000 e € 60 000.»

N.º 1 da cláusula 67.^a:

«1 — A contribuição para o custo da refeição de almoço é fixada em € 7,35 diários, por dia efectivo de trabalho.»

Artigo 2.º

À cláusula 42.º, n.º 2, é aditada uma nova alínea *d*), com a seguinte redacção:

«*d*) As dadas por morte do cônjuge ou pessoa com quem vivia maritalmente, filhos, enteados, pais, sogros, padrastos, noras e genros.»

Artigo 3.º

A tabela salarial referida no anexo IV é substituída pela seguinte:

Tabela salarial para 2002

(Euros)

Níveis	2002
XVI	1 925
XV	1 664,25

(Euros)

Níveis	2002
XIV	1 318,25
XIII	1 089,75
XII	1 059,25
XI	951
X	885
IX	811
VIII	778,75
VII	745,75
VI	709,50
V	668,25
IV	604
III	565
II	538
I	455,75

Artigo 4.º

1 — A tabela salarial do anexo IV e o subsídio de almoço referido no n.º 1 da cláusula 67.ª produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2002 e vigorarão até 31 de Dezembro de 2002.

2 — A nova redacção da cláusula 45.ª, n.º 2, produz efeitos desde 1 de Janeiro de 2002.

3 — A nova redacção das restantes cláusulas alteradas entra em vigor na data de publicação do presente acordo no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Lisboa, 30 de Abril de 2002.

Pela Associação Portuguesa de Seguradores:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Instituto de Seguros de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS):

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal (SISEP):

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SNPSA):

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 12 de Julho de 2002.

Depositado em 24 de Julho de 2002, a fl. 180 do livro n.º 9, com o registo n.º 230/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Portuguesa de Seguradores e a FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros e outro — Alteração salarial e outras.

As partes outorgantes acordam rever a tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1995, com as alterações publicadas

no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2001, nos seguintes termos:

Artigo 1.º

As cláusulas 10.ª, n.º 1, 16.ª, n.º 2, 17.ª, n.º 3, 27.ª, n.º 3, 31.ª, n.º 2, 33.ª, n.º 1, passam a ter a seguinte redacção:

N.º 1 da cláusula 10.ª:

«1 — Os trabalhadores têm direito anualmente a 24 dias úteis de férias.»

N.º 2 da cláusula 16.ª:

«2 — Os prémios de antiguidade referidos no número anterior serão os seguintes:

Ao completar 10 anos — 10%;

Por cada ano completo mais — 1%.»

N.º 3 da cláusula 17.ª:

«3 — Os trabalhadores que utilizarem automóveis ligeiros próprios ao serviço da empresa terão direito a receber, por cada quilómetro efectuado em serviço, um quantitativo equivalente ao produto do factor 0,26 pelo preço em vigor por litro da gasolina sem chumbo com 98 octanas.»

N.º 3 da cláusula 27.ª:

«3 — Em caso algum a pensão de reforma anual resultante da actualização prevista no n.º 1, adicionada da pensão anual recebida da segurança social, poderá ultrapassar o ordenado mínimo líquido anual que o trabalhador receberia se estivesse no activo, com o prémio de antiguidade que tinha quando se reformou, não podendo este ultrapassar 30% do ordenado base do nível A.»

N.º 2 da cláusula 31.ª:

«2 — As indemnizações fixadas nas alíneas do número anterior não são acumuláveis e encontram-se limitadas, respectivamente, a € 10 000, € 20 000 e € 60 000.»

N.º 1 da cláusula 33.ª:

«1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio para almoço, no valor de € 7,35, por cada dia de trabalho efectivamente prestado.»

Artigo 2.º

As tabelas salariais referidas nos anexos I-E), II-E) e III, n.º 5, são substituídas pelas seguintes:

a) Anexo I-E), «Tabela salarial» e anexo II-E), «Tabela salarial»:

Níveis	2002 — Euros
A	885
B	951
C	1 013,25
D	1 059,25
E	1 121,50
F	1 187,25
G	1 251
H	1 318,25
I	1 403,75
J	1 487,25
L	1 576,75
M	1 664,25
N	1 793,75
O	1 925

b) Anexo III, n.º 5, tabela salarial:

Níveis	Grau	2002 — Euros
A	I	885
B	II	951
C	III	1 013,25
D	IV	1 059,25

Artigo 3.º

1 — A tabela salarial do anexo I-E), a tabela salarial do anexo II-E) e a tabela salarial do anexo III, n.º 5, e o subsídio de almoço referido no n.º 1 da cláusula 33.ª produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2002 e vigorarão até 31 de Dezembro de 2002.

2 — A nova redacção das restantes cláusulas alteradas entra em vigor na data de publicação do presente acordo no *Boletim de Trabalho e Emprego*.

Lisboa, 21 de Maio de 2002.

Pela Associação Portuguesa de Seguradores:

António Reis.
Alexandra Queiroz.
Isabel Robalo.
Carlos Proença.
José Maria Lima.

Pela FENSIO — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros, em representação dos seguintes sindicatos:

Sindicato dos Economistas;
Sindicato Nacional dos Engenheiros Técnicos (SNET/SETS);
Sindicato Nacional de Quadros Técnicos — SNAQ;
Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante (SEMM):

João Neves.

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

Sofia Guimarães.

Entrado em 12 de Julho de 2002.

Depositado em 24 de Julho de 2002, a fl. 180 do livro n.º 9, com o registo n.º 229/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Portuguesa de Seguradores e o SEP — Sind. dos Enfermeiros Portugueses e outros — Alteração salarial e outras.

As partes outorgantes acordam rever a tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1995, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2001, nos seguintes termos:

Artigo 1.º

As cláusulas 28.ª, n.º 1, 38.ª, n.º 2, 40.ª, n.º 2, 40.ª, n.º 6, 52.ª, n.º 3, 56.ª, n.º 2, 59.ª, n.º 1, e o n.º 4 do anexo II, «Tabela salarial», passam a ter a seguinte redacção:

N.º 1 da cláusula 28.ª:

«1 — Os enfermeiros têm direito anualmente a 24 dias úteis de férias, gozadas seguida ou interpola-

damente, sem prejuízo do regime legal de compensação de faltas.»

N.º 2 da cláusula 38.ª:

«2 — O prémio de antiguidade referido no número anterior será o seguinte:

- a) Ao completar quatro anos — 4 %;
- b) Por cada ano completo — mais 1 %.»

N.º 2 da cláusula 40.ª:

«2 — As despesas de manutenção e representação de qualquer enfermeiro, quando se desloque para fora das localidades onde presta normalmente serviço, são por conta da entidade patronal, devendo ser sempre garantidas condições de alimentação e de alojamento condignas, segundo os seguintes valores:

	Euros
Por diária completa	61
Por refeição isolada	9,80
Por dormida e pequeno-almoço	41,40

Em casos devidamente justificados, poderão estes valores ser excedidos, apresentando o enfermeiro documentos comprovativos.»

N.º 6 da cláusula 40.ª:

«6 — Os enfermeiros que utilizarem automóveis ligeiros próprios ao serviço da empresa terão direito a receber, por cada quilómetro efectuado em serviço, um quantitativo equivalente ao produto do factor 0,26 pelo preço em vigor por litro da gasolina sem chumbo com 98 octanas.»

N.º 3 da cláusula 52.ª:

«3 — Em caso algum a pensão de reforma anual resultante da actualização prevista no n.º 1, adicionada da pensão anual recebida da segurança social, poderá ultrapassar o ordenado mínimo líquido anual que o trabalhador receberia se estivesse no activo, com o prémio de antiguidade que tinha quando se reformou, não podendo este ultrapassar 30 % do valor do índice 100, constante do n.º 4 do anexo II, «Tabela salarial».

N.º 2 da cláusula 56.ª:

«2 — As indemnizações fixadas nas alíneas do número anterior não são acumuláveis e encontram-se limitadas, respectivamente, a € 10 000, € 20 000 e € 60 000.»

N.º 1 da cláusula 59.ª:

«1 — A contribuição para o custo da refeição de almoço é fixada em € 7,35 diários, por dia efectivo de trabalho.»

N.º 4 do anexo II, «Tabela salarial»:

«4 — O valor do índice 100, no período de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2002 é de € 906.»

Artigo 2.º

À cláusula 35.ª, n.º 2, é aditada uma nova alínea d), com a seguinte redacção:

- «d) As dadas por morte do cônjuge ou pessoa com quem vivia maritalmente, filhos, enteados, pais, sogros, padrastos, noras e genros.»

Artigo 3.º

1 — O n.º 4 do anexo II, «Tabela salarial», o subsídio de almoço referido no n.º 1 da cláusula 59.ª e o n.º 2 da cláusula 38.ª produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2002.

2 — A nova redacção das restantes cláusulas alteradas entra em vigor na data de publicação do presente acordo no *Boletim de Trabalho e Emprego*.

Lisboa, 7 de Junho de 2002.

Pela Associação Portuguesa de Seguradores:

*António Reis.
Alexandra Queiroz.
Isabel Robalo.
Carlos Proença.
José Maria Lima.*

Pelo Sindicato dos Enfermeiros do Centro e pelo Sindicato dos Enfermeiros do Norte:

Charles Albert Fazenda.

Pelo SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

Fernando Luís Nunes Teixeira.

Entrado em 12 de Julho de 2002.

Depositado em 24 de Julho de 2002, a fl. 179 do livro n.º 9, com o registo n.º 220/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a APECA — Assoc. Portuguesa das Empresas de Contabilidade, Auditoria e Administração e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros — Alteração salarial e outra.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente contrato colectivo de trabalho, adiante designado por CCT, obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela APECA — Associação Portuguesa das Empresas de Contabilidade, Auditoria e Administração e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e demais outorgantes sindicais.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — O presente CCT vigora pelo prazo de um ano e entra em vigor nos termos da lei.

2 — A tabela de remunerações mínimas mensais e demais cláusulas com conteúdo remuneratório vigoram entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2002.

Cláusula 29.ª

Subsídio de refeição

Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT têm direito a um subsídio de refeição no montante de € 4,25 por cada dia completo de trabalho efectivo.

Cláusula 57.ª

Disposição final

Mantém-se em vigor o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1992, com as alterações constantes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 17/94, 17/95, 16/96, 30/97, 30/98, 29/99, 29/2000 e 29/2001.

ANEXO II

Enquadramento profissional e remunerações mínimas

Níveis	Categorias	Remunerações (euros)
1	Analista de informática/contabilista Técnico oficial de contas Director de serviços	881,50
2	Chefe de departamento/chefe de divisão Inspector administrativo Programador de informática Secretário-geral/tesoureiro	801,50
3	Chefe de secção Técnico de contabilidade principal	679,50
4	Analista de funções Correspondente em línguas estrangeiras Documentalista/escriturário principal Planeador de informática de 1.ª Secretário de direcção Subchefe de secção/tradutor Técnico de contabilidade de 1.ª	626,50
5	Arquivista de informática/caixa Operador de computador de 1.ª Recepcionista-secretariado Técnico de serviços externos Planeador de informática de 2.ª Técnico de contabilidade de 2.ª Primeiro-escriturário	569,50
6-A	Cobrador de 1.ª Controlador de informática de 1.ª Operador de computador de 2.ª Operador de registo de dados de 1.ª Recepcionista de 1.ª Segundo-escriturário(a)	512
6-B	Estagiário (planeador de informática) Recepcionista-secretariado (estagiário) Técnico de contabilidade (estagiário)	506,50
7	Cobrador de 2.ª Controlador de informática de 2.ª Operador de registo de dados de 2.ª Recepcionista de 2.ª Telefonista de 1.ª Terceiro-escriturário	469,50
8-A	Contínuo de 1.ª Guarda de 1.ª Porteiro de 1.ª Telefonista do 2.ª	418,50
8-B	Dactilógrafo do 2.º ano Estagiário do 2.º ano (escriturário) Estagiário (controlador de informática) Estagiário (recepcionista) Estagiário (operador de registos de dados)	406,50

Níveis	Categorias	Remunerações (euros)
9-A	Contínuo de 2. ^a Guarda de 2. ^a Porteiro de 2. ^a	396
9-B	Dactilógrafo do 1. ^o ano Estagiário do 1. ^o ano (escriturário)	386,50
10	Trabalhador de limpeza	385
11	Paquete até 17 anos	285

Porto, 25 de Fevereiro de 2002.

Pela APECA — Associação Portuguesa das Empresas de Contabilidade, Auditoria e Administração:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;
CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;
Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo.

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

Declaração

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

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

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

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

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

Lisboa, 27 de Fevereiro de 2002. — Pelo Secretariado: (Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 5 de Julho de 2002.

Depositado em 26 de Julho de 2002, a fl. 182 do livro n.º 9, com o n.º 243/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a GROQUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos (serviços de desinfestação/aplicação de pesticidas) e a FEQUIMETAL — Feder. Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

O presente contrato colectivo de trabalho abrange, por um lado, as empresas inscritas na subdivisão de serviços de desinfestação/aplicação de pesticidas da GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias enquadradas neste contrato representados pelos sindicatos filiados na FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 —

2 — A tabela salarial produz efeitos a 1 de Janeiro de 2002.

Cláusula 7.^a

Trabalho extraordinário

1 —

2 —

3 —

a) 90% de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas extraordinárias diurnas;

- b) 110% de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas extraordinárias nocturnas;
- c) Quando as horas nocturnas se verificarem imediatamente a seguir às horas extraordinárias diurnas, serão pagas com um acréscimo de 125% sobre a retribuição normal, o que já inclui a remuneração especial para o trabalho nocturno;
- d) A fórmula a considerar no cálculo das horas simples para a remuneração do trabalho extraordinário é a seguinte:

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

4 — Quando o trabalhador prestar horas extraordinárias, não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido pelo menos doze horas, salvo tratando-se de trabalho extraordinário em antecipação do período normal.

5 —

6 —

Cláusula 8.^a

Trabalho em dia de descanso semanal e feriado

1 —

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado é remunerado com um acréscimo de 150% sobre a retribuição normal.

3 —

CAPÍTULO IV

Retribuições do trabalho

Cláusula 13.^a

Diuturnidades

1 — Às retribuições mínimas estabelecidas neste contrato serão acrescidas diuturnidades de € 19 por cada três anos de permanência na categoria sem acesso obrigatório e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

Cláusula 15.^a

Subsídio de almoço

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de almoço, por cada dia de trabalho, de montante igual a € 4,5.

2 —

Cláusula 17.^a

Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores que exerçam funções de cobrança ou a quem eventualmente os substitua será atribuído um abono mensal para falhas de € 19.

2 —

Cláusula 18.^a

Descanso semanal e feriados

1 — Os dias de descanso semanal para os trabalhadores abrangidos por este contrato são o sábado e o domingo.

2 — São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de Janeiro;
Terça-feira de Carnaval;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;

Feriado municipal da localidade onde se situa a sede ou delegação da empresa.

a) O dia 24 de Dezembro será concedido pelas entidades patronais, salvaguardando-se as situações de trabalho de natureza urgente. Nestes casos, os trabalhadores serão compensados noutro dia a acertar entre as partes.

ANEXO II

Remunerações mensais certas mínimas

(a partir de 1 de Janeiro de 2002)

Níveis	Categorias	Remunerações (em euros)
I	Chefe de serviços Encarregado geral	535
II	Encarregado de secção	503
III	Operador de desinfectação ou desinfectador de 1. ^a	455
IV	Fiel de armazém Operador de desinfectação ou desinfectador de 2. ^a	413
V	Cobrador Calafetador ou servente de desinfectação	392
VI	Servente de armazém	370
VII	Praticante de calafetador ou de servente de desinfectação	350

Lisboa, 7 de Julho de 2002.

Pela GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

(Assinatura ilegível.)

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;

Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 17 de Julho de 2002. — Pela Direcção, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 22 de Julho de 2002.

Depositado em 24 de Julho de 2002, a fl. 180 do livro n.º 9, com o n.º 226/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a Cooperativa Agrícola dos Fruticultores da Cova da Beira, C. R. L., e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a Cooperativa Agrícola de Fruticultores da Cova da Beira, C. R. L., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, representados pela SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente AE entra em vigor nos termos da lei.

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

3 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente.

4 — A tabela salarial constante do anexo II e as restantes cláusulas de expressão pecuniária vigorarão de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2002.

5 — A denúncia deste AE é possível a qualquer momento, nos termos dos números seguintes, decorridos que estejam 20 ou 10 meses, consoante se trate de uma revisão global de acordo ou da revisão da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, respectivamente.

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

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

8 — A resposta incluirá a contraproposta de revisão para todas as propostas que a parte que responde não aceite.

9 — Se não houver resposta ou esta não se conformar com os termos do número anterior, a parte proponente tem direito de requerer a passagem imediata às fases ulteriores do processo negocial.

10 — As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar do prazo fixado no n.º 7.

CAPÍTULO II

Admissão, classificação e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

1 — A idade mínima e a escolaridade obrigatória reger-se-ão em conformidade com o artigo 122.º do Decreto-Lei n.º 49 408, na redacção que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 396/91, de 16 de Outubro.

2 — A escolaridade mínima ou as habilitações específicas referidas neste AE serão dispensadas:

- a) Aos trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente AE estejam ao serviço da Cooperativa;
- b) Aos trabalhadores que demonstrem já ter desempenhado funções correspondentes às de qualquer das profissões previstas nos anexos ao presente AE.

3 — No provimento de vagas ou de novos lugares deverá ser dada preferência aos trabalhadores já ao serviço e que possuam as qualificações referidas.

Cláusula 4.^a

Condições específicas de admissão

As condições específicas de admissão constam no anexo II.

Cláusula 5.^a

Classificação profissional

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo serão reclassificados, de harmonia com as suas funções, numa das categorias profissionais ou graus constantes do anexo I.

2 — A classificação dos trabalhadores que já tenham exercido a profissão não poderá ser efectuada para categoria inferior à constante de documento passado pelo sindicato, salvo declaração escrita do trabalhador derrogando aquele princípio.

3 — Compete à comissão palitária, a pedido da associação sindical ou da cooperativa, deliberar sobre a criação de novas profissões ou categorias profissionais, quando aconselhadas pela índole da função.

4 — Na criação de novas categorias ou graus profissionais atender-se-á à natureza ou exigência dos serviços a prestar, ao grau de responsabilidade e à hierarquia das funções a desempenhar.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental por 15 dias.

2 — O período definido no número anterior não se aplica aos cargos e postos de trabalho em que, pela sua alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, só seja possível determinar a aptidão do trabalhador após um período maior de vigência do contrato, que não poderá, no entanto, exceder quatro meses.

3 — As condições de prestação de trabalho previstas no número anterior deverão constar de documento escrito, assinado pelas partes.

4 — Entende-se que a Cooperativa renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas que ele tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o seu contrato em virtude daquela proposta.

5 — Os trabalhadores podem despedir-se ou serem despedidos durante o período experimental sem que haja lugar a aviso prévio ou indemnização.

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

Cláusula 7.^a

Admissão para substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para substituir temporariamente outro considera-se feita a título provisório.

2 — O contrato deve ser celebrado pelo período correspondente à duração previsível do impedimento.

3 — Se o trabalhador substituído regressar ao serviço em tempo que permita à Cooperativa denunciar o contrato oito dias antes de expirar o prazo e este não for observado, a admissão torna-se definitiva. Se o regresso ocorrer nos oito dias que antecedem o termo do contrato e este ainda não tiver sido denunciado, considera-se prorrogado por mais um mês.

4 — A categoria, escalão ou grau profissional do trabalhador substituto não poderá ser inferior à do substituído.

5 — Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos provisoriamente se verificarem vagas, ser-lhes-á dada preferência, desde que reúnam as condições exigidas, salvo se, dentro da organização, existir qualquer outro trabalhador candidato ao lugar nas condições exigidas. Neste caso, o trabalhador contratado provisoriamente terá, de qualquer modo, assegurada a sua colocação dentro da organização na vaga que se verificar.

Cláusula 8.^a

Acesso

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem do trabalhador à categoria, grau ou escala superior da mesma categoria ou a mudança para outro serviço de natureza e hierarquia superior.

2 — Os trabalhadores das categorias divididas em escalões ascenderão ao escalão superior decorridos três anos de permanência neste escalão e de acordo com o anexo II.

Cláusula 9.^a

Carreira profissional

A carreira profissional dos trabalhadores abrangidos pelo presente AE é regulamentada pelo anexo II.

Cláusula 10.^a

Enquadramento

As profissões e categorias previstas são enquadradas em níveis de remunerações nos termos constantes do anexo III.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 11.^a

Deveres da Cooperativa

São deveres da Cooperativa:

- a) Cumprir as cláusulas deste AE;
- b) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições de segurança, higiene e prevenção de doenças profissionais;
- c) Não exigir dos trabalhadores a execução de actos ilícitos ou contrários a princípios deontológicos definidos pelas entidades legalmente reconhecidas para o efeito ou que violem inequivocamente normas de segurança;
- d) Não deslocar nenhum trabalhador para serviços manifestamente incompatíveis com suas aptidões profissionais e físicas;

- e) Garantir aos trabalhadores a frequência de cursos de formação e ou especialização profissional promovidos pelas organizações outorgantes;
- f) Dispensar os dirigentes, delegados sindicais e ou trabalhadores com funções em instituições de previdência em organismos de Estado para o exercício dos seus cargos, sem que daí possam resultar quaisquer prejuízos para a sua actividade profissional;
- g) Exigir do pessoal investido em funções de chefia ou fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- h) Prestar ao Sindicato outorgante todos os esclarecimentos que lhe sejam pedidos relacionados com os interesses dos trabalhadores;
- i) Proceder à cobrança das quotizações sindicais dos trabalhadores sindicalizados que para tal tenham dado o seu acordo e enviar as importâncias ao Sindicato, acompanhadas dos respectivos mapas de quotização devidamente preenchidos;
- j) Autorizar, sempre que solicitada pelo respectivo sindicato, a divulgação de quaisquer informações relativas às actividades dos mesmos;
- l) Pôr à disposição dos trabalhadores locais adequados para a afixação de documentos formativos e informativos de carácter sindical e não opor quaisquer dificuldades à sua entrega e difusão;
- m) Pôr à disposição dos trabalhadores, sempre que estes o solicitem, instalações adequadas dentro da empresa para reuniões de carácter sindical;
- n) Passar atestados de competência e comportamento profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados, donde constem, além da categoria, a data de admissão e o respectivo vencimento;
- o) Segurar todos os trabalhadores durante o período de trabalho.

Cláusula 12.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à Cooperativa:

- 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) Diminuir a retribuição do trabalhador por qualquer forma, directa ou indirectamente, salvo nos casos previstos na lei;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Baixar a categoria do trabalhador;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 33.^a;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

- h) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- i) Opor-se a que os dirigentes do sindicato outorgante ou seus representantes, devidamente credenciados, entrem nas instalações da empresa, quando no exercício das suas funções;
- j) Impedir a eficaz actuação do delegado sindical, designadamente a afixação de avisos ou comunicados de interesse para os trabalhadores e os contactos daquele directamente com estes no local de trabalho, no período de uma hora subsequente ao tempo do período normal de trabalho.

2 — Os delegados sindicais e membros das comissões sindicais têm o direito a reunir-se, durante o horário normal de trabalho, nos locais de trabalho, com os trabalhadores representados pelo respectivo sindicato, até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo da normalidade de laboração nos casos de trabalho por turnos ou extraordinário e desde que, nos restantes casos, seja assegurado o funcionamento dos serviços de natureza urgente. Os delegados sindicais e as comissões sindicais promotoras destas reuniões deverão comunicar à empresa e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que elas se efectuarão.

Cláusula 13.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as cláusulas do presente AE;
- b) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens que lhes sejam confiados;
- c) Ter para com os companheiros de trabalho as atenções e o respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos necessários ao desempenho das respectivas funções;
- d) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas ou sugerir o seu aperfeiçoamento, salvo na medida em que se mostre contrário aos seus direitos e garantias;
- e) Cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- g) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar;
- h) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a Cooperativa, salvo acordo em contrário;
- i) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da Cooperativa cuja revelação possa causar prejuízos à mesma, nomeadamente técnicas, métodos e processos de fabrico e condições de comercialização, sem prejuízo do direito de os trabalhadores, através das vias adequadas, assegurarem os seus direitos ou cooperar nos actos tendentes à melhoria da produtividade;
- j) Cumprir o horário de trabalho, não abandonando o posto de trabalho, uma vez cumprido

o seu horário, sem que sejam substituídos ou sem que o responsável directo providencie no mais curto lapso de tempo a sua substituição, por forma que a sua permanência não ultrapasse o período seguinte, se desse abandono resultarem danos directos e imediatos sobre pessoas, equipamento e matérias-primas.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 14.^a

Horário de trabalho — Definição e fixação

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

2 — Compete à Cooperativa estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos legais e do presente AE.

3 — Os períodos e regimes de funcionamento, os períodos normais de trabalho e horários de trabalho serão considerados por actividade e, dentro de cada uma destas, por estabelecimentos ou instalações, sendo fixados no âmbito dos condicionalismos previstos na lei e neste AE.

Cláusula 15.^a

Tipos de horários

Para os efeitos desta cláusula entende-se por:

- a) «Horário normal» aquele em que existe um único horário e cujas horas de início e termo, bem como o início e a duração do intervalo para refeição ou descanso, são fixas;
- b) «Horário especial» aquele em que, respeitando a duração máxima diária e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia e o intervalo para refeição poderá ser aumentado, de acordo com as exigências de serviço, com descanso semanal variável mas coincidente com o domingo, pelo menos de dois em dois meses;
- c) «Horário desfasado» aquele em que, para o mesmo posto de trabalho, existem dois ou mais horários de trabalho com início e termos diferentes e com sobreposição parcial entre todos eles, não inferior a duas horas;
- d) «Horário de turnos» aquele em que existem, para o mesmo posto de trabalho, dois ou mais horários de trabalho que se sucedem e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida.

O horário de turnos será em regime de laboração contínua quando praticado em postos de trabalho de estabelecimentos em relação aos quais está dispensado o encerramento.

Cláusula 16.^a

Período normal de trabalho

1 — A duração do período normal de trabalho será:

- a) Para os trabalhadores de escritório e do comércio (administrativos), de trinta e nove horas semanais, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, podendo, todavia, os trabalhadores do comércio trabalhar até às 13 horas de sábado, se para tal derem o seu acordo expresso, por escrito;
- b) Para os restantes trabalhadores, a partir do dia 1 de Dezembro de 1996 o horário não poderá ser superior a quarenta horas semanais, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

2 — A duração do trabalho normal diário não poderá exceder nove horas.

3 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 15.^a, o período normal de trabalho será interrompido por um intervalo, para refeição ou descanso, não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo o trabalhador prestar mais de cinco horas seguidas de serviço.

4 — Sempre que um trabalhador assegure o funcionamento de um posto de trabalho ou serviço durante o intervalo de descanso, este ser-lhe-á contado como tempo de trabalho efectivo.

5 — A todos os trabalhadores são garantidas semanalmente as horas de trabalho correspondentes à duração máxima de trabalho normal em cada semana coincidente com o domingo.

Cláusula 17.^a

Trabalho por turnos

1 — A Cooperativa obriga-se a fixar, em Janeiro de cada ano, as escalas anuais.

2 — Os turnos deverão ser organizados, na medida do possível, de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores, por forma que, no mínimo e em cada ano, o dia de descanso semanal coincida com o domingo uma vez de dois em dois meses.

3 — As escalas de turnos só poderão prever mudanças de turnos após um período de descanso semanal.

4 — A alteração da escala anual de turnos só pode ser feita após parecer favorável dos delegados sindicais, ou, na sua falta, pelo Sindicato.

5 — São permitidas trocas de turnos entre os trabalhadores da mesma especialidade e categoria profissional desde que acordadas entre os trabalhadores interessados e comunicadas previamente à Cooperativa.

6 — Sempre que a natureza do serviço o permita, os turnos deverão ter folgas fixas com descanso semanal.

Cláusula 18.^a

Trabalho extraordinário

1 — Considera-se trabalho extraordinário todo o trabalho prestado fora do período normal de trabalho diário.

2 — O trabalho extraordinário só pode ser prestado quando ocorram motivos imprevisíveis ou para evitar danos sobre equipamento, matérias-primas ou para satisfazer necessidades imperiosas de abastecimento público.

3 — Sempre que o trabalhador preste trabalho extraordinário e fique impossibilitado de formar normalmente a refeição no seu período de descanso ou intervalo respectivo, a Cooperativa deverá fornecer-lha ou reembolsá-lo nos termos da cláusula 35.^a

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

5 — Não se poderá recorrer a trabalho extraordinário como forma de evitar o preenchimento de postos de trabalho.

6 — Sempre que a Cooperativa necessite do trabalhador fora do seu horário normal de trabalho, ser-lhe-á garantido o transporte de e para a sua residência.

7 — Desde que o trabalhador utilize viatura própria, para efeitos do número anterior, a empresa terá de observar o disposto no n.º 7 da cláusula 35.^a

Cláusula 19.^a

Limites do trabalho extraordinário

O trabalho extraordinário de cada trabalhador não poderá exceder, em princípio, dez horas semanais e cento e sessenta anuais.

Cláusula 20.^a

Trabalho nocturno

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

2 — Será também considerado como trabalho nocturno o prestado em prolongamento de um período nocturno.

CAPÍTULO V

Retribuição de trabalho

Cláusula 21.^a

Definição e âmbito

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos deste AE, tem direito o trabalhador, regular e periodicamente, como contrapartida do trabalho.

2 — Para os efeitos previstos neste AE, a retribuição ilíquida mensal compreende, para além da retribuição base, nunca inferior à tabela salarial constante do anexo III, as diuturnidades, o abono pelo risco de falhas, as comissões, os subsídios de turno, de férias, de Natal e a retribuição por isenção do horário de trabalho.

Cláusula 22.^a

Local, forma e data do pagamento

1 — A Cooperativa procede ao pagamento da retribuição até ao fim do último dia útil de cada mês, durante o período normal de trabalho e no lugar onde o trabalhador exerce a sua actividade, salvo acordo em contrário.

2 — No acto do pagamento da retribuição, será entregue ao trabalhador um talão preenchido, de forma legível, no qual figure o nome completo, categoria profissional, número de inscrição na previdência, período de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminando as importâncias relativas ao trabalho normal e a horas suplementares ou a trabalho prestado nos dias de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 23.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores terão direito, por cada período de três anos de permanência na categoria ou grau sem acesso obrigatório, a uma diuturnidade no valor de 1000\$ cada uma, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — Para os efeitos do número anterior, a antiguidade do trabalhador conta-se a partir de 1984.

3 — Aos trabalhadores que na data da publicação já vençam diuturnidades manterão as mesmas e com os valores que vinham a receber.

Cláusula 24.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores terão direito a receber, até ao dia 20 de Dezembro, um subsídio equivalente a um mês de retribuição.

2 — Aos trabalhadores com baixa médica ou acidente de trabalho será assegurado o subsídio integral devendo a Cooperativa complementar os montantes recebidos, a esse título, das instituições de segurança social ou empresa seguradora.

3 — Os trabalhadores que no ano da admissão não tenham completado um ano de serviço receberão, como subsídio, tantos duodécimos quantos os meses de serviço.

4 — Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar receberão:

- a) No ano da incorporação, tantos duodécimos quantos os meses em que prestaram serviço;
- b) No ano do regresso, o subsídio na totalidade.

Cláusula 25.^a

Subsídio de turno

1 — A remuneração certa mínima dos trabalhadores em regime de turnos será acrescida de um subsídio com os seguintes valores mensais:

- a) 15 %, em regime de três turnos;
- b) 11 %, em regime de dois turnos.

2 — Não haverá lugar a subsídio de turno sempre que o subsídio por trabalho nocturno seja mais vantajoso.

Cláusula 26.^a

Remuneração do trabalho extraordinário

1 — O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, calculada nos termos do n.º 3, a acrescer à retribuição normal:

- a) 50%, em tempo diurno, na primeira hora;
- b) 75%, em tempo diurno, nas horas ou fracções;
- c) 100%, em tempo nocturno.

2 — O trabalho extraordinário, prestado em dias de descanso semanal complementar ou feriado, será remunerado como acréscimo à remuneração normal, nos seguintes termos:

- a) 200%, em tempo diurno;
- b) 250%, em tempo nocturno.

3 — A retribuição horária será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{RM \times 12}{HT \times 52}$$

sendo:

RM=remuneração mensal;
HT=horário de trabalho semanal.

Cláusula 27.^a

Prestação de trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal, complementar ou feriados obrigatórios será acrescido de uma retribuição calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$A = VM/30 \times 1,75$$

sendo:

A=acréscimo;
VM=vencimento mensal.

2 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal, complementar ou feriados confere ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias úteis seguintes.

3 — O trabalho prestado ao domingo por o dia de descanso semanal não coincidir com o mesmo será remunerado com um acréscimo determinado pela seguinte fórmula:

$$A = VM/30 \times 0,75$$

sendo:

A=acréscimo;
VM=vencimento mensal.

Cláusula 28.^a

Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores que manuseiem numerário serão atribuídos os seguintes abonos mensais para falhas:

- a) Para os trabalhadores que movimentem diariamente, 5% sobre a remuneração fixada para

- o nível VII da tabela salarial, com arredondamento para a dezena de escudos mais próxima;
- b) Para os restantes trabalhadores, 3% sobre a remuneração fixada para a nível VII da tabela salarial, com arredondamento para a dezena de escudos mais próxima.

2 — O abono para falhas não será devido se a Cooperativa instituir qualquer sistema que ilibe o trabalhador da responsabilidade por falhas não dolosas.

3 — O abono para falhas que estiver a ser pago à data da instituição do sistema referido na número anterior será integrado no vencimento do trabalhador que a viesse recebendo, por forma a não haver diminuição na sua retribuição global.

Cláusula 29.^a

Abono para falhas

O trabalho normal prestado em tempo nocturno será pago com o acréscimo de 25% sobre a retribuição normal.

Cláusula 31.^a

Antiguidade

Às retribuições mínimas estabelecidas neste AE acrescerá uma percentagem em cada categoria de 5% para os trabalhadores com mais de 10 e menos de 15 anos de casa e de 7,5% para aqueles com mais de 15 anos de casa.

Cláusula 32.^a

Subsídio de alimentação

Os trabalhadores têm direito, por cada dia completo de trabalho efectivo, a um subsídio de alimentação no valor de € 2,75 caso a Cooperativa não disponha de refeitório onde forneça uma refeição completa a cada trabalhador.

Cláusula 33.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro, em funções correspondentes a categoria superior à sua, receberá a retribuição mínima fixada para essa categoria, desde que a substituição tenha duração superior ou igual a um dia.

2 — Se a substituição durar mais de 90 dias, o trabalhador manterá o direito à retribuição fixada nos termos do número anterior.

3 — Entende-se por «substituição temporária» a ocupação de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, devendo o substituto desempenhar a função normal do substituído.

CAPÍTULO VI

Transferência e deslocação em serviço

Cláusula 34.^a

Deslocação e transferências — Princípio geral

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

2 — Por «transferência» entende-se a mudança definitiva no local habitual de trabalho.

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

4 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito a uma indemnização equivalente ao número de anos de serviço ou fracção vezes a retribuição mensal auferida à data da mudança e nunca inferior a três meses, salvo se provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

5 — A Cooperativa custeará sempre as despesas directamente impostas pela transferência ao trabalhador.

6 — No caso de a transferência implicar mudança de residência do trabalhador, a Cooperativa pagará um diferencial de renda de casa igual à diferença entre o valor da renda que ele pagava e o valor da renda da casa situada no novo local de trabalho, não podendo efectuar-se a transferência sem que o trabalhador disponha de nova residência com características idênticas à que antes possuía.

7 — Os trabalhadores transferidos terão ainda direito ao pagamento do seu transporte, do cônjuge, dos filhos (ou de qualquer outro familiar que viva em regime de comunhão de mesa), do mobiliário e de outros bens que o trabalhador julgue indispensáveis.

8 — O trabalhador transferido terá direito a uma licença, com retribuição, nos três dias anteriores e nos três dias posteriores à data da transferência.

Cláusula 35.^a

Local de trabalho habitual

Entende-se por «local de trabalho habitual» aquele para o qual o trabalhador foi contratado e que resulta do objecto do contrato individual efectuado.

Cláusula 36.^a

Deslocações em serviço

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

2 — O trabalhador tem direito, enquanto estiver deslocado em serviço, a ser compensado de todas as despesas impostas pela deslocação, nos termos e nos limites previstos neste AE.

3 — Nas deslocações em serviço, o trabalhador terá direito:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte, salvo se a Cooperativa lho proporcionar;
- b) Ao pagamento das despesas com o alojamento e com as refeições que ocorram durante as mesmas, nos períodos seguintes:

Almoço — das 11 horas e 30 minutos às 14 horas;

Jantar — das 19 às 21 horas e 30 minutos;
Ceia — das 24 às 2 horas;

- c) Ser reembolsado do pequeno-almoço se tiver iniciado o serviço até às 7 horas, inclusive, ou aquele que seja consequência de pernoita de conta da Cooperativa.

4 — O pagamento das refeições referidas no n.º 3 será feito dentro dos seguintes valores:

Pequeno-almoço — 400\$;
Almoço ou jantar — 1250\$;
Ceia — 350\$.

5 — Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho extraordinário para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como extraordinário.

6 — Nos locais onde existam cantinas o trabalhador não terá direito ao pagamento dos valores estabelecidos no n.º 4 desta cláusula, sendo-lhe fornecida, nessa cantina e gratuitamente, uma refeição completa.

7 — No caso de o trabalhador usar transporte próprio, terá direito ao pagamento dos quilómetros percorridos, a um valor por quilómetro obtido do produto do coeficiente 0,30 pelo preço da gasolina super que vigorar, além de um seguro contra todos os riscos que inclua responsabilidade civil ilimitada.

8 — Os trabalhadores que efectuem deslocações ao estrangeiro serão reembolsados contra a apresentação de documentos comprovativos de todas as despesas efectuadas, nomeadamente alojamento, alimentação e representação.

9 — Ao trabalhador deslocado em serviço, em caso de acidente pessoal de trabalho, a Cooperativa pagará as seguintes indemnizações:

- a) 36 meses de retribuição efectiva em caso de morte ou incapacidade total e permanente;
- b) 24 meses de retribuição efectiva no caso de incapacidade parcial e permanente entre 50% e 75%;
- c) 12 meses de retribuição efectiva no caso de incapacidade parcial e permanente entre 25% e 49%.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 37.^a

Descanso semanal

O dia de descanso semanal é o domingo, considerando-se o sábado dia de descanso complementar para os trabalhadores com os horários de segunda-feira a sexta-feira.

Cláusula 38.^a

Feriados

1 — Serão considerados feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
Terça-feira de Carnaval;

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

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado noutro dia com significado local no período da Páscoa.

3 — Para além dos feriados obrigatórios, referidos no n.º 1, é também considerado como obrigatório o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado da sede do distrito ou, ainda, qualquer outro dia em que acordem a empresa e os trabalhadores.

Cláusula 39.^a

Férias

1 — O período anual de férias é de 22 dias úteis, remuneradas em cada ano civil. Redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 397/91, de 16 de Outubro, ao artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 847/76, de 28 de Dezembro.

2 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

3 — O trabalhador que seja admitido no decurso do 1.º semestre do ano civil gozará nesse ano um período de férias proporcional aos meses de antiguidade que teria em 31 de Outubro, na razão de dois dias e meio por cada mês de serviço.

4 — Os trabalhadores com contratos eventuais inferiores a um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias e meio por cada mês completo de serviço.

Cláusula 40.^a

Período de férias

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

2 — Na falta de acordo, caberá à Cooperativa a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão sindical ou os delegados sindicais.

3 — No caso previsto no número anterior, a Cooperativa só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

4 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados, se os trabalhadores nisso estiverem interessados.

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

6 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da Cooperativa será concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

7 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a Cooperativa seja do facto informada. A justificação da doença só pode ser dada pelos estabelecimentos hospitalares, pelos serviços médico-sociais ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela Cooperativa.

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

9 — Terão direito a acumular férias de dois anos os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente, quando as pretenderem gozar nas ilhas adjacentes ou no estrangeiro.

10 — Os casos omissos neste AE e referentes a férias serão resolvidos de acordo com a legislação em vigor, ouvindo para esse efeito o delegado ou delegados sindicais.

Cláusula 41.^a

Retribuição durante as férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, o qual deverá ser pago antes do início do período de férias.

3 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito:

- a) A retribuição correspondente ao período de férias vencido e o respectivo subsídio, salvo seja as tiver gozado;
- b) À retribuição correspondente ao período de férias e subsídio, na proporcionalidade do trabalho prestado no ano da cessação.

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

Cláusula 42.^a

Definição de falta

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

2 — Os tempos das ausências parcelares serão somados de modo a obter-se um número de períodos normais de trabalho em falta.

3 — O trabalhador que seja admitido no decurso do 1.º semestre do ano civil gozará nesse ano um período de férias proporcional aos meses de antiguidade que teria em 31 de Outubro, na razão de dois dias e meio por cada mês de serviço.

4 — Os trabalhadores com contratos eventuais inferiores a um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias e meio por cada mês completo de serviço.

Cláusula 43.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas e injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas sem perda de retribuição, desde que o trabalhador faça prova dos motivos invocados para a justificação, as ausências verificadas pelos motivos a seguir indicados:

Motivo	Tempo	Documento
a) Casamento	15 dias	Certidão ou boletim de casamento.
b) Falecimento do cônjuge não separado de bens ou pessoas com quem viva maritalmente, pais, filhos, sogros, genros, noras, padastros.	5 dias consecutivos	Certidão de óbito ou documento passado pela agência funerária ou pela autarquia local.
c) Falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, cunhados, irmãos ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação.	2 dias consecutivos	Idem.
d) Falecimento de tios directos	1 dia.	
e) Cumprimento de obrigações legais que não derivem de factos imputáveis ao trabalhador ou a terceiros que o deva indemnizar pelos prejuízos sofridos.	Necessário	Certidão ou documento passado pela entidade respectiva comprovativo do período de presença do trabalhador.
f) Consultas médicas, tratamentos e exames médicos complementares (análises, radiografias, etc.).	2 dias/trimestre	Documento comprovativo.
g) Parto (esposa ou companheira) e nado-morto ...	3 dias seguidos ou interpolados	Certidão de nascimento ou equivalente.
h) Assistência inadiável a membros do agregado familiar	2 dias/mês	Declaração médica ou de entidade justificando a necessidade ou inadiabilidade da assistência.
i) Doação de sangue	1 dia	Documento do hospital.
j) Dirigente sindical	4 dias/mês	Comunicação por escrito do respectivo sindicato com um dia de antecedência, ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia da falta.
l) Delegado sindical	5 horas/mês	Comunicação prévia.
m) Candidato à Assembleia da República	30 dias	Documento do partido político.
n) Candidato a órgãos autárquicos	30 dias	Idem.
o) Membro da mesa eleitoral	1 dia	Documento da câmara municipal.
p) Prévia ou posteriormente aceites pela entidade patronal como justificação.	—	—
q) Pelo tempo necessário no exercício das funções de bombeiro.	—	Justificação em documento autenticado pela corporação de bombeiros.

3 — São consideradas faltas justificadas com perda de retribuição, embora sem dispensa de documento comprovativo dos factos que as originaram, as seguintes:

- As que ultrapassem o tempo previsto nos termos das alíneas f), h), j) e l) do n.º 2;
- As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador esteja abrangido pelo regime dos serviços médico-sociais ou tenha direito a qualquer subsídio de segurança social;
- As dadas como membro da assembleia de freguesia ou distrital, pelo tempo necessário à participação na sessão.

4 — São consideradas faltas justificadas, nos termos da lei, as dadas no exercício dos cargos de vereador municipal, membro da junta de freguesia ou da assembleia municipal e outros cargos em órgãos de soberania.

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

Cláusula 44.^a

Comunicação e prova da falta

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

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

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

4 — A Cooperativa pode exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

5 — A apresentação das provas necessárias nunca poderá ultrapassar cinco dias úteis após comunicação verbal ou escrita das faltas.

6 — O incumprimento por parte do trabalhador do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas, salvo se tal facto não lhe for imputável.

Cláusula 45.^a

Efeitos das faltas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, excepto na retribuição, nos termos previstos neste AE.

2 — As faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período de ausência,

o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

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

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

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

5 — As faltas não têm nenhum efeito sobre o direito de férias do trabalhador, salvo nos casos em que as mesmas determinam perda de retribuição; neste caso, o trabalhador pode optar por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tem direito.

Cláusula 46.^a

Licença sem retribuição

1 — A Cooperativa pode atribuir aos trabalhadores, a pedido destes, licença sem retribuição.

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

3 — Durante o período de licença concedido cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que se pressuponha a efectiva prestação de trabalho.

4 — O trabalhador beneficiário mantém o direito ao lugar.

5 — A licença caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se a mesma tiver sido concedida especificamente para esse fim.

Cláusula 47.^a

Impedimento prolongado

1 — Quando o profissional esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este AE ou iniciativa da Cooperativa lhe estejam a ser atribuídas.

2 — É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, enquanto que não for proferida sentença com trânsito em julgamento.

3 — Os trabalhadores terão direito às retribuições normais relativas ao período fixado no número anterior

desde que se prove, por sentença, ter o facto criminoso sido praticado por aliciamento da Cooperativa.

4 — A falta de cumprimento do disposto nos números anteriores implica o direito de o profissional receber, além das remunerações devidas, uma indemnização nos termos da cláusula 53.^a

Cláusula 48.^a

Cessação do impedimento prolongado

1 — Terminado o impedimento prolongado, o trabalhador deve, dentro de uma semana, apresentar-se à Cooperativa para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

2 — Se a Cooperativa se opuser a que o trabalhador retome o serviço dentro do prazo de uma semana a contar da data da sua apresentação, deve indemnizar o trabalhador nos termos da cláusula 53.^a

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 49.^a

Cessação do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho cessa por:

- a) Caducidade;
- b) Mútuo acordo das partes;
- c) Rescisão de qualquer das partes ocorrendo justa causa;
- d) Denúncia unilateral por parte do trabalhador;
- e) Despedimento colectivo nos termos legais.

2 — Cessando o contrato de trabalho, seja qual for a sua causa, o trabalhador tem direito a férias e aos subsídios de férias e de Natal, nos termos das cláusulas respectivas.

Cláusula 50.^a

Cessação do contrato por caducidade

O contrato de trabalho caduca:

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

Cláusula 51.^a

Cessação do contrato por mútuo acordo das partes

1 — É sempre lícito à Cooperativa e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo ou não, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas nas cláusulas subsequentes.

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

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

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

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

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

Cláusula 52.^a

Justa causa de rescisão por parte da Cooperativa

1 — É expressamente vedado à Cooperativa despedir qualquer trabalhador sem que ocorra justa causa.

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe seja confiado com a diligência devida;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Faltar injustificadamente, em cada ano, 5 dias seguidos ou 10 interpolados;
- g) Falta culposa de observância das normas de higiene e segurança no trabalho;
- h) Prática intencional de actos lesivos da economia nacional;
- i) Prática no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- n) Reduções anormais da produtividade do trabalhador.

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

Cláusula 53.^a

Justa causa de rescisão por parte do trabalhador

1 — Constituem justa causa para o trabalhador pôr termo ao contrato os seguintes factos:

- a) A falta de pagamento pontual da retribuição na forma devida, salvo motivos justificados a apreciar pelo respectivo sindicato;
- b) A aplicação de qualquer sanção abusiva;
- c) A falta de condições de higiene, segurança, comodidade, moralidade e disciplina no trabalho;
- d) A conduta intencional da Cooperativa ou dos seus superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato;
- e) Lesão de interesses patrimoniais ou morais do trabalhador;
- f) A violação das garantias do trabalhador previstas neste AE.

2 — Os trabalhadores que se despedirem com justa causa têm direito a receber da Cooperativa uma indemnização equivalente a três meses de retribuição por cada ano completo de antiguidade, nunca inferior a 9, 15 e 18 meses, consoante tenham menos de 3 anos, mais de 3 e menos de 5 anos e mais de 5 anos de antiguidade, respectivamente.

Cláusula 54.^a

Denúncia unilateral por parte do trabalhador

1 — Os trabalhadores que se despedirem sem justa causa deverão avisar, por escrito, a Cooperativa com a antecedência mínima de 30 dias, salvo se a lei geral estabelecer prazo inferior.

2 — A falta total ou parcial do aviso prévio previsto nesta cláusula obriga o trabalhador ao pagamento de uma indemnização igual à retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

3 — O aviso prévio a que se refere o n.º 1 desta cláusula será reduzido a metade desde que o trabalhador faça prova de que vai auferir remuneração superior à que auferia, e dispensado no caso da mulher trabalhadora, quando se encontre em estado de gravidez ou no período de aleitação do filho.

4 — O trabalhador poderá rescindir o contrato de trabalho sem observância de aviso prévio nas situações seguintes:

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

5 — A cessação do contrato de trabalho nos termos das alíneas *b)* e *f)* do número anterior confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista na cláusula 53.^a

Cláusula 55.^a

Despedimento de representantes dos trabalhadores

1 — O despedimento de representantes dos trabalhadores fica sujeito ao disposto nas alíneas seguintes, durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após o seu termo:

- a) Elaborado o processo disciplinar nos termos da lei, o despedimento só pode ter lugar por meio de acção judicial se contra ele se tiver pronunciado o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores, no caso de se tratar de um seu membro, ou a associação sindical, no caso de se tratar de um membro dos seus corpos gerentes ou de delegado sindical;
- b) Neste último caso, a nota de culpa e a cópia do processo disciplinar serão enviadas ao sindicato em que o trabalhador se encontra inscrito, para efeito de emissão do respectivo parecer;
- c) A suspensão preventiva de representantes dos trabalhadores deve ser comunicada por escrito à respectiva comissão de trabalhadores, ao sindicato em que esteja inscrito e à inspecção de trabalho da respectiva área.

2 — Enquanto durar a suspensão preventiva, a Cooperativa não pode, em nenhum caso, impedir ou dificultar o exercício das funções para que foram eleitos.

3 — A Cooperativa, quando sem justa causa despedir um trabalhador que exerça funções de dirigente ou de delegado sindical ou que as haja exercido há menos de cinco anos, com início em data posterior a 25 de Abril de 1974, pagará ao mesmo uma indemnização correspondente ao triplo da prevista na cláusula 53.^a e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

4 — O trabalhador despedido pode optar pela reintegração na Cooperativa, recebendo todos os vencimentos, gratificações, subsídios ou abonos que teria auferido até a data da reintegração e conservando todos os restantes direitos emergentes do contrato de trabalho, como se ele nunca tivesse sido extinto.

Cláusula 56.^a

Noção de infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação pelo trabalhador dos deveres que lhe estão cometidos por lei e por este AE.

2 — A infracção disciplinar prescreve decorrido um ano a contar do momento da sua ocorrência.

Cláusula 57.^a

Poder disciplinar

1 — A Cooperativa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar é exercido directamente pelo órgão de gestão ou por delegação em elementos da sua estrutura hierárquica.

Cláusula 58.^a

Caducidade do procedimento disciplinar

O procedimento disciplinar caduca se não for iniciado dentro de 30 dias subsequentes àquele em que a Cooperativa ou o superior hierárquico teve conhecimento da infracção.

Cláusula 59.^a

Sanções

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

- a) Admoestação simples e verbal;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Suspensão do trabalho e vencimento até 10 dias por cada infracção, não podendo exceder em cada ano civil 30 dias.
- d) Despedimento.

2 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e a culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

3 — A aplicação das sanções previstas nas alíneas c) e d) do n.º 1 torna obrigatória a prévia instauração de processo disciplinar.

Cláusula 60.^a

Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar tem por objectivo a verificação do cometimento da infracção disciplinar e o grau da culpa do infractor e dele terão de constar obrigatoriamente:

- a) A participação da ocorrência;
- b) O despacho ordenando a instauração do processo disciplinar e a nomeação do responsável pela sua elaboração;
- c) Carta registada com aviso de recepção ou por entrega directa, mediante recibo, onde constem todos os factos de que é acusado;
- d) O envio à comissão sindical ou, na sua falta, ao delegado sindical de uma cópia da nota de culpa, podendo o trabalhador, se o desejar, ser acompanhado nas diligências em que intervenha no decurso do processo disciplinar pela comissão sindical ou pelo delegado sindical, devendo estes exercer a fiscalização de todos os termos do processo;
- e) A defesa do arguido, por escrito, quando este a ofereça;
- f) As declarações das testemunhas que o arguido indicar na resposta à nota de culpa;
- g) O relatório e conclusões finais, com a indicação sumária dos trâmites processuais seguidos e das ocorrências verificadas, dos factos provados e não provados, das circunstâncias relevantes para decisão final e dos deveres violados pelo infractor;
- h) Decisão final proferida pelo detentor do poder disciplinar.

2 — Entre a recepção da nota de culpa e a apresentação da sua defesa, o arguido disporá de um prazo de cinco dias úteis.

3 — O número máximo de testemunhas que cada uma das partes poderá apresentar é de cinco.

4 — O processo disciplinar tem de estar concluído no prazo máximo de 60 dias após o seu início, salvo se tal não for possível por motivo imputável ao trabalhador arguido.

Cláusula 61.^a

Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Se recusar a cumprir ordens a que não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organizações sindicais ou de previdência ou de delegado sindical ou ainda de delegado de greve;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — A aplicação de alguma sanção abusiva, além de responsabilizar a Cooperativa por violação às leis de trabalho, dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as seguintes alterações:

- a) Se a sanção consistir no despedimento, será aplicável o disposto na cláusula 53.^a, tendo, porém, o trabalhador direito ao dobro das importâncias aí referidas;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

???imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3.???

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 62.^a

Protecção à maternidade e paternidade

1 — Para além do estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados a estes os direitos constantes da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, com as alterações introduzidas pelas Leis n.ºs 17/95, de 9 de Junho, 102/97, de 13 de Setembro, 18/98, de 28 de Abril, e 142/99, de 31 de Agosto, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar ou do período de férias, nomeadamente:

I — Licença por maternidade

1 — A mulher trabalhadora tem direito a uma licença 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 para a trabalhadora ou 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 de 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.

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

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

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

II — Licença por paternidade

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

2 — O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos do n.º 1 do ponto anterior e ressalvando o disposto no n.º 6 desse preceito, nos seguintes casos:

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

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

4 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 98 dias a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico e mental normal.

5 — O menor de 18 anos de idade cujo contrato de trabalho tiver sido rescindido pela Cooperativa sem justa causa terá direito a receber uma indemnização por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, e ainda aos juros, à taxa legal, sobre as importâncias vencidas.

III — Dispensas para consultas e amamentação

1 — As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2 — A mãe que, comprovadamente, amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação.

3 — No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai trabalhador têm direito, por decisão con-

junta, à dispensa referida no número anterior para aleitação, até o filho perfazer um ano.

4 — No caso de trabalho a tempo parcial, a duração das dispensas referidas nos números anteriores será reduzida na proporção do período normal de trabalho desempenhado.

5 — O direito à dispensa do trabalho nos termos dos números anteriores efectiva-se sem perda de remuneração e de quaisquer regalias.

IV — Faltas para assistência a menores

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

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

3 — O disposto nos números anteriores é aplicável, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores a quem tenha sido diferida a tutela, ou confiada a guarda da criança, por decisão judicial.

V — Outros casos de assistência à família

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

2 — O disposto no número anterior é aplicável, com as adaptações, aos trabalhadores a quem tenha sido referida a tutela ou confiada a guarda da criança, por decisão judicial, pessoa em união de facto, ascendente, descendente com mais de 10 anos de idade, ou afim na linha recta.

3 — Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se ao período em que aquela durar.

4 — O disposto nos números anteriores é aplicável, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores a quem tenha sido diferida a tutela, ou confiada a guarda da criança, por decisão judicial.

VI — Protecção da segurança e saúde

As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes têm direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, nos termos da legislação referida no n.º 1 da presente cláusula do Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro, e legislação complementar.

Cláusula 63.^a

Trabalho de menores

1 — A Cooperativa deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço, condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial danos no seu desenvolvimento físico e moral.

2 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, destinado a comprovar se possui a robustez necessária para as funções a desempenhar.

3 — Pelo menos uma vez por ano, a Cooperativa deve facilitar a inspecção médica aos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico e mental normal, de menores de 10 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.

4 — O menor de 18 anos de idade cujo contrato de trabalho tiver sido rescindido pela Cooperativa com justa causa terá direito a receber uma indemnização por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, e ainda os juros, à taxa legal, sobre as importâncias vencidas.

Cláusula 64.^a

Direitos e regalias dos trabalhadores-estudantes

1 — Os direitos e regalias dos trabalhadores-estudantes são consignados neste AE e na lei, nomeadamente os descritos nos números seguintes.

2 — A Cooperativa deve elaborar horários de trabalho específicos para trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

3 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas semanais, sem perda da retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

4 — A opção entre os regimes previstos nos números anteriores será objecto de acordo entre a Cooperativa, os trabalhadores interessados e as estruturas representativas dos trabalhadores, de modo que não sejam prejudicados os direitos dos trabalhadores-estudantes, nem perturbado o normal funcionamento da empresa ou serviço.

5 — A dispensa do serviço para frequência de aulas prevista no número anterior poderá ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente e depende do período de trabalho normal, nos seguintes termos:

- a) Duração do trabalho até trinta e seis horas — dispensa até quatro horas;
- b) Duração do trabalho de trinta e seis até trinta e nove horas — dispensa até cinco horas;
- c) Duração do trabalho superior a trinta e nove horas — dispensa até seis horas.

6 — Os direitos dos trabalhadores-estudantes consignados nos n.ºs 4 e 5 podem ser suspensos até ao final do ano lectivo quando tenham sido utilizados para fins diversos dos aí previstos.

7 — Os direitos referidos no número anterior cessam definitivamente quando o trabalhador:

- a) Reincidir na utilização abusiva da regalia prevista nos n.ºs 4 e 5;

- b) Não tiver aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados, nos termos do n.º 16.

8 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de exame ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

- a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita e mais dois dias para a prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores são tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite nem o limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

9 — Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes, na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

10 — A Cooperativa pode exigir, a todo o tempo, prova da necessidade das referidas deslocações e do horário das provas de exame ou da avaliação de conhecimentos.

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

12 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias, à sua livre escolha, salvo no caso de incompatibilidade resultante do encerramento para férias do estabelecimento ou do serviço.

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

14 — Para beneficiar das regalias já referidas, incumbe ao trabalhador-estudante:

- a) Junto da Cooperativa, fazer prova da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar, comprovar a assiduidade às aulas no fim de cada período e o aproveitamento escolar em cada ano;
- b) Junto do estabelecimento de ensino, comprovar a sua qualidade de trabalhador.

15 — Para poder continuar a usufruir das regalias já referidas, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano

escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiaria dessas mesmas regalias.

16 — Para os efeitos do número anterior considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se, por defeito, este número, quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada ou impedimento legal.

Cláusula 65.^a

Princípios gerais

As entidades patronais cumprirão e farão cumprir o estipulado na legislação vigente sobre segurança, higiene e saúde no local de trabalho, nomeadamente o estipulado nos Decretos-Leis n.ºs 441/91 e 26/94 e na Lei n.º 7/95.

Cláusula 66.^a

Medicina do trabalho

1 — A Cooperativa manterá em funcionamento um serviço médico do trabalho, de acordo com as disposições legais.

2 — Excepto no acto de admissão, a Cooperativa tomará as providências necessárias para que os trabalhadores apresentem o boletim de sanidade nos termos da lei, assumindo os encargos com a obtenção da microrradiografia, boletim de sanidade e tempo despendido pelo trabalhador.

3 — Compete em especial aos médicos do trabalho:

- a) Realizar exames médicos de admissão, bem como exames periódicos especiais aos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os menores e os trabalhadores por qualquer modo diminuídos;
- b) Os resultados da inspecção referida na alínea anterior devem ser registados e assinados pelos médicos nas respectivas fichas ou em caderneta própria;
- c) Vigiar a adaptação dos trabalhadores no seu trabalho, bem como a sua readaptação profissional, quando for caso disso;
- d) Aconselhar os responsáveis pelos serviços na reclassificação dos trabalhadores;
- e) Velar e inspecionar periodicamente as condições de higiene nos locais de trabalho e instalações anexas;
- f) Fomentar a educação do pessoal em matéria de saúde, higiene e segurança, ministrando os conselhos necessários.

4 — Não é permitido ao médico do trabalho exercer a fiscalização das ausências dos trabalhadores ou o serviço de perito ou testemunha dos processos judiciais que envolvam assuntos da sua profissão e ponham em confronto os interesses da Cooperativa e dos trabalhadores.

Cláusula 67.^a

Seguros

1 — Em caso de baixa por acidente de trabalho, a Cooperativa procederá, no fim de cada mês, ao pagamento integral do vencimento auferido à data da baixa, devendo o profissional em causa fazer-lhe entrega das verbas que receber da companhia seguradora.

2 — A Cooperativa fará um seguro que cubra os acidentes ocorridos no trajecto residência-local de trabalho ou vice-versa por motivo de serviço.

Cláusula 68.^a

Complementos de pensões de invalidez ou por velhice

1 — Em caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da Cooperativa, esta diligenciará conseguir a reconversão dos profissionais diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas. Se a remuneração da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à retribuição auferida à data da baixa, a entidade patronal procederá no fim de cada mês ao pagamento integral do vencimento auferido à data da baixa, devendo o profissional em causa fazer-lhe a entrega da soma das pensões de invalidez, de reforma ou quaisquer outras que venha a receber.

2 — No caso de incapacidade temporária as entidades patronais pagarão, enquanto durar essa incapacidade, no final de cada mês, o vencimento por inteiro, devendo o profissional fazer-lhe a entrega das indemnizações legais a que tenha direito, podendo a Cooperativa solicitar à respectiva companhia seguradora que lhe seja remetido directamente o referido subsídio.

CAPÍTULO X

Relações entre as partes outorgantes comissão paritária

Cláusula 69.^a

Constituição, competência e funcionamento

1 — É criada, ao abrigo da legislação em vigor, uma comissão paritária, não apenas para interpretação e integração de lacunas desde AE, mas também como organismo de conciliação dos diferendos entre a Cooperativa e os trabalhadores.

2 — A comissão paritária é constituída por:

- a) Dois representantes da Cooperativa;
- b) Dois representantes do SETAA;
- c) Os representantes do SETAA e da Cooperativa poderão fazer-se acompanhar por um ou dois assessores, os quais não terão direito a voto.

3 — Na função de interpretar e integrar lacunas é exigível a presença de 50% do número total dos membros efectivos. Na sua conciliação, a comissão pode reunir apenas com dois membros, um de cada parte.

4 — As reuniões da comissão realizar-se-ão na sede da Cooperativa.

5 — As reuniões serão convocadas a pedido dos interessados, mas a convocatória será feita pela secretaria da Cooperativa com a antecedência mínima de 15 dias, devendo ser acompanhada de elementos suficientes para que os representantes se possam documentar.

6 — Em casos reconhecidamente urgentes, a convocatória pode ser feita ou acordada telefonicamente.

7 — No prazo de 30 dias após a publicação do AE, as partes indicarão os seus representantes.

8 — A pedido da comissão paritária, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do IDICT e ou Ministério para a Qualificação e Emprego.

Cláusula 70.^a

Deliberações

As deliberações tomadas por unanimidade dos presentes no âmbito da comissão paritária consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste AE e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas de trabalho.

CAPÍTULO XI

Livre exercício da actividade sindical

Cláusula 71.^a

Actividade sindical na empresa

Os trabalhadores terão direito, nos termos da legislação vigente sobre a matéria, a exercer livremente actividade sindical no seio da Cooperativa.

CAPÍTULO XI

Disposições finais e transitórias

Cláusula 72.^a

Casos omissos

Todos os casos omissos neste AE serão regidos pelas leis gerais do trabalho.

Cláusula 73.^a

Garantia de manutenção de regalias

Da aplicação do presente AE não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular que estejam a ser praticadas na Cooperativa à data da entrada em vigor da presente revisão do AE.

Cláusula 74.^a

Carácter globalmente mais favorável

Sem prejuízo da manutenção de condições mais favoráveis adquiridas individualmente por cada trabalhador na Cooperativa, o regime jurídico estabelecido neste AE é considerado globalmente mais favorável que instrumentos de regulamentação colectiva aplicável ao sector à data da sua entrada em vigor.

ANEXO I

Definição de funções

Agente técnico agrícola de grau I. — Executa trabalhos técnicos na agricultura consentâneos com a sua formação.

Agente técnico agrícola de grau II. — Executa trabalhos técnicos e os de rotina na agricultura, com apoio de orientação técnica, colaborando em trabalhos de equipa.

Agente técnico agrícola de grau III. — Coordena, orienta e executa trabalhos técnicos ou individualizados na agricultura, ligados ou não à resolução de problemas específicos.

Agente técnico agrícola de grau IV. — Coordena, orienta e executa trabalhos técnicos na agricultura, podendo ser responsável por projectos simples, dirigindo grupos de profissionais de grau inferior.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia e indica as manobras; faz cargas e descargas; procede à distribuição ou recolha dos produtos da empresa, podendo ainda fazer a facturação e cobrança dos mesmos na altura da entrega.

Caixa. — É o trabalhador que efectua as operações de caixa e o registo e controle do movimento relativo às transacções respeitantes à gestão da Cooperativa.

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadorias, fala com o cliente no local de venda, informando-se do género de produtos desejados e esforça-se por concluir a venda. Recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. Deve colaborar na conferência e arrumação das mercadorias entradas. É por vezes encarregado de fazer inventários periódicos das existências.

Capataz. — É o trabalhador que, de acordo com determinações superiores, orienta e vigia os trabalhos a executar por um determinado grupo de trabalhadores, podendo executar tarefas realizadas pelos trabalhadores que dirige.

Chefe de serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, um ou vários dos serviços que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e do planeamento das actividades do serviço, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e matérias e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do serviço.

Engenheiro técnico agrário de grau I. — Esta designação é aplicável aos engenheiros técnicos agrários com reduzida experiência profissional. O nível das funções susceptíveis de serem desempenhadas é enquadrável entre as seguintes:

- a) De uma forma geral, prestam assistência a profissionais mais qualificados na sua especialidade ou domínio de actividade dentro da empresa, actuando segundo as suas instruções detalhadas, orais ou escritas. Através da procura espontâ-

nea, autónoma e crítica de informação e instruções complementares, utilizam os elementos de consulta conhecidos e a experiência disponíveis na empresa ou a ela acessíveis;

- b) Não desempenham funções de chefia hierárquica ou coordenação técnica de unidades estruturais permanentes da empresa, mas poderão orientar funcionalmente trabalhadores de qualificação inferior à sua ou executar estudos simples de apoio aos órgãos hierárquicos e centros de decisão da empresa;
- c) Os problemas ou tarefas que lhes são cometidos terão uma amplitude restrita e um grau de complexidade compatível com a sua experiência e ser-lhes-ão claramente delimitados do ponto de vista das eventuais implicações com às políticas gerais, sectoriais e resultados da empresa, sua imagem exterior e posição no mercado e relações de trabalho no seu interior.

Engenheiro técnico agrário de grau II. — Esta designação é aplicável aos engenheiros técnicos agrários cuja formação de base se alargou e consolidou através do exercício da actividade profissional durante um período limitado de tempo, na empresa ou fora dela.

O nível das funções susceptíveis de serem desempenhadas é enquadrável entre os pontos seguintes:

- a) Tomam decisões autónomas e actuam por iniciativa própria no interior do seu domínio de actividade e no quadro de orientações que lhes são fornecidas, não sendo o seu trabalho supervisionado em pormenor, ou recebendo instruções detalhadas quando se trate de situações invulgares ou problemas complexos;
- b) Podem exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de unidades estruturais permanentes de base ou grupos de trabalhadores de pequena dimensão ou actuar como assistentes de profissional mais qualificado que chefie estruturas de maior dimensão desde que na mesma não se incluam técnicos de qualificação superior ou igual à sua;
- c) As decisões tomadas e soluções propostas, fundamentadas em critérios técnico-económicos adequados, serão necessariamente remetidas para os níveis competentes de decisão quando tenham implicações potencialmente importantes a nível das políticas gerais e sectoriais da empresa, seus resultados, imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu interior.

Engenheiro técnico agrário de grau III. — Esta designação aplica-se aos engenheiros técnicos agrários detentores de experiência profissional que habilite ao desempenho de funções cujo nível é enquadrável entre os pontos seguintes:

- a) Dispõem de autonomia no âmbito do seu domínio de actividade, cabendo-lhes desencadear iniciativas e tomar decisões condicionadas à política do seu sector dentro da empresa. Avaliam autonomamente as possíveis implicações das suas decisões ou actuação dos sectores a seu cargo no plano das políticas gerais, posição externa e resultados. Fundamentam propostas de actuação para decisão superior quando tais

implicações sejam susceptíveis de ultrapassar o seu nível de responsabilidade;

- b) Podem desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades intermédias da estrutura da empresa, desde que na mesma não se integrem técnicos de qualificação superior ou igual à sua;
- c) Os problemas e tarefas que lhes são cometidos envolvem o estudo e desenvolvimento de soluções e participa na orientação geral dos estudos e desenvolvimento a nível empresarial, com possível coordenação com funções de produção e exploração, assegurando a realização de programas superiores sujeitos à política global e controle financeiro da empresa.

Engenheiro técnico agrário de grau IV. — Esta designação aplica-se aos engenheiros técnicos agrários detentores de sólida formação num campo de actividade especializado e àqueles cuja formação e currículo profissional lhes permitem assumir importantes responsabilidades. Desempenham funções cujo nível é enquadrável entre os pontos seguintes:

- a) Dispõem de autonomia de julgamento e iniciativa no quadro das políticas e objectivos dos respectivos sectores da empresa e por cuja execução são responsáveis na sua área de actividade;
- b) Chefiam, coordenam e controlam sectores cuja actividade têm incidência no funcionamento, posição externa e resultados da empresa, podendo participar na definição das políticas gerais da empresa, incluindo política salarial;
- c) Como técnicos ou especialistas dedicam-se ao estudo, investigação e solução de problemas especializados envolvendo conceitos e ou tecnologias recentes ou pouco comuns.

Escriturário. — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do sector onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, opera com computadores na óptica do utilizador, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das se ocupa da escrituração de registos ou de livros de exerce cargos de responsabilidade de gestão com coordenação de funções dos diferentes ramos de actividade da empresa, de acordo com os objectivos da política geral da empresa; exerce a sua actividade com amplo grau de autonomia de julgamento e iniciativa, em conformidade com a política geral da empresa; realiza trabalho de consultoria de reconhecido valor no seu campo de actividade, traduzindo propriedade intelectual em realizações industriais e trabalho científico autónomo.

Guarda-livros. — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando nomeadamente trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos valores de exploração e do exercício.

Motorista (de pesados ou ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros), competindo-lhe ainda o estabelecimento diário dos níveis de óleo e água, a verificação do nível

do combustível, pressão e estado dos pneumáticos, zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta e orientar a carga e descarga.

Operador de máquinas. — É o trabalhador que opera máquinas de elevação ou de calibragem, bem como a arrumação de produtos. Actua sob a orientação de superior, sendo responsável pela utilização corrente do equipamento que comanda, bem como pela sua limpeza.

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

Trabalhador hortofrutícola. — É o trabalhador que, predominantemente, prepara, selecciona, calibra, embala ou desembala produtos hortofrutícolas, por métodos manuais ou mecânicos, com vista ao seu armazenamento ou expedição. Pode eventualmente proceder à colheita e recolha dos produtos hortofrutícolas, bem como à recuperação e conservação das embalagens.

Chefe de serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, um ou vários dos serviços que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e do planeamento das actividades do serviço, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e matérias e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do serviço.

ANEXO II

Condições específicas

A — Agentes técnicos agrícolas

1 — Todo o profissional a nível técnico-profissional ou equiparado, diplomado por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, habilitado a estudar, coordenar, orientar e executar acções nos seguintes sectores da agricultura: produção vegetal, produção animal, actividade técnico-comercial e na agro-indústria.

1.1 — Consideram-se quatro graus, sendo apenas diferenciados pelo vencimento.

1.2 — A admissão de agente técnico agrícola é feita pelo grau I, que é considerado complemento de formação académica.

1.3 — Os agentes técnicos agrícolas do grau I passam para o grau II no fim do período experimental.

1.4 — Os agentes técnicos agrícolas do grau II passam para os graus seguintes através de selecção.

B — Trabalhadores de escritório, comércio e armazém

I — Trabalhadores de escritório

1 — Admissão:

1.1 — As idades mínimas para admissão de trabalhadores de escritório são as seguintes:

- a) De 21 anos, para os caixas e cobradores;
- b) De 18 anos, para os contínuos;
- c) De 16 anos, para os telefonistas e profissionais de escritório;
- d) De 14 anos, para os paquetes.

1.2 — Não poderão ser admitidos como paquetes os trabalhadores com idade igual ou superior a 18 anos.

1.3 — As habilitações literárias mínimas exigidas são:

- a) Para paquetes, contínuos, telefonistas, cobradores e trabalhadores de limpeza, o ciclo complementar do ensino primário, o ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente;
- b) Para as restantes profissões, o curso geral do comércio, o curso geral dos liceus ou qualquer curso oficial, oficializado ou equivalente que não tenha duração inferior à daquele onde se adquira formação adequada equivalente.

1.4 — As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis aos trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente AE, desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam à de qualquer das profissões nele previstas.

2 — Promoções e admissão:

2.1 — Os paquetes no mês em que completem 18 anos de idade serão promovidos a estagiários ou contínuos, consoante disponham ou não de habilitações legais mínimas, de acordo com a alínea b) do n.º 3 de «Admissão»;

2.2 — Os contínuos, telefonistas e cobradores terão preferência no preenchimento de vagas de profissionais de escritório em condições de habilitações iguais ou equiparadas às dos trabalhadores interessados, condições técnicas com base na combinação de elementos e técnicas correntes.

Engenheiro técnico agrário de grau IV. — Esta designação é aplicável aos engenheiros técnicos agrários detentores de sólida formação num campo de actividade especializado e àqueles cuja formação e currículo profissional lhes permitem assumir importantes responsabilidades. Desempenham funções cujo nível é enquadrável entre os pontos seguintes:

- a) Dispõem de autonomia de julgamento e iniciativa no quadro das políticas e objectivos dos respectivos sectores da empresa e por cuja execução são responsáveis na sua área de actividade;
- b) Chefiam, coordenam e controlam sectores cuja actividade tem incidência no funcionamento, posição externa e resultados da empresa, podendo participar na definição das políticas gerais da empresa, incluindo política salarial;
- c) Como técnicos ou especialistas dedicam-se ao estudo, investigação e solução de problemas especializados envolvendo conceitos e ou tecnologias recentes ou pouco comuns.

2.3 — Os estagiários ascenderão à categoria de escriturários de 3.ª classe logo que completem um ano na categoria.

2.4 — Os dactilógrafos ascenderão à categoria de escriturários de 3.ª classe logo que completem dois anos na categoria.

2.5 — Os escriturários de 3.ª classe e de 1.ª classe ingressarão na classe imediatamente superior após três anos na categoria.

3 — Densidades e dotações mínimas:

3.1 — O número de chefes de secção não poderá ser inferior a 20% do número total dos profissionais de escritório.

3.2 — Na classificação de escriturários serão respeitadas as percentagens mínimas de 30% para os escriturários de 1.ª classe, 30% para os escriturários de 2.ª classe e 40% para os escriturários de 3.ª classe.

3.3 — O número de estagiários e dactilógrafos tomados em conjunto não poderá exceder 50% do número total dos escriturários.

II — Trabalhadores do comércio e armazém

1 — Admissão:

1.1 — As idades mínimas para admissão dos trabalhadores do comércio e armazém são as seguintes:

- a) De 16 anos, para os trabalhadores de armazém;
- b) De 14 anos, para os trabalhadores do comércio.

1.2 — As habilitações literárias mínimas exigidas são o ciclo complementar do ensino primário ou o ciclo preparatório do ensino secundário.

1.3 — As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis aos trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente acordo, desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam às de qualquer das profissões nele previstas.

C — Engenheiros técnicos agrários

1 — Admissão:

1.1 — No acto da admissão as empresas obrigam-se a entregar a cada técnico, enviando uma cópia ao sindicato respectivo, no prazo de oito dias, um documento do qual constem, juntamente com a identificação do interessado, a definição de funções a desempenhar, classificação, retribuição mensal, horário de trabalho, período experimental e demais condições acordadas.

1.2 — Salvo acordo em contrário, a entidade patronal que admitir um engenheiro técnico agrário obriga-se a respeitar a classificação por este adquirida anteriormente, desde que o mesmo apresente para o efeito, no acto da admissão, documentos comprovativos das funções que exercia e experiência adquirida.

1.3 — Quando qualquer engenheiro técnico agrário transitar, por transferência acordada, de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada, ser-lhe-á contada para todos os efeitos a data da admissão na primeira.

1.4 — No primeiro emprego como engenheiro técnico agrário serão consideradas as seguintes condições:

- a) Um período experimental de seis meses;
- b) Desde que no prazo legal não seja notificado da vontade da rescisão do contrato, este tornar-se-á efectivo;
- c) Durante o período experimental é aplicável a designação de engenheiro técnico agrário do grau I;
- d) Terminado o período experimental referido nas alíneas a) e b), passará a engenheiro técnico agrário do grau II.

1.5 — Os engenheiros técnicos agrários com experiência profissional anterior efectuarão o seu período experimental no nível de qualificação correspondente às funções que lhe estão destinadas. Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva.

2 — Definição de categoria — a diversidade de organização e importância das empresas, bem como a natu-

reza e complexidade das funções nelas desempenhadas pelos engenheiros técnicos agrários, não permitem estabelecer uma listagem comportando enumerações e caracterização completa daquelas funções.

De facto, os engenheiros técnicos agrários dispõem de uma formação de base que lhes permite dedicarem-se ao estudo e solução de problemas progressivamente mais complexos no domínio da sua especialização e, igualmente, adquirirem conhecimentos mais vastos da actividade empresarial. É, assim, possível aos engenheiros técnicos agrários desenvolverem a sua actividade profissional em domínios diversificados, tais como: produção, conservação, transporte, qualidade, desenvolvimento, projectos, estudos e métodos, gestão, organização, informática, planeamento, formação, prevenção, segurança, actividades comerciais, técnico-comerciais, administrativas, financeiras, pessoal, etc.

3 — Evolução das carreiras dos engenheiros técnicos agrários:

- Os engenheiros técnicos agrários do grau I passam ao grau II no fim do período experimental;
- Os engenheiros técnicos agrários do grau II passam para os graus seguintes através de selecção.

D — Trabalhadores rodoviários e garagens

I — Admissão:

1.1 — A idade mínima de admissão dos trabalhadores rodoviários e de garagens é de 16 anos, excepto para as categorias de ajudante de motorista, que será de 18 anos, e de motorista, que será de 21 anos.

1.2 — Para motorista é exigida a carta de condução profissional.

1.3 — As habilitações escolares mínimas são as legalmente exigidas.

2 — Descanso e livrete:

2.1 — O descanso semanal dos trabalhadores afectos aos transportes apenas poderá variar após o decurso do prazo de validade do livrete de trabalho.

2.2 — A Cooperativa deverá adquirir para os trabalhadores afectos aos transportes o livrete de trabalho no sindicato que representa o trabalhador ou a respectiva categoria profissional, com a indicação do tipo de horário de trabalho e do respectivo descanso semanal.

ANEXO III

Enquadramento das profissões e categorias profissionais

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
1	Engenheiro técnico agrário do grau IV ... Gerente	787,10
2	Engenheiro técnico agrário do grau III ... Chefe de serviços	684,35
3	Agente técnico agrícola do grau IV Engenheiro técnico agrícola do grau II ... Guarda-livros	581,60

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
4	Agente técnico agrícola do grau III Caixa Engenheiro técnico agrícola do grau I ... Fiel de armazém Primeiro-escriturário	478,85
5	Agente técnico agrícola do grau II Primeiro-caixeiro Segundo-escriturário	428,97
6	Agente técnico agrícola do grau I Segundo-caixeiro Telefonista Terceiro-escriturário	404,03
7	Estagiário do 2.º ano Motorista Terceiro-caixeiro	379,09
8	Ajudante de motorista Capataz Estagiário do 1.º ano Operador de máquinas	354,15
9	Trabalhador hortofrutícola	348,16

Notas

1 — Quando o trabalhador hortofrutícola efectuar serviço como chefe de grupo, terá direito a receber € 9,50 mensais além do seu vencimento base.

2 — É garantido a todos os trabalhadores um aumento mínimo de € 14, o qual incidirá sobre os salários que cada um auferia realmente em 31 de Dezembro de 2001.

Pela Cooperativa Agrícola dos Fruticultores da Cova da Beira, C. R. L.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Jorge Santos.

Entrado em 17 de Julho de 2002.

Depositado em 24 de Julho de 2002, a fl. 180 do livro n.º 9, com o n.º 227/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a ANA — Aeroportos de Portugal, S. A., e o SITAVA — Sind. dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos e outros.

Acta integral do acordo de empresa

Aos 3 dias do mês de Julho de 2002, reuniram-se na sede da ANA, S. A., sita na Rua D, Aeroporto de Lisboa, os legais representantes da ANA — Aeroportos de Portugal, S. A., e os representantes das comissões negociadoras sindicais do SITAVA — Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos, do SINDAV — Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Aeroportos e Aviação (que veio a suceder ao SINDOPA — Sindicato dos Oficiais de Operações Aeroportuárias) e do SQAC — Sindicato dos Quadros da Aviação Comercial, tendo acordado em que seja promovida a publicação do texto integral do acordo de

empresa para a ANA, S. A., resultante dos seguintes acordos:

- 1) Acordo de revisão do acordo de empresa, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 40, de 29 de Outubro de 1992, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 13, de 8 de Abril de 1995, assinado pelas partes acima referenciadas nas seguintes datas:

Entre a ANA, S. A., e o SQAC — em 7 de Julho de 2000;

Entre a ANA, S. A., e o SITAVA — em 26 de Setembro de 2000;

Entre a ANA, S. A., e o SINDOPA — em 9 de Outubro de 2000;

- 2) Acordo de revisão transitória da carreira dos oficiais de operações aeroportuárias, assinado entre a ANA, S. A., e o SINDOPA em 4 de Outubro de 2000;
- 3) Acordo de revisão das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária a elas indexadas para o ano de 2001, que veio rever o acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 40, de 29 de Outubro de 1992, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 13, de 8 de Abril de 1995, assinado em 3 de Maio de 2001 entre a ANA, S. A., e o SINDOPA, o SITAVA e o SQAC;
- 4) Acordo de revisão da carreira dos socorros, constante da acta assinada em 12 de Fevereiro de 1998, pela empresa e o SITAVA, que altera o anexo III, anexo V — cláusulas 3.^a, 23.^a, 24.^a e 45.^a — e anexo VI («Descrição de funções») do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 40, de 29 de Outubro de 1992, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 13, de 8 de Abril de 1995, bem assim como para dar cumprimento à cláusula 3.^a, n.º 10, do anexo IV do acordo de empresa assinado entre a ANA, S. A., e o SITAVA em 26 de Setembro de 2001;
- 5) Acordo de revisão do regulamento autónomo dos oficiais de operações aeroportuárias, assinado entre a ANA — Aeroportos de Portugal, S. A., e os sindicatos SITAVA — Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos e SINDAV — Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Aeroportos e Aviação, com produção de efeitos a 1 de Julho de 2001, revogando-se global e integralmente os regulamentos autónomos dos oficiais de operações aeroportuárias publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 40, de 29 de Outubro de 1992, e 13, de 8 de Abril de 1995, assinado em 14 de Fevereiro de 2002.

Em relação à produção de efeitos as partes acima identificadas declaram o seguinte:

Acordo de revisão do acordo de empresa referido no ponto 1) produziu efeitos a 1 de Julho de 2000;

Acordo de revisão transitória da carreira dos oficiais de operações aeroportuárias referido no ponto 2) produziu efeitos a 1 de Julho de 2000;

Acordo de revisão das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária a elas indexadas para o ano de 2001 referido no ponto 3) produziu efeitos a 1 de Janeiro de 2001;

Acordo de revisão da carreira dos socorros referido no ponto 4) produziu efeitos em tempos diferentes, conforme teor da própria acta;

Acordo de revisão do regulamento autónomo dos oficiais de operações aeroportuárias referido no ponto 5) produziu efeitos a 1 de Julho de 2001.

As partes outorgantes acordam, ainda, em incluir no referido texto integral as seguintes alterações ao acordo de revisão do acordo de empresa referido no ponto 1):

Cláusula 2.^a — em vez de «produz efeitos a 1 de Janeiro de 2000», «produz efeitos a 1 de Janeiro de 2001» [acordo de revisão das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária a elas indexadas para o ano de 2001, referido no ponto 3)];

Cláusula 16.^a, n.º 1 — em vez de «sem prejuízo das suas remunerações», «sem prejuízo da retribuição»;

Cláusula 18.^a, n.º 2 — acrescenta-se «cometido com»;

Cláusula 28.^a, n.º 1, alínea b) — em vez de «das 10 horas às 12 horas e 30 minutos e, no segundo, das 14 horas e 30 horas às 17 horas», «das 10 horas às 12 horas e 30 minutos e, no segundo, das 14 horas e 30 minutos às 17 horas»;

Cláusula 29.^a, n.º 1 — em vez de «e a trinta e oito horas por semana, devendo este último ser reduzido para trinta e seis horas até 1 de Abril de 2001», «e a trinta e seis horas por semana» (uma vez que a redução já foi levada a cabo na data acima indicada);

Introdução da alínea l) na cláusula 47.^a, n.º 3, com a seguinte redacção: «para efeitos de planeamento e contabilização de férias, serão contados como dias úteis os dias de segunda-feira a sexta-feira, com a exclusão dos feriados, bem como dos sábados e domingos intercorrentes.» [Acordo de revisão das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária a elas indexadas para o ano de 2001, referido no ponto 3)];

Cláusula 68.^a — em vez de «de 25 % do valor/hora da remuneração mensal mínima», «de 25 % do valor/hora, calculado com base na remuneração mensal mínima»;

Introdução da cláusula 70.^a-A, com a seguinte redacção: «O trabalho prestado em dia feriado em cumprimento da escala de serviço será remunerado nos termos da cláusula anterior, sem que, contudo, haja direito a qualquer descanso compensatório.» [Acordo de revisão das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária a elas indexadas para o ano de 2001, referido no ponto 3)];

Cláusula 72.^a — em vez de «9366\$», «€ 46,72»;

Cláusula 73.^a, n.º 2 — em vez de «11 500\$», «€ 59,49»;

Cláusula 76.^a, n.º 2 — em vez de «O subsídio referido no número anterior é de montante igual à remuneração base mensal acrescida das diuturnidades a que eventualmente tenham direito», «O subsídio referido no número anterior é de montante igual à remuneração base mensal acrescida de: a) diuturnidades, anuidades, sub-

sídio de turno, subsídio de isenção de horário e subsídio de chefia de equipe; b) subsídio de assistência e subsídio de prevenção AJP/II, na proporção de 1/12 do montante anual efectivamente recebido» [acordo de revisão das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária a elas indexadas para o ano de 2001, referido no ponto 3)];

Cláusula 77.^a, n.º 3 — em vez de «1100\$ ou 1380\$, «€ 5,77 ou € 7,16» [conforme acta do acordo de revisão das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária a elas indexadas para o ano de 2001, referido no ponto 3), e que produziu efeitos a 1 de Janeiro de 2001];

Cláusula 82.^a, n.º 2 — em vez de «[...] o tempo gasto nas deslocações [...]», «[...] o tempo gasto nas viagens em deslocações [...]»;

Introdução dos anexos I e II, com valores em euros e conforme acta do acordo de revisão das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária a elas indexadas para o ano de 2001, referido no ponto 3), e que produziu efeitos a 1 de Janeiro de 2001;

Cláusula 4.^a, n.º 3, alínea a), do anexo III — em vez de «escalões 28, 27, 26 e 25 dos QS», «escalões 28, 27 e 26 dos QS»;

Introdução da cláusula 18.^a-A do anexo III («Ingresso»), com a seguinte redacção: «1 — São condições de ingresso: a) idade não superior a 28 anos; b) 12.º ano (ensino secundário) da área de ciências, com conhecimentos de inglês; c) carta de condução de veículos pesados; d) aptidão física e perfil psicológico adequado; e) aproveitamento no curso básico de operações de socorros e conclusão com aproveitamento de estágio específico para integração. 2 — Na selecção, gozam de preferência os candidatos que possuam experiência profissional na área de prevenção e segurança, adequada ao desempenho das funções no serviço de socorros. 3 — A nomeação para funções de chefia de equipa e de supervisor é da competência da empresa, desde que se verifique a existência da necessidade funcional, formação adequada e a selecção dos candidatos recaia, preferencialmente, entre OPS que estejam no nível 16 ou superior e tenham um mínimo de permanência na categoria de seis anos.» [Acordo de revisão da carreira dos socorros, referido no ponto 4)];

Introdução da cláusula 18.^a-B do anexo III («Acesso a grau»), com a seguinte redacção: «O acesso ao grau 23 só é possível após a permanência mínima de 12 meses em grau 22, sendo a nomeação, em ambos os casos, da competência da empresa.» [Acordo de revisão da carreira dos socorros, referido no ponto 4)];

Cláusula 19.^a, n.º 2, do anexo III — em vez de «O acesso ao grau é condicionado pelo aproveitamento em curso básico de chefia, sendo as funções de coordenação na área dos transportes enquadradas no nível 18», «As funções de coordenação na área dos transportes são enquadradas no nível 18»;

Introdução do ponto 2.10 na cláusula 1.^a do anexo IV, com a seguinte redacção: «a) os OPS admitidos na empresa em 1999 e que actualmente se encontram enquadrados na fase 10 passarão à fase 12 em Janeiro de 2002; b) aos actuais OPS fase 13 é atribuído um crédito de tempo

de seis meses; c) os actuais OPS fase 16 são enquadrados na fase 17, com efeitos a Janeiro de 2001; d) os actuais OPS fase 18, chefes de equipa, são enquadrados na fase 19, com efeitos a Janeiro de 2001, auferindo o subsídio de chefia de equipa previsto na cláusula 73.^a do acordo de empresa, assinado em Julho de 2000, enquanto efectivamente exercerem essas funções. Em Janeiro de 2002, aqueles OPS, que à data exerçam funções de chefe de equipa, passam à fase 20, continuando a auferir o subsídio nas mesmas condições; e) os actuais OPS grau 20 («Supervisores») são enquadrados no grau 22, com efeitos a Janeiro de 2001; f) depois de se atingirem os níveis previstos nas alíneas anteriores, os OPS seguirão a evolução normal da carreira dos altamente qualificados, sendo que se exercerem as funções de chefia de equipa, auferirão o respectivo subsídio.» [Acordo de revisão da carreira dos socorros, referido no ponto 4)];

Introdução do ponto 2.11 na cláusula 1.^a do anexo IV, com a seguinte redacção: (com efeitos a 1 de Julho de 2000) — «a) os actuais OPA E são enquadrados na fase 12, com crédito de tempo; b) os actuais OPA D com dois ou mais anos na fase são enquadrados na fase 14; os restantes OPA D mantêm-se na fase 13, com crédito de tempo; c) aos actuais OPA B e A é atribuído um crédito de tempo de um ano; d) aos actuais OPA A1, fase 18, será aplicada a regra de transição para o mesmo nível, com crédito de tempo para o nível imediatamente superior; e) os OPA actualmente enquadrados no nível 20, grau II, transitam para o grau 22; f) os OPA actualmente enquadrados no nível 21, grau III, transitam para o grau 23; g) os OPA actualmente enquadrados no nível 19, grau I, transitam para a fase 20; h) a empresa garante aos actuais OPA B, fase 15, que não serão prejudicados relativamente à expectativa da percepção do valor da ROP actualmente em vigor para os OPA A, fase 16.» [Acordo de revisão transitória da carreira dos oficiais de operações aeroportuárias, referido no ponto 2), produziu efeitos a 1 de Julho de 2000];
Eliminação do n.º 10 da cláusula 3.^a da secção II do anexo IV, uma vez que a integração preconizada foi levada a cabo por via do acordo de revisão da carreira dos socorros referido no ponto 4).

As partes outorgantes declaram, ainda, que se encontram cumpridas todas as normas constantes dos acordos previstos nos n.ºs 1 a 5, que consagram um tratamento mais favorável para os trabalhadores.

Por estar conforme, vai a presente acta ser lida e assinada pelas partes intervenientes.

Lisboa, 28 de Junho de 2002.

Pela ANA, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SINDAV :

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SITAVA:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SQAC:

(Assinaturas ilegíveis.)

Acordo de empresa

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente acordo de empresa aplica-se à ANA — Aeroportos de Portugal, S. A., e aos trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Este acordo aplica-se em todo o território nacional e, ainda, com as devidas adaptações, aos trabalhadores deslocados no estrangeiro, ressalvadas as normas específicas acordadas entre a empresa e esses trabalhadores, em virtude da deslocação.

Cláusula 2.^a

Vigência

A matéria dos anexos I e II («Tabelas salariais») produz efeitos a 1 de Janeiro de 2001 e vigorará durante 12 meses.

Cláusula 3.^a

Denúncia

1 — A denúncia da tabela salarial e de todas as cláusulas de expressão pecuniária poderá ocorrer a partir de 1 de Novembro de cada ano, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — A denúncia das cláusulas sem expressão pecuniária pode ocorrer a todo o tempo e por iniciativa de qualquer das partes, passados 20 meses sobre o início da sua vigência, sendo simultânea, neste caso, a denúncia da tabela.

3 — O processo de revisão obedece aos requisitos previstos na lei.

Cláusula 4.^a

Anexos e regulamentos autónomos

1 — Constituem anexos ao presente acordo os seguintes:

- Anexo I — «Tabela salarial I»;
- Anexo II — «Tabela salarial II»;
- Anexo III — «Grupos de qualificação e categorias profissionais»;
- Anexo IV — «Disposições finais e transitórias»;
- Anexo V — «Descrição de funções».

2 — Constitui regulamento autónomo do presente acordo o regulamento autónomo dos oficiais de operações aeroportuárias (OPA).

CAPÍTULO II

Admissão de pessoal

Cláusula 5.^a

Princípios gerais

1 — A admissão de trabalhadores na ANA, S. A., far-se-á com observância dos seguintes princípios gerais:

- a) Definição e divulgação prévia do conteúdo da função a preencher e das exigências habilitacionais e outras que ela imponha;

- b) Preferência, em igualdade de condições, aos candidatos apurados em recrutamento interno;
- c) Recurso, como regra, ao processo de concurso documental ou com prestação de provas;
- d) Participação da comissão de trabalhadores ou dos seus representantes como observadores nos júris dos concursos e com direito a parecer final sobre o processo, a emitir no prazo de três dias úteis.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior, as situações de manifesta urgência, devendo neste caso ser ouvida a comissão de trabalhadores.

3 — Os trabalhadores contratados a termo serão admitidos como candidatos nos processos de recrutamento interno, desde que preencham todos os requisitos para o efeito.

4 — As admissões far-se-ão, em regra, pelo nível correspondente ao início da respectiva categoria.

5 — A idade mínima de admissão é de 18 anos.

Cláusula 6.^a

Contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho constará de documento escrito e assinado por ambas as partes, sendo um duplicado para o trabalhador, do qual consta o seguinte:

- a) Identificação completa dos contraentes;
- b) Categoria profissional;
- c) Nível salarial;
- d) Período semanal de trabalho;
- e) Local de trabalho;
- f) Condições particulares de trabalho.

2 — No acto de admissão será fornecido ao trabalhador um exemplar do acordo de empresa.

Cláusula 7.^a

Posto de trabalho

1 — Para os efeitos deste acordo, entende-se por posto de trabalho a função ou conjunto de funções cometidas e regularmente desempenhadas por um trabalhador em local determinado, no âmbito da empresa.

2 — Quando a empresa pretender mudar o trabalhador definitivamente do seu posto de trabalho, deverá fundamentar tal pretensão.

Cláusula 8.^a

Contratos a termo

1 — A admissão de trabalhadores a termo só poderá ser efectuada nos termos da lei e desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

- a) As necessidades de serviço sejam urgentes e inadiáveis;
- b) Não se trate de posto de trabalho cujo preenchimento se imponha a título permanente, sem prejuízo da substituição do trabalhador cujo contrato fique suspenso por impedimento prolongado.

2 — A ANA, S. A., não recorrerá à utilização de pessoal de empresas de trabalho temporário.

3 — As disposições deste acordo são integralmente aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, com excepção das que se relacionem com a duração limitada do contrato.

Cláusula 9.^a

Categories profissionais

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

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

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

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

5 — As categorias criadas nos termos dos números anteriores consideram-se, para todos os efeitos, parte integrante deste acordo.

Cláusula 10.^a

Período experimental

Nos contratos de trabalho sem termo haverá, salvo estipulação expressa em contrário, um período experimental com a seguinte duração:

- a) 240 dias para quadros superiores;
- b) 180 dias para quadros médios;
- c) 120 dias para altamente qualificados;
- d) 60 dias para os restantes casos.

Cláusula 11.^a

Prestação de actividades não compreendidas no objecto do contrato de trabalho

1 — O trabalhador deve exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2 — A empresa pode encarregar o trabalhador de desempenhar temporariamente outras actividades para as quais tenha qualificação e capacidade, pelo período máximo de 12 meses, e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da categoria respectiva.

3 — O disposto no número anterior só é aplicável se o desempenho da função normal se mantiver como actividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as actividades exercidas acessoriamente

determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

4 — O disposto nos dois números anteriores deve ser articulado com a formação e a valorização profissional.

5 — No caso de às actividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta e, após seis meses de exercício dessas actividades, terá direito a reclassificação, a qual só poderá ocorrer mediante o seu acordo.

6 — Salvo estipulação em contrário, a empresa pode, quando o interesse do serviço o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

7 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento, durante o período de exercício dessas tarefas, percebendo uma importância igual à diferença entre a sua remuneração mensal e a que perceberia se lhe fosse atribuída essa categoria.

8 — Sem prejuízo do disposto no n.º 5, o exercício de funções superiores à categoria do trabalhador, nomeadamente por substituição, não confere o direito à categoria, não podendo o trabalhador opor-se a retomar a sua anterior categoria logo que cesse a necessidade da sua permanência naquelas funções.

CAPÍTULO III

Regimes especiais de alteração de situações profissionais

Cláusula 12.^a

Reclassificação e reconversão profissionais

1 — A alteração da situação técnico-profissional do trabalhador pode ocorrer por:

- a) Reclassificação — situação definitiva em que por razões decorrentes de limitações nas aptidões psicossomáticas ou técnico-profissionais, o trabalhador não se encontra em condições de exercer, na sua plenitude, as funções correspondentes ao seu posto de trabalho habitual;
- b) Reconversão — alteração do conjunto de tarefas atribuídas a um trabalhador em virtude da introdução de novas tecnologias ou da extinção, redimensionamento ou reorganização de actividades no âmbito da empresa.

2 — Se o trabalhador ficar afectado de incapacidade permanente parcial que o impeça de continuar a exercer as funções inerentes à sua categoria profissional, a empresa dar-lhe-á ocupação em actividade compatível com as suas habilitações e com a lesão de que esteja afectado.

3 — Em caso de reclassificação ou reconversão, verificando-se baixa de categoria, o trabalhador manterá a retribuição detida nessa data até à sua reabsorção pela da nova categoria.

4 — Na hipótese de a incapacidade a que se refere o n.º 2 da presente cláusula resultar de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta colocá-lo-á no nível remuneratório imediatamente superior da tabela salarial.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 13.^a

Deveres da ANA, S. A.

São deveres da ANA, S. A.:

- a) Cumprir as disposições do presente acordo, bem como as leis do trabalho e os regulamentos internos vigentes;
- b) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene, conforto e segurança;
- c) Não exigir a nenhum trabalhador qualquer serviço manifestamente incompatível com a sua categoria e deontologia profissionais;
- d) Exigir que o pessoal trate com correcção os restantes profissionais e, designadamente, aqueles que se encontrem investidos em funções de direcção e chefia;
- e) Passar certificados de trabalho aos trabalhadores, onde conste a antiguidade, funções ou cargos desempenhados e ou outras referências eventualmente solicitadas pelo interessado;
- f) Facultar a consulta do processo individual ao trabalhador ou ao seu representante indicado por escrito, sempre que estes o solicitem;
- g) Promover o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, através de adequados serviços de formação, desenvolvendo as suas capacidades profissionais e pessoais;
- h) Tratar os trabalhadores com urbanidade e respeitá-los como seus colaboradores;
- i) Pagar pontualmente aos trabalhadores a retribuição, na forma devida;
- j) Cumprir as disposições legais em vigor relativamente ao exercício de cargos em organismos sindicais, comissões de trabalhadores e associações profissionais e não pôr obstáculos à prática, nos locais de trabalho, das respectivas actividades;
- k) Decidir sobre qualquer reclamação ou queixa formulada por escrito pelo trabalhador, por si ou por intermédio dos seus representantes sindicais, considerando-se aquela indeferida se não for dada resposta por escrito no prazo de 60 dias;
- l) Dar conhecimento aos sindicatos outorgantes do AE dos textos normativos genéricos relativos a relações e condições de trabalho;
- m) Facultar aos trabalhadores os manuais, bem como toda a documentação considerada indispensável à sua formação e ao desempenho das suas funções;
- n) Tomar as medidas adequadas para evitar a diminuição da aptidão física dos trabalhadores;
- o) Promover a criação, onde as condições de trabalho o justifiquem, ou manter em vigor, caso já existam, salas de convívio adequadas em condições de higiene e conforto e instalações des-

tinadas ao repouso que possibilitem o descanso nos períodos nocturnos;

- p) Manter as condições de apoio a cafetarias e refeitórios de reconhecida utilidade social, em termos equivalentes aos já praticados, sem prejuízo da racionalidade da sua exploração;
- q) Emitir documento comprovativo do grau de qualificação profissional a todos os trabalhadores que frequentem, com aproveitamento, cursos de especialização, por exigência da empresa;
- r) Manter as regalias actualmente concedidas às comissões de trabalhadores, associações profissionais e clube ANA.

Cláusula 14.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Executar as tarefas que lhe foram confiadas com zelo e diligência, de harmonia com as suas aptidões, categoria e deontologia profissionais;
- b) Desempenhar com pontualidade e assiduidade o serviço que lhes estiver confiado;
- c) Tratar com urbanidade e lealdade a empresa, os companheiros de trabalho, os superiores hierárquicos e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- d) Cumprir as normas de segurança, saúde e higiene no trabalho e participar na função de segurança, saúde e higiene no trabalho, nomeadamente aceitando a formação que, para o efeito, a empresa coloque à sua disposição;
- e) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;
- f) Zelar pela boa conservação e utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empresa;
- g) Cumprir as ordens e directrizes da ANA, S. A., emitidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção definidas neste acordo e na lei, em tudo o que não se mostrar contrário aos seus direitos e garantias;
- h) Informar a empresa dos dados necessários à actualização do seu cadastro individual;
- i) Frequentar as acções de formação necessárias ao desempenho das funções que lhe correspondem nos termos deste acordo, ou para as quais sejam designados, salvo disposições em contrário;
- j) Cumprir as disposições deste acordo e as leis de trabalho em vigor;
- k) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios.

Cláusula 15.^a

Garantias e direitos dos trabalhadores

1 — É proibido à ANA, S. A.:

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

- b) Diminuir a retribuição dos trabalhadores ou baixar a sua categoria por qualquer forma directa ou indirecta, salvo se houver acordo do trabalhador, precedendo autorização do ministério competente;
- c) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto nas cláusulas 83.^a e 84.^a;
- d) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por empresas por ela indicadas;
- e) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, cafetarias, economatos e refeitórios para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e regalias decorrentes da antiguidade;
- g) Exercer pressões sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- h) Adopar conduta intencional, de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

2 — A prática pela ANA, S. A., de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se ilícita e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador, com as consequências previstas na lei.

3 — O trabalhador pode sempre, para salvaguardar a sua responsabilidade, requerer que as instruções sejam confirmadas por escrito, quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade ou quando haja fundadas dúvidas quanto à sua legitimidade.

4 — O trabalhador deverá invocar e fundamentar expressamente os motivos aludidos no número anterior.

5 — O pedido de confirmação por escrito das instruções recebidas não tem efeito suspensivo quanto ao cumprimento das mesmas.

Cláusula 16.^a

Protecção em caso de terrorismo ou pirataria

1 — Sem prejuízo do previsto nos planos de emergência, em caso de alerta de existência de engenho explosivo ou acção armada em instalações da ANA, S. A., nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar serviço dentro da área de segurança, sem prejuízo da retribuição, enquanto ali se mantiver o estado de alerta, devendo manter-se à disposição da empresa dentro do seu horário de trabalho até ordem em contrário.

2 — Uma vez ponderada a gravidade da situação, o estado de alerta relativo à existência de engenho explosivo deverá ser reconhecido e divulgado no âmbito do serviço pelo respectivo responsável ou por quem no momento o substituir.

3 — Qualquer acidente pessoal sofrido por trabalhadores da ANA, S. A., na circunstância prevista nesta cláusula será considerado acidente de trabalho.

Cláusula 17.^a

Transmissão de exploração

Em caso de transmissão total ou parcial de instalações ou de serviços em que exerçam a sua actividade trabalhadores da ANA, S. A., a empresa procurará garantir a audição prévia dos interessados, através da respectiva representação sindical, relativamente aos interesses que eventualmente careçam de tutela legislativa.

CAPÍTULO V

Disciplina

Cláusula 18.^a

Princípios fundamentais

1 — A empresa detém o poder disciplinar sobre os seus trabalhadores.

2 — Constitui infracção disciplinar todo o acto ou omissão do trabalhador, cometido com dolo ou culpa, em violação de algum dos deveres consignados no presente acordo.

3 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento.

4 — Nenhuma sanção disciplinar poderá ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e sem possibilitar a este os mais amplos meios de defesa.

5 — Sem prejuízo do disposto na lei, são, igualmente, asseguradas aos trabalhadores as seguintes garantias de defesa:

- a) A nota de culpa será enviada através de carta registada com aviso de recepção;
- b) O trabalhador dispõe de 10 dias consecutivos para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação dos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

6 — A carta registada com aviso de recepção, a que alude a alínea a) do número anterior, deverá ser enviada para a última morada do trabalhador constante dos registos de pessoal da empresa, estando este obrigado a comunicar, no prazo de 15 dias, qualquer alteração da mesma.

7 — Da aplicação de sanções disciplinares cabe reclamação ou recurso para o conselho de administração, no prazo máximo de 10 dias consecutivos, sem qualquer efeito suspensivo.

8 — Os trabalhadores oriundos da função pública estão sujeitos, em matéria disciplinar, ao regime legal aplicável.

Cláusula 19.^a

Indemnizações

1 — O despedimento ilícito promovido pela ANA, S. A., a rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador ou a cessação do contrato de trabalho ao abrigo do disposto no capítulo V do regime jurídico aprovado pelo Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, conferem, em qualquer dos casos, ao trabalhador abrangido o direito a uma indemnização no montante equivalente a um mês de retribuição mensal por cada ano ou fracção de antiguidade, calculada nos termos da alínea a) da cláusula 104.^a

2 — O disposto no número anterior não se aplica caso o trabalhador opte, podendo, pela reintegração na empresa.

CAPÍTULO VI

Da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 20.^a

Regulamentação do trabalho

Dentro dos limites decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem, tal como o presente acordo, compete à ANA, S. A., fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

Cláusula 21.^a

Despesas com documentação

As despesas com a obtenção e revalidação de passaportes, vistos, licenças militares, aeronáuticas e outros documentos, bem como os transportes para a sua obtenção, directamente impostas pela prestação de trabalho, designadamente as ocorridas em função de transferências ou deslocações determinadas pela ANA, S. A., são suportadas por esta.

Cláusula 22.^a

Fardas e fatos de trabalho

1 — O uso de fardas e fatos de trabalho para o exercício de quaisquer funções será objecto de regulamentação específica.

2 — As fardas e fatos de trabalho previstos no número anterior serão fornecidos a expensas da ANA, S. A., e de sua propriedade, bem como todas as ferramentas e equipamentos de uso pessoal utilizados pelos trabalhadores durante o serviço.

SECÇÃO II

Duração do trabalho

Cláusula 23.^a

Definições

1 — O número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, diária e semanalmente, denomina-se «período normal de trabalho».

2 — No regime de turnos considera-se:

- a) Ciclo de horário o número de semanas de trabalho necessárias ao retorno à sequência inicial

do horário de trabalho, cuja média não será superior a trinta e seis horas semanais;

- b) Período semanal de trabalho o número máximo de horas que o trabalhador está obrigado a prestar em cada semana de trabalho, apuradas por média de ciclo de horário;
- c) Período de descanso semanal o dia ou dias que, no respectivo horário de trabalho, sejam reservados a folgas e ou descansos e que se contam desde as 24 horas do último dia de uma semana de trabalho até às 0 horas do 1.º dia de trabalho da semana seguinte;
- d) Folga o dia que consiste na ausência de trabalho efectivo, que consta da escala de serviço, e que não pode substituir os dias de descanso semanal e complementar;
- e) Sobreposição de serviço o período de trabalho indispensável para que o serviço seja transferido para os trabalhadores que rendem um turno.

3 — O intervalo mínimo de descanso entre dois períodos normais de trabalho consecutivos não será inferior a dez horas, à excepção de casos acordados com o conjunto de trabalhadores interessados.

Cláusula 24.^a

Tipos de horários

1 — Na ANA, S. A., praticar-se-ão, conforme as características dos serviços, os seguintes tipos de horário: regulares e de turnos.

2 — A mudança de tipo de horário só será possível mediante acordo entre a ANA, S. A., e os trabalhadores envolvidos, expresso por escrito, excepto nos casos de mudança de organização, a qual será antecedida de um aviso prévio de 60 dias.

3 — Exceptua-se do disposto no número anterior a participação em acções de formação, devendo o trabalhador ser avisado com uma antecedência mínima de uma semana.

4 — A mudança de tipo de horário só poderá processar-se após o descanso semanal do trabalhador.

Cláusula 25.^a

Alteração de horários

A fixação ou alteração de horários de trabalho será efectuada pela empresa, mediante consulta prévia aos sindicatos representativos dos trabalhadores, com pelo menos oito dias de antecedência em relação à data de afixação.

Cláusula 26.^a

Horários regulares

1 — Consideram-se horários regulares aqueles que, permanentemente, são constituídos por cinco dias consecutivos de trabalho, com descanso ao sábado e domingo, e com início e termo uniformes.

2 — Só será admissível o estabelecimento deste tipo de horário no período compreendido entre as 8 e as 20 horas.

Cláusula 27.^a

Horário por turnos

1 — Considera-se horário por turnos aquele em que existem para o mesmo posto de trabalho dois ou mais horários de trabalho que se sucedem, com ou sem sobreposição, e em que os trabalhadores mudam periódica e ou regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, segundo uma escala preestabelecida.

2 — Na organização de turnos deverão ser tidos em conta, sempre que possível, os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3 — No horário por turnos não poderá, em caso algum, ser prestado trabalho normal em mais de cinco dias consecutivos.

4 — A elaboração dos horários por turnos deve respeitar os princípios constantes desta cláusula e da cláusula 23.^a

5 — Num período de quatro semanas consecutivas, o número máximo de períodos normais de trabalho entre as 0 e as 7 horas não será superior a 10.

Cláusula 28.^a

Horário flexível

1 — Nos serviços que praticam horários regulares poderão ser praticados horários flexíveis, os quais deverão obedecer aos seguintes princípios:

- a) O trabalhador deverá completar mensalmente o número de horas a que se encontra obrigado pelo seu período normal de trabalho;
- b) O período fixo durante o qual é obrigatória a permanência do trabalhador será, no primeiro período, das 10 horas às 12 horas e 30 minutos e, no segundo, das 14 horas e 30 minutos às 17 horas;
- c) As flexibilidades nas entradas e saídas serão de duas horas;
- d) O intervalo de descanso e refeição poderá ser de meia hora, mas a flexibilidade situar-se-á entre os períodos fixados na saída do primeiro período e da entrada do segundo;
- e) O limite máximo de prestação consecutiva de trabalho em cada período diário não poderá ultrapassar seis horas.

2 — Para que o trabalhador possa utilizar a regalia que lhe é conferida na alínea d) do n.º 1 antecedente deverá solicitar, por escrito, com menção de que a utilização desse período de trinta minutos é efectuada no seu interesse pessoal.

3 — O disposto nesta cláusula não prejudica que fique assegurado o funcionamento dos serviços no período compreendido entre as 9 horas e as 17 horas e 30 minutos.

Cláusula 29.^a

Duração do trabalho

1 — O período normal de trabalho não será superior a oito horas por dia e a trinta e seis horas por semana.

2 — Sem prejuízo do disposto em regulamento autónomo, o período de oito horas referido no número anterior poderá, porém, ser superior até ao máximo de uma hora, quando no respectivo horário esteja previsto um dia de descanso para além do dia de descanso semanal.

3 — Nos horários por turnos não poderá haver, no período compreendido entre as 0 e as 24 horas, mais de um período normal de trabalho, não podendo haver rendições de turnos entre as 0 e as 7 horas.

4 — O disposto no número anterior cessará por acordo em contrário com os trabalhadores abrangidos.

5 — O tempo despendido em acções de formação requeridas pela empresa é considerado como de trabalho.

Cláusula 30.^a

Escalas de serviço

1 — As escalas de serviço serão afixadas em todos os locais de trabalho com uma antecedência mínima de 20 dias, para um período mínimo de três meses.

2 — Das escalas de serviço constarão obrigatoriamente:

- a) Horas de início e termo do trabalho, incluindo nestas os períodos de sobreposição de serviço, quando existam;
- b) Dias de descanso semanal e complementar;
- c) Folgas.

3 — Nos horários por turnos serão considerados intervalos de descanso e refeição, nos termos e para os efeitos do n.º 3 da cláusula 38.^a

4 — Qualquer alteração às escalas afixadas só poderá ser feita por necessidade imperiosa de serviço, devidamente fundamentada, e será divulgada com uma antecedência mínima, em princípio, de oito dias, mas nunca inferior a três dias, sem prejuízo do trabalhador só mudar de turno após o dia de descanso semanal.

5 — A elaboração da escala de serviço procurará distribuir equitativamente pelos trabalhadores, em iguais condições de prestação de trabalho, os períodos de serviço diurno e nocturno.

Cláusula 31.^a

Trocas de serviço

1 — As trocas de serviço serão permitidas quando não originem encargos adicionais para a empresa, designadamente a prestação de trabalho suplementar, e desde que:

- a) Digam respeito a pessoal com igual nível de qualificação e tenha sido obtida informação favorável do respectivo superior hierárquico;
- b) Respeitem os intervalos mínimos de descanso entre turnos consecutivos de serviço;
- c) Quando abranjam dias de descanso, fique assegurado, no âmbito das próprias trocas, o gozo do mesmo número de dias de descanso.

2 — Em decorrência das trocas de serviço, os trabalhadores poderão eventualmente não perfazer o número de horas de trabalho semanal para que estão escalados e inversamente ultrapassar o referido número.

3 — Desde que obtido o acordo da empresa, ao trabalhador substituído não poderão ser assacadas quaisquer responsabilidades decorrentes do não cumprimento da troca pelo seu substituto.

Cláusula 32.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Poderá ser atribuída isenção de horário de trabalho aos trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança e de fiscalização, desde que manifestem a sua concordância por escrito.

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a um subsídio mensal não superior a duas horas de trabalho suplementar por dia.

3 — A isenção não abrange, em caso algum, os dias de descanso semanal, complementar e feriados.

Cláusula 33.^a

Trabalho suplementar

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula 69.^a, considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho, e desde que determinado pela empresa.

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa:

- a) Tenha de fazer face a acréscimos de trabalho não previsíveis;
- b) Esteja na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior;
- c) Para garantia da segurança operacional.

3 — Em regra, cada trabalhador não poderá prestar mais de:

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

4 — Os limites fixados no número anterior só poderão ser ultrapassados:

- a) Quando se verifiquem as circunstâncias previstas nas alíneas b) e c) do n.º 2 desta cláusula;
- b) Quando, ocorrendo outros motivos ponderosos, devidamente justificados, a empresa tenha obtido a autorização prévia do ministério competente.

5 — Sem prejuízo da segurança operacional inerente ao funcionamento dos serviços da aviação civil, o trabalhador deve ser dispensado de prestação de trabalho suplementar quando expressamente o solicite, por motivo atendível.

6 — Na prestação de trabalho suplementar, a empresa procurará distribuí-lo equitativamente pelos trabalhadores em iguais condições de prestação de trabalho.

7 — Não estão obrigados à prestação de trabalho suplementar os trabalhadores deficientes e as trabalhadoras grávidas ou com filhos com idade inferior a 10 meses, desde que o comuniquem à empresa.

Cláusula 34.^a

Descanso compensatório

1 — O trabalho suplementar prestado no dia de descanso semanal, com excepção do disposto no n.º 3, confere direito a um dia de descanso compensatório, a gozar num dos três dias úteis imediatos aos da prestação.

2 — Quando, por impossibilidade decorrente do serviço, o dia de descanso referido no número anterior não puder ser gozado nesse prazo, sê-lo-á noutro por acordo entre o trabalhador e a empresa, e, na falta dele, obrigatoriamente dentro de um prazo de 60 dias.

3 — Quando, em resultado de antecipação ou prolongamento, for prestado trabalho suplementar em dia de descanso semanal, quando a sua duração não ultrapassar as duas horas, o trabalhador terá direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho prestado naquele dia, devendo ser gozado nos termos do n.º 5 desta cláusula.

4 — A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho, descanso complementar, folga ou feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizadas.

5 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período de trabalho diário e deve ser gozado obrigatoriamente nos 90 dias seguintes.

6 — Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho, folga ou feriado, pode o mesmo, por acordo entre a empresa e o trabalhador, ser substituído por remição a dinheiro com um acréscimo igual a 100%.

Cláusula 35.^a

Trabalho nocturno

Considera-se trabalho nocturno aquele que é prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 36.^a

Tolerâncias

1 — Aos trabalhadores serão concedidas tolerâncias com duração de quinze minutos nas horas de entrada, até ao limite de uma hora por mês.

2 — As tolerâncias para os trabalhadores que optem por horário flexível serão consideradas nos períodos fixos.

3 — No caso de apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se a mesma se verificar com atraso injustificado inferior a trinta minutos ou sessenta minutos, respectivamente, para meios períodos ou períodos inteiros de trabalho, não

pode a empresa recusar a aceitação da prestação de trabalho durante os respectivos períodos.

CAPÍTULO VII

Da suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 37.^a

Descanso semanal

1 — Todos os trabalhadores terão direito a um dia de descanso semanal, o qual será normalmente o domingo.

2 — O dia de descanso semanal terá sempre lugar num período de sete dias consecutivos.

3 — Além do dia de descanso semanal estabelecido no n.º 1 desta cláusula, os trabalhadores terão direito a um dia de descanso semanal complementar, o qual será, normalmente, o sábado.

4 — Os trabalhadores em regime por turnos terão dois dias de descanso, semanal e complementar, normalmente consecutivos, devendo abranger um sábado e um domingo seguidos, pelo menos por cada ciclo de horário.

5 — Os dias de descanso estabelecidos nesta cláusula não prejudicam o intervalo mínimo de descanso previsto no n.º 3 da cláusula 23.^a, o qual poderá preceder ou suceder, total ou parceladamente, ao período de descanso semanal.

Cláusula 38.^a

Intervalos de descanso

1 — O período normal de trabalho deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivo.

2 — Por comunicação do trabalhador à chefia directa, o intervalo de descanso e refeição poderá ter duração inferior a uma hora.

3 — Para os trabalhadores em regime de turnos, o intervalo previsto no n.º 1 desta cláusula será de trinta minutos, ou de uma hora no caso do turno ter duração superior a sete horas, contando sempre para todos os efeitos como tempo de trabalho, sem que isso implique qualquer alteração nas horas de entrada ou saída ao serviço.

4 — No caso de os turnos serem compostos por um só elemento, os períodos referidos no número anterior são utilizados sem prejuízo do funcionamento do serviço.

5 — O intervalo de descanso e refeição será gozado dentro do horário para que o trabalhador se encontra escalado, tendo o seu início dentro dos limites previstos na cláusula 39.^a

Cláusula 39.^a

Horas de refeição

1 — São considerados períodos de refeição os compreendidos entre:

Pequeno-almoço — das 7 horas às 9 horas e 30 minutos;

Almoço — das 11 horas e 45 minutos às 14 horas e 30 minutos;

Jantar — das 18 horas e 30 minutos às 21 horas e 30 minutos;

Ceia — das 0 às 4 horas.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, para os períodos do almoço e do jantar, caso esteja em funcionamento refeitório da empresa com diferente amplitude horária, os referidos períodos de refeição poderão ajustar-se ao horário do mesmo.

3 — O período para pequeno-almoço constitui uma facilidade utilizável, sem prejuízo para o serviço, pelos trabalhadores em regime por turnos que iniciem o seu período normal de trabalho até às 7 horas.

Cláusula 40.^a

Feriados

1 — Na ANA, S. A., observar-se-ão os seguintes feriados:

1 de Janeiro;

Sexta-Feira Santa;

25 de Abril;

1 de Maio;

Corpo de Deus (festa móvel);

10 de Junho;

15 de Agosto;

5 de Outubro;

1 de Novembro;

1 e 8 de Dezembro;

24 e 25 de Dezembro;

Feriado municipal da localidade onde a ANA, S. A., exerce actividade.

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3 — Os trabalhadores em serviço nas Regiões Autónomas têm ainda direito aos feriados regionais decretados pelos respectivos governos autónomos.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 41.^a

Direito a férias e subsídio

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo terão direito em cada ano civil a 22 dias úteis de férias.

2 — Durante esse período a retribuição não poderá ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.

3 — Os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de férias de valor igual ao da retribuição mensal.

4 — O subsídio de férias será pago de uma só vez, no mês anterior ao início do período de férias que tenha a duração mínima de 10 dias.

Cláusula 42.^a

Vencimento do direito a férias

1 — 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 1 da cláusula 55.^a

2 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no n.º 3.

3 — No ano de admissão, os trabalhadores gozarão um período de férias proporcional aos meses de trabalho que deverão completar até 31 de Dezembro, após um período de trabalho efectivo de três meses, considerando-se como mês completo o da admissão.

4 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e subsídio de férias correspondentes ao período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado, tendo ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo prestado no ano da cessação do contrato e ao subsídio de férias correspondente, também proporcional.

5 — O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

6 — Para os trabalhadores contratados a termo será aplicado o regime legal em vigor.

Cláusula 43.^a

Indisponibilidade do direito a férias

O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

Cláusula 44.^a

Fixação e acumulação de férias

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

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3 — Sem prejuízo do número anterior, os trabalhadores que não possam gozar a totalidade das suas férias no decurso do ano civil em que se vencem, poderão

fazê-lo no ano civil imediato até metade daquele período.

4 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;
- b) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no continente;
- c) Os trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares emigrados no estrangeiro.

Cláusula 45.^a

Férias seguidas ou interpoladas

1 — As férias devem ser gozadas seguidamente.

2 — Todavia, a ANA, S. A., e o trabalhador podem acordar em que sejam gozadas interpoladamente, devendo neste caso observar-se o seguinte:

- a) Terá de ser gozado um período de 10 dias úteis consecutivos;
- b) A outra parte poderá ser gozada em períodos parcelares, desde que acordado entre a ANA, S. A., e o trabalhador.

3 — Para os trabalhadores em regime por turnos, o início será, preferencialmente, após o período de descanso semanal.

Cláusula 46.^a

Escolha da época de férias

1 — A época de férias será escolhida de comum acordo entre a ANA, S. A., e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, a ANA, S. A., fixará a época de férias.

3 — Para os trabalhadores em regime por turnos será elaborada uma escala rotativa, de acordo com o disposto na cláusula seguinte.

4 — A nenhum trabalhador poderá ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

5 — Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, desde que prestem serviço na ANA, S. A., terão direito a gozar férias simultaneamente sem prejuízo da escala rotativa mencionada no n.º 3 desta cláusula.

6 — Para os efeitos do número anterior considera-se agregado familiar o cônjuge, filhos, ou qualquer outra pessoa que com ele viva em regime de economia comum.

Cláusula 47.^a

Processamento da marcação de férias

1 — Para os trabalhadores que laborem em regime por turnos e a fim de se conseguir uma rotação justa na marcação de férias por todos os trabalhadores, os

diversos meses do ano serão valorizados como segue, e nos termos do n.º 3 desta cláusula:

Meses	1.ª quinzena	2.ª quinzena
Julho e Agosto	12 (por cada dia)	12 (por cada dia).
Setembro	12 (por cada dia)	8 (por cada dia).
Junho	6 (por cada dia)	8 (por cada dia).
Mai e Outubro	4 (por cada dia)	4 (por cada dia).
Dezembro	2 (por cada dia)	8 (por cada dia).
Janeiro, Fevereiro, Março, Abril e Novembro	1 (por cada dia)	1 (por cada dia).

2 — Os termos da relação de pontuação referidos no número anterior poderão ser alterados mediante o acordo dos respectivos sindicatos para a adequação dos mesmos aos diversos órgãos, através dos quais se exerce a actividade principal da empresa, considerando-se, designadamente, os períodos de maior fluxo de tráfego à responsabilidade desses órgãos.

3 — Na marcação das férias dos trabalhadores a que se refere o n.º 1, ter-se-ão em conta as seguintes normas:

- a) A marcação das férias será feita nos moldes deste acordo; a cada escolha corresponderá a pontuação da tabela anterior;
- b) A acumulação dos pontos do ano anterior determinará, por unidade funcional e respectivas subdivisões internas, a ordenação por categorias profissionais dos trabalhadores, com direito preferencial à escolha de férias, por ordem crescente de pontuação; em caso de igualdade, terá direito à escolha o de menor pontuação no ano anterior;
- c) Os trabalhadores que ingressarem na ANA, S. A., adquirirão uma pontuação inicial para o ano seguinte correspondente à do período de férias efectivamente gozado nesse ano, corrigida em função de um período normal de férias calculado pela seguinte fórmula:

$$P = \frac{30}{n} \times p'$$

em que:

P = pontuação;

n = número de dias de férias efectivamente gozados;

p' = pontuação equivalente aos dias de férias efectivamente gozados;

- d) Ao passar de uma secção ou serviço para outro, cada trabalhador manterá a pontuação adquirida e será colocado na nova escala de pessoal, logo a seguir ao trabalhador que tenha pontuação imediatamente anterior;
- e) Aos trabalhadores que venham a gozar um período de férias de menor duração pelo exercício do direito de opção previsto no n.º 1 da cláusula 55.ª será aplicada a pontuação correspondente à quinzena em que se verificou a falta;
- f) Anualmente e antes de 10 de Janeiro, a ANA, S. A., publicará a lista de pontuação e de ordem de direito de preferência de todos os trabalhadores em relação a esse ano; as escolhas deverão ser completadas até ao dia 10 de Fevereiro;
- g) Até 10 de Março será publicado um mapa provisório com a distribuição das férias de cada trabalhador, de acordo com os pedidos dos mes-

mos, atento o direito de preferência referido na alínea f);

- h) Os pedidos de alteração ao mapa provisório apresentados pelos trabalhadores devem ser feitos até 15 de Março;
- i) O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 30 de Março de cada ano;
- j) Os trabalhadores que desejem gozar férias nos meses de Janeiro, Fevereiro e Março deverão requerê-lo com 30 dias de antecedência;
- l) Para efeitos de planeamento e contabilização de férias, serão contados como dias úteis os dias de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, bem como dos sábados e domingos intercorrentes.

4 — A pontuação referente a cada trabalhador e relativa ao ano seguinte será sempre a que resultar do período do gozo efectivo de férias.

5 — Serão exceptuados do número anterior os casos em que haja alteração ou interrupção do período de férias por conveniência da empresa, devendo aqui ser considerada a pontuação mais favorável ao trabalhador.

Cláusula 48.ª

Alteração do período de férias

1 — As alterações dos períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção dos já iniciados, só serão permitidas por comum acordo entre a ANA, S. A., e o trabalhador, e de acordo com o estabelecido nos números seguintes, sem prejuízo dos outros trabalhadores.

2 — A alteração ou a interrupção do período de férias por motivo de interesse da ANA, S. A., constitui esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, ou desde que o requeira com 30 dias de antecedência, salvo em casos devidamente comprovados em que este prazo poderá ser inferior.

Cláusula 49.ª

Interrupção de férias por doença

1 — Se à data fixada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data por comum acordo.

2 — No caso de interrupção de férias por doença comprovada nos termos leis, considerar-se-ão como não gozados os dias do período de férias coincidentes com o período de doença, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período. Na falta de acordo na marcação dos dias de férias não gozados, cabe à empresa fazê-lo sem sujeição ao disposto no n.º 4 da cláusula 46.ª

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, o trabalhador fica obrigado a dar conhecimento à ANA, S. A., da data do início da doença e do termo da mesma.

4 — No caso do n.º 2, os dias de férias por gozar que excedam o número de dias contados entre o reinício das férias e o termo do ano civil em que este se verifique serão gozados até 30 de Abril do ano civil subsequente.

Cláusula 50.^a

Violação do direito a férias

No caso de a ANA, S. A., obstar ao gozo de férias nos termos previstos no presente acordo, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no primeiro trimestre do ano civil subsequente, e o triplo do respectivo subsídio.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 51.^a

Faltas — Definição

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

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

3 — Quando se pratica o horário flexível, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória, sem prejuízo do cumprimento da duração semanal a que está obrigado.

4 — As ausências às acções de formação determinadas pela ANA, S. A., são consideradas faltas nos termos constantes desta cláusula.

Cláusula 52.^a

Tipos de falta

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas pelo falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou com quem conviva em união de facto, parentes ou afins do 1.º grau da linha recta (pais, sogros, filhos, adoptantes, adoptados, padrasto, madrastra, enteados, genros e noras), até cinco dias consecutivos;
- c) As motivadas pelo falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou dos 2.º ou 3.º graus da linha colateral (avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos ou cunhados, tios e sobrinhos), ou de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até dois dias consecutivos;
- d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais, associações profissionais ou instituições de segurança social e na qualidade

de delegado sindical ou membro da comissão de trabalhadores;

- e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- f) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente, cumprimento de obrigações legais inadiáveis e a necessidade de prestação de assistência a membros do seu agregado familiar;
- g) As dadas pelo pai por ocasião do nascimento de um filho, até 5 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos primeiros 30 dias após o seu nascimento;
- h) As que decorram da aplicação do regime jurídico da protecção da maternidade e paternidade;
- i) As que prévia ou posteriormente forem autorizadas pela empresa.

3 — Se no dia do conhecimento dos eventos previstos nas alíneas b), c) e g) do número anterior, o trabalhador estiver ao serviço, esse dia não conta para o cômputo do número de dias a que o trabalhador tiver direito a faltar.

4 — A empresa pode exigir aos trabalhadores prova dos factos invocados para justificação das faltas previstas no número anterior, logo que delas tenha conhecimento.

5 — São consideradas injustificadas todas as faltas não referidas no n.º 2 desta cláusula e ainda quando houver incumprimento do previsto no n.º 4, devendo a empresa comunicar o mais rapidamente possível tal qualificação ao trabalhador.

6 — O regime do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 194/78 não é aplicável aos trabalhadores que prestam serviço na ANA, S. A., que mantenham o vínculo à função pública.

7 — A empresa reserva-se o direito de verificar as situações de ausência, independentemente dos títulos justificativos, através dos procedimentos para o efeito julgados mais adequados.

Cláusula 53.^a

Comunicação das faltas

1 — Os factos determinantes de falta, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicados à empresa com antecedência mínima de três dias.

2 — Quando os factos determinantes da falta não sejam previsíveis, serão obrigatoriamente comunicados à empresa nos três dias seguintes.

3 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores poderá levar à injustificação das faltas.

4 — Às faltas referidas no n.º 3 da cláusula 52.^a não se aplicam os números anteriores.

Cláusula 54.^a

Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do tra-

balhador, nomeadamente na retribuição, salvo o disposto no n.º 2.

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

- a) Dadas nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da cláusula 52.^a, caso excedam o crédito de horas que lhes é reconhecido nos termos da lei e deste acordo;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao respectivo subsídio da segurança social;
- c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — Nos casos previstos na primeira parte da alínea f) do n.º 2 da cláusula 52.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão de prestação do trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 55.^a

Consequências das faltas não justificadas

1 — A ANA, S. A., tem o direito de descontar na retribuição do trabalhador a importância correspondente aos dias de faltas não justificadas, ou diminuir de igual número de dias o período de férias imediato, se o trabalhador expressamente assim o preferir, até ao limite de um terço do período de férias a que tiver direito e sem prejuízo do pagamento por inteiro do subsídio de férias.

2 — O trabalhador também poderá tomar a mesma opção, nos termos da parte final do número anterior, nos casos do n.º 2 da cláusula anterior.

3 — As faltas não justificadas, quando ultrapassem o limite anual de três, serão descontadas na antiguidade do trabalhador.

4 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que faltar injustificadamente 5 dias seguidos ou 10 dias interpolados por ano, ou com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

5 — Sem prejuízo da perda da retribuição, não são qualificados de falta os dias ou meios dias imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta e em que o trabalhador, nos termos do respectivo horário, não está obrigado à prestação de trabalho.

Cláusula 56.^a

Dispensas

1 — Desde que o deferimento de dispensa não prejudique o normal funcionamento do serviço ou acarrete trabalho suplementar, os trabalhadores serão dispensados durante um dia ou dois meios dias por mês, para tratar de assuntos da sua vida particular que não possam tratar fora do tempo de trabalho, sem perda da retribuição, da antiguidade, de dias de férias ou de qualquer outro direito.

2 — Os pedidos de dispensa deverão ser formulados com a antecedência mínima de vinte e quatro horas,

salvo caso de impossibilidade fundamentada, hipótese em que a dispensa poderá ser concedida com menor antecedência.

SECÇÃO IV

Suspensão do contrato de trabalho

Cláusula 57.^a

Suspensão do contrato de trabalho

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre segurança social.

2 — O tempo da suspensão conta-se para efeito de antiguidade, mantendo o trabalhador direito ao lugar com a categoria e as regalias de que era titular.

3 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se mesmo antes de expirar o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou que se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

5 — O disposto no número anterior não prejudica o estabelecido no capítulo III.

Cláusula 58.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2 — No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, após a prestação de 60 dias de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano, como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço, exceptuando as trabalhadoras que estiveram com licença de maternidade.

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

Cláusula 59.^a

Regresso do trabalhador

1 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se na empresa, sob pena de rescisão do contrato de trabalho, excepto acordo escrito em contrário, estabelecido com a empresa.

2 — Para os efeitos do número anterior, a empresa poderá exigir do trabalhador, quando este se apresente para retomar o serviço, prova da data em que ocorreu o termo do impedimento.

Cláusula 60.^a

Justa causa de rescisão durante a suspensão e caducidade dos contratos a termo

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

2 — Sendo o contrato sujeito a termo, a suspensão não impede a sua caducidade no termo do mesmo.

SECÇÃO V

Licença sem retribuição

Cláusula 61.^a

Licença sem retribuição

1 — A empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição até um ano, renovável mediante acordo.

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

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

4 — O acordo para concessão de licença a que se refere a presente cláusula assumirá sempre a forma escrita.

5 — O trabalhador beneficiário de licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

Cláusula 62.^a

Direito a férias e a subsídio de Natal

1 — No ano do início de licença sem retribuição, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação de licença sem retribuição, o trabalhador só terá direito aos dias de férias proporcionais ao tempo de serviço que presumivelmente deva prestar até ao final do ano civil em que tal facto ocorrer.

3 — O critério referido no número anterior é aplicável para o cômputo do valor do subsídio de Natal no ano de início e termo da licença sem retribuição.

CAPÍTULO VIII

Retribuição

Cláusula 63.^a

Retribuição — Definição

1 — Considera-se retribuição a contrapartida a que o trabalhador tem direito, nos termos do presente acordo, pela prestação do seu trabalho.

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

3 — Não se considera retribuição, designadamente, subsídio de refeição, prémios ou quaisquer liberalidades, complemento de abono de família, subsídio de material escolar, remuneração de trabalho suplementar, ajudas de custo e despesas de transporte.

4 — Para efeitos deste acordo, entende-se por:

- a) Remuneração mensal mínima a prevista nos anexos I e II para cada nível salarial;
- b) Remuneração base mensal a remuneração mensal mínima acrescida da remuneração operacional, de especialização ou de qualificação a que o trabalhador tenha direito.

5 — As tabelas salariais da empresa serão as constantes dos anexos I e II a este acordo.

Cláusula 64.^a

Remuneração dos titulares de órgão de estrutura

1 — Aos titulares de órgão de estrutura que exerçam funções em regime de comissão de serviço ser-lhes-á aplicada a estrutura remuneratória prevista em normativo interno.

2 — Aos titulares de órgão de estrutura que se encontrem no exercício efectivo de funções são atribuídas anuidades correspondentes a 1% da sua remuneração mensal mínima por cada ano de exercício, nos termos seguintes:

- a) O primeiro vencimento deste subsídio ocorrerá após um ano de exercício efectivo de funções;
- b) Quando haja evolução do TOE na hierarquia dos órgãos de estrutura da empresa, recomeça nova contagem de anuidades, mantendo, no entanto, o valor das anuidades detidas;
- c) Quando haja cessação de funções do TOE, este manterá o valor das anuidades detidas à data, que serão actualizadas de acordo com a revisão da tabela salarial.

3 — Aos titulares dos órgãos de estrutura no exercício efectivo das respectivas funções acresce um subsídio, cujo montante é compreendido entre 22% e 44% da remuneração mensal mínima, como contrapartida da sua actividade ser exercida nos termos do regime de isenção de horário de trabalho.

Cláusula 65.^a

Pagamento da retribuição

1 — A retribuição será sempre paga por inteiro, no decurso do mês a que respeita, por numerário, por cheque ou por transferência bancária.

2 — A remuneração do trabalho suplementar, nocturno ou em condições especiais será processada no prazo máximo de dois meses subsequentes àquele em que ocorram.

Cláusula 66.^a

Cálculo do valor/hora

1 — O valor da remuneração horária é calculado pela seguinte fórmula:

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

em que *RM* é o valor da remuneração mensal mínima e *N* o período semanal de trabalho.

2 — Para efeitos do apuramento do trabalho suplementar prestado em regime de horários por turno, a *RM* será constituída pelo valor da remuneração mensal mínima, acrescida do valor do subsídio de turno.

Cláusula 67.^a

Salário médio

1 — O salário médio é o constante da tabela salarial (anexo 1).

2 — O salário médio em vigor será determinado em cada revisão da tabela salarial, apurando o quociente entre o produto do valor de cada nível salarial pelo número de trabalhadores enquadrado nesse nível e o número total de trabalhadores.

Cláusula 68.^a

Remuneração do trabalho nocturno

Para além da remuneração a que o trabalhador tenha direito nos termos da lei e deste acordo, o trabalho nocturno prestado nos termos da cláusula 35.^a deste AE será pago com o acréscimo de 25% do valor/hora, calculado com base na remuneração mensal mínima.

Cláusula 69.^a

Remuneração por trabalho suplementar

1 — O pagamento do trabalho suplementar só é devido após a realização do período semanal de trabalho contratado, apurado por média de ciclo horário, não se computando expressamente o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou complementar.

2 — A primeira hora de trabalho suplementar prestada em dia normal de trabalho ou folga será remunerada com um acréscimo de 50% do valor/hora aplicável e as horas subsequentes com um acréscimo correspondente a 75%.

Cláusula 70.^a

Remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal, complementar ou feriado

O trabalho suplementar prestado no período de descanso semanal, complementar ou feriado será acrescido de 100% sobre o valor/hora aplicável.

Cláusula 70.^a-A

Remuneração do trabalho prestado em dia feriado por escala de serviço

O trabalho prestado em dia feriado em cumprimento da escala de serviço será remunerado nos termos da cláusula anterior, sem que, contudo, haja direito a qualquer descanso compensatório.

Cláusula 71.^a

Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores sujeitos ao horário por turnos terão direito a um subsídio de turno mensal, nos termos seguintes — horários cujas horas de início e termo tenham as seguintes amplitudes:

a) Superior a dezasseis horas:

21% da remuneração mensal mínima quando a média das horas nocturnas for igual ou superior a quarenta horas mensais, apuradas por média de ciclo horário;

16% da remuneração mensal mínima quando a média das horas nocturnas for inferior a quarenta horas mensais, apuradas por média de ciclo horário;

b) Igual a dezasseis horas — 15% da remuneração mensal mínima;

c) Inferior a dezasseis horas — 8% da remuneração mensal mínima.

2 — Os subsídios previstos no número anterior absorvem a remuneração por trabalho normal nocturno e não poderão ultrapassar os montantes que resultam da sua aplicação ao nível 19 da tabela salarial.

3 — Aos trabalhadores que laborem em regime por turnos e que por doença comprovadamente impeditiva da prestação de trabalho por turnos passem a prestar trabalho fora daquelas condições será mantido o respectivo subsídio durante um período de seis meses.

4 — Os trabalhadores que tenham estado sujeitos por um período de 10, 15 ou 20 anos, respectivamente, ao regime de horários das alíneas a), b) e c) do n.º 1 manterão o direito ao subsídio de turno caso deixem de trabalhar no referido regime por razões de saúde, certificado pelo SO, podendo o trabalhador acompanhar o processo através do médico assistente por si designado.

5 — No caso de incapacidade definitiva da prestação de trabalho nocturno e em regime por turnos, resultante de acidente em serviço ou doença profissional, o trabalhador manterá o direito ao subsídio no montante que vencia à data do acidente ou da doença, independentemente dos prazos referidos no número anterior.

6 — Os trabalhadores que tenham estado sujeitos ao regime por turnos e que por qualquer razão deixem de o estar manterão o direito ao respectivo subsídio nas seguintes condições:

a) 20 anos de serviço naquele regime — 50% do subsídio auferido nessa data;

b) Com mais de 20 anos de serviço naquele regime — acresce 2,5% no valor da alínea anterior por cada ano e até ao limite de 100%.

7 — O subsídio previsto nesta cláusula vence-se no fim de cada mês e é devido em relação e proporcionalmente ao trabalho prestado em regime por turnos no decurso do mês.

Cláusula 72.^a

Subsídio de insularidade

O subsídio previsto nesta cláusula é atribuído aos trabalhadores da ANA, S. A., em serviço nas Regiões Autó-

nomas, admitidos até 30 de Setembro de 2000, e o seu valor igual a € 46,72.

Cláusula 73.^a

Subsídio de chefia de equipa

1 — A chefia de equipa é uma função de coordenação atribuída normalmente por concurso, a qual, quando efectivamente exercida, será remunerada por um subsídio mensal correspondente a 6% da respectiva remuneração mensal mínima.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o valor do subsídio de chefia de equipa não poderá ser inferior a € 59,49.

3 — O subsídio previsto nesta cláusula não é atribuível aos trabalhadores nomeados em grau.

Cláusula 74.^a

Remuneração das funções de assessoria

As funções de assessoria serão remuneradas com um subsídio que acresce à remuneração do trabalhador de valor igual a 15% da respectiva remuneração mensal mínima.

Cláusula 75.^a

Subsídio de representação em juízo

1 — A empresa custeará os encargos mínimos dos técnicos superiores juristas, a quem sejam cometidas funções de representação contenciosa, decorrentes da obrigatoriedade da sua inscrição, para esse efeito, na Ordem dos Advogados.

2 — O subsídio de representação em juízo apenas será devido enquanto os técnicos superiores juristas desempenhem as suas funções para a empresa, em regime de tempo completo.

Cláusula 76.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de Natal ou 13.º mês.

2 — O subsídio referido no número anterior é de montante igual à remuneração base mensal acrescida de:

- a) Diuturnidades, anuidades, subsídio de turno, subsídio de isenção de horário e subsídio de chefia de equipa;
- b) Subsídio de assistência e subsídio de prevenção AJP/II, na proporção de 1/12 do montante anual efectivamente percebido.

3 — No ano da admissão e da cessação do contrato de trabalho, o subsídio de Natal será calculado na proporção de tempo de trabalho prestado.

4 — O subsídio de Natal será pago juntamente com a retribuição referente ao mês de Novembro, salvo no caso de cessação do contrato, em que o pagamento terá lugar na data da cessação.

5 — No caso de falecimento do trabalhador, o subsídio de Natal será abonado por inteiro com base na

remuneração base mensal, acrescida das diuturnidades a que tiver direito no mês do falecimento.

Cláusula 77.^a

Refeições e subsídio de refeição

1 — A ANA, S. A., assegurará a fruição de serviços de refeitório, em que seja fornecida uma refeição a todos os trabalhadores em serviço, cujo valor nunca será superior ao valor do subsídio de refeição previsto nesta cláusula.

2 — A refeição será constituída por pão, sopa, um prato de peixe ou carne, ou dieta, uma salada, uma sobremesa e uma bebida.

3 — A ANA, S. A., atribuirá aos trabalhadores um subsídio diário de refeição durante 20 dias em cada mês, no valor de € 5,77 ou € 7,16, conforme haja ou não refeitório da empresa no local de trabalho.

4 — Os trabalhadores cujo turno abarque dois períodos de refeição terão direito nesse período apenas ao subsídio correspondente a um período de refeição.

5 — É atribuído um subsídio de refeição complementar por cada dia de trabalho prestado em folga, descanso semanal, complementar ou feriado de valor idêntico ao fixado no n.º 3, desde que o mesmo tenha duração igual ou superior a sessenta minutos e abranja, ainda que parcialmente, o período da hora habitual de refeição.

6 — O disposto no número anterior não é aplicável a trabalho efectuado em feriados para o pessoal que labore nesse dia normalmente por força do seu horário de trabalho.

7 — Haverá igualmente lugar à atribuição de um subsídio de refeição por cada dia ou turno em que seja prestado trabalho suplementar, por antecipação ou prolongamento do seu período normal de trabalho, desde que essa antecipação ou prolongamento seja igual ou superior a sessenta minutos contados desde o início ou o termo do referido horário e abranja, ainda que parcialmente, os períodos de refeição.

Cláusula 78.^a

Abono para falhas

1 — Enquanto efectivamente tenham à sua guarda valores pecuniários, os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou cobrança têm direito a um abono mensal para falhas, adequado à responsabilidade pelos valores manipulados, indexado ao nível 18 da tabela salarial I, nos termos seguintes:

- a) I — ALS e SEDE: 4,25%;
- b) II — AFR, ASC, AJPII, ASM e DIA: 3,48%;
- c) III — restantes tesourarias: 2,86%;
- d) IV — funções de caixa de parques, controlador de parques e depósito de bagagens: 3,48%.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 79.^a

Diuturnidades por antiguidade na empresa

Os trabalhadores ao serviço da ANA, S. A., têm direito a uma diuturnidade no montante correspondente a 2,02% do nível 18 da tabela salarial I por cada cinco anos de serviço, até ao limite de cinco diuturnidades.

CAPÍTULO IX

Trabalho fora do local habitual

SECÇÃO I

Local de trabalho

Cláusula 80.^a

Local habitual de trabalho

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 2, considera-se local habitual de trabalho não apenas aquele em que este é materialmente executado mas toda a zona de exploração a ele ligado por necessidade de serviço, entendendo-se que cada localidade integra uma zona de exploração.

2 — Para efeitos do exercício e fruição por parte dos membros das organizações representativas dos trabalhadores, dos direitos que lhes são reconhecidos pela lei e ou pelo presente acordo, considera-se local habitual de trabalho aquele em que o trabalhador exerce, por norma, as suas funções.

Cláusula 81.^a

Transportes

1 — A ANA, S. A., obriga-se a manter em funcionamento um esquema de transportes complementar dos transportes públicos urbanos, tendo em consideração os locais e horários de trabalho.

2 — Todos os transportes em serviço serão pagos pela ANA, S. A.

SECÇÃO II

Deslocações

Cláusula 82.^a

Deslocações em serviço

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

2 — Caso não coincida com o período normal de trabalho, e por manifesta impossibilidade de transporte, o tempo gasto nas viagens em deslocações é remunerado adicionalmente como se de trabalho normal se tratasse.

3 — No local onde estejam deslocados, os trabalhadores gozarão do descanso semanal a que normalmente têm direito pelo horário aplicável e ou terão direito a descansos compensatórios.

4 — Será concedido aos trabalhadores deslocados por um período superior a sete dias um período de descanso

de um dia no termo da deslocação, a gozar nos três dias úteis imediatos, ou noutra data, por acordo entre o trabalhador e a empresa.

5 — Quando a deslocação o exija, a empresa assegurará ou pagará aos trabalhadores deslocados em serviço alojamento em condições de comodidade e conforto, transportes para/do e no local de deslocação, marcação de lugares, taxas de portagem ou de aeroporto, passaportes, vistos, vacinas e refeições, bem como o pagamento de lavagem e tratamento de roupa, quando a deslocação seja por período igual ou superior a cinco dias ou exceda o número de dias inicialmente previsto.

6 — A ANA, S. A., tomará a seu cargo toda a assistência médica, medicamentosa e hospitalar necessária, em caso de doença ou acidente ocorrido quando em deslocação em serviço, desde que não exista cobertura da segurança social, bem como o transporte de regresso, caso se torne necessário.

SECÇÃO III

Transferências

Cláusula 83.^a

Transferência para outro local de trabalho por iniciativa da empresa

1 — A empresa só poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança total ou parcial de estabelecimento onde aquele presta serviço, excepto se essa mudança se verificar do continente para as Regiões Autónomas ou vice-versa.

2 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização de rescisão com justa causa, nos termos legais aplicáveis, se a empresa não provar que a mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — A empresa deve comunicar a transferência, por escrito, logo que possível e, em qualquer caso, sempre com uma antecedência mínima de quatro meses.

4 — A empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador impostas directamente pela transferência, nomeadamente referentes ao transporte do trabalhador, agregado familiar e respectiva bagagem, nos termos regulamentados.

5 — Não se consideram transferências:

- a) Deslocações de trabalhadores de um local ou serviço para outro dentro da mesma localidade;
- b) As deslocações em serviço.

Cláusula 84.^a

Transferência para outro local de trabalho por iniciativa do trabalhador

Os trabalhadores poderão, por sua iniciativa, solicitar à empresa a sua transferência para outro local de trabalho, desde que haja lugar a vagas ou venham a ser criados novos postos de trabalho e os interessados reú-

nam todas as condições previstas para o desempenho das funções a que se candidatem.

CAPÍTULO X

Segurança social, acidentes de trabalho e doenças profissionais

SECÇÃO I

Segurança social

Cláusula 85.^a

Regime geral

Independentemente do disposto na cláusula seguinte, os trabalhadores da ANA, S. A., ficam abrangidos pelos seguintes regimes de segurança social:

- a) Os trabalhadores oriundos da função pública mantêm o regime de que vinham beneficiando nos serviços de origem;
- b) Os não oriundos da função pública ficam sujeitos ao regime geral da segurança social.

Cláusula 86.^a

Regime complementar de segurança social

Os regimes complementares de segurança social praticados na empresa e que abrangem todos os trabalhadores são os constantes dos respectivos regulamentos e visam consagrar uma prática uniforme nesta matéria.

Cláusula 87.^a

OSMOP

1 — Mantêm-se como beneficiários da OSMOP todos os trabalhadores actualmente inscritos naquela entidade.

2 — A ANA, S. A., assumirá os encargos devidos à obra social em função das capitações estabelecidas.

3 — Os benefícios concedidos pela OSMOP não são acumuláveis com os de idêntica natureza eventualmente concedidos pela empresa ao trabalhador que seja beneficiário daquela obra social.

SECÇÃO II

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

Cláusula 88.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 — A ANA, S. A., fica sujeita, sem prejuízo do disposto no número seguinte, aos regimes legais dos acidentes de trabalho e doenças profissionais.

2 — A empresa obriga-se ainda ao pagamento das retribuições por inteiro, incluindo subsídio de refeição, aos trabalhadores acidentados ou atingidos por doenças profissionais, sempre que esse direito não seja garantido pelo regime legal mencionado no número anterior.

3 — Para efeitos de cobertura de risco de acidentes de trabalho, considerar-se-á sempre como tal os que

ocorrerem no itinerário do trabalhador de e para o local de trabalho.

CAPÍTULO XI

Formação

Cláusula 89.^a

Princípios gerais

1 — A empresa assegurará, de forma continuada, a formação dos trabalhadores ao seu serviço, visando o seu desenvolvimento profissional através da melhoria e adequação das suas aptidões técnicas às funções que lhes sejam atribuídas.

2 — A empresa dará a conhecer aos sindicatos o plano anual de formação.

Cláusula 90.^a

Impedimentos e condicionantes à frequência de acções de formação

1 — Consideram-se impedimentos temporários à frequência de acções de formação:

- a) Doença comprovada;
- b) Falta de aproveitamento em idêntica acção de formação, realizada há menos de um ano;
- c) Razões de serviço incompatíveis com a frequência da acção de formação, após a indigitação para o curso ou acção de formação.

2 — Consideram-se impedimentos permanentes à frequência do mesmo curso ou de acção de formação:

- a) Impedimento médico permanente para todas as acções de formação;
- b) Falta de aproveitamento em duas acções de formação de idêntica natureza.

3 — Não obstante o disposto na alínea b) do n.º 2, poderão os trabalhadores, por interesse da empresa, frequentar nova acção de formação de natureza idêntica.

4 — Poderá constituir condicionante à frequência das acções de formação a proximidade da passagem do trabalhador à situação de aposentação ou reforma, em função quer da respectiva idade limite quer da sua vontade expressa.

5 — Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se plausível o exercício efectivo de funções por um prazo de 12 meses após a frequência da acção de formação.

6 — Quando o trabalhador for impedido, pelos motivos indicados na alínea c) do n.º 1 ou pela não realização de curso previsto no plano anual de formação, de frequentar qualquer curso ou acção de formação, participará no primeiro curso ou acção com a mesma natureza que vier a ter lugar.

7 — No caso referido no número anterior, tendo o trabalhador aproveitamento, a nova situação profissional reportará os seus efeitos à data em que teria lugar se o impedimento não tivesse ocorrido.

CAPÍTULO XII

Higiene, segurança e medicina do trabalho

Cláusula 91.^a

Comissão de segurança e saúde no trabalho

1 — Para assegurar a cooperação entre a empresa e os trabalhadores no estabelecimento de normas e medidas nesta área, no quadro da legislação nacional e comunitária, e para acompanhar a respectiva execução e cumprimento, é criada uma comissão de segurança e saúde no trabalho (CSST), com sede em Lisboa.

2 — A CSST será integrada, nos termos da lei, por representantes dos trabalhadores e por igual número de representantes da empresa, que tomarão decisões por unanimidade e deverão aprovar o seu regimento de funcionamento na primeira reunião que realizar.

3 — Enquanto não for regulamentada a legislação aplicável nesta matéria, a CSST integrará, pela parte dos trabalhadores, um representante da comissão de trabalhadores, um representante por cada um dos sindicatos outorgantes e, pela parte patronal, igual número de representantes daqueles, bem como, ainda, por um representante dos serviços de saúde ocupacional da empresa, com carácter consultivo.

Cláusula 92.^a

Medicina no trabalho

1 — A ANA, S. A., manterá serviços de saúde ocupacional de harmonia com as prescrições legais.

2 — A medicina do trabalho na empresa terá funções fundamentalmente preventivas, em estreita ligação com a comissão e os serviços de higiene e segurança no trabalho.

3 — Todos os trabalhadores ficam sujeitos à obrigatoriedade de se submeterem aos exames médicos de carácter preventivo, quando para isso forem convocados.

4 — O incumprimento injustificado, imputável ao trabalhador, do disposto no número anterior constitui infracção disciplinar.

5 — Os exames médicos previstos no n.º 3 serão feitos a expensas da empresa e terão uma periodicidade anual, ou outra.

Cláusula 93.^a

Trabalhos em alta tensão

Os trabalhos executados em alta tensão devem ser efectuados por uma equipa constituída, no mínimo, por dois trabalhadores devidamente qualificados para a função.

CAPÍTULO XIII

Estruturas de representação dos trabalhadores

Cláusula 94.^a

Crédito de horas às comissões

1 — Para o exercício da sua actividade, cada um dos membros das entidades a seguir indicadas disporá do seguinte crédito de horas:

- a) Subcomissões de trabalhadores: oito horas mensais;

- b) Comissões de trabalhadores: quarenta horas mensais;
- c) Comissões coordenadoras: cinquenta horas mensais.

2 — A comissão de trabalhadores pode optar por um montante global que será apurado pela seguinte fórmula:

$$C = n \times 40$$

em que C é o crédito de horas e n o número de membros da comissão de trabalhadores.

3 — Na hipótese do número anterior, não podem ser atribuídas a cada membro mais de oitenta horas mensais.

4 — Os membros das entidades referidas no n.º 1 ficam obrigados, para além do limite aí estabelecido, e ressalvado o disposto no n.º 2, à prestação de trabalho nas condições normais.

5 — Independentemente dos critérios previstos no n.º 1, a comissão de trabalhadores pode dispor de um dos seus membros a tempo inteiro.

6 — No caso previsto no número anterior não se aplica a possibilidade de opção contemplada no n.º 2.

7 — Não pode haver lugar à acumulação de crédito de horas pelo facto de um trabalhador pertencer a mais de um órgão.

8 — Como ressalva do disposto nos números anteriores, consideram-se sempre justificadas as faltas dadas pelos membros das comissões, subcomissões e comissões coordenadoras no exercício da sua actividade, excepto para efeitos de remuneração.

Cláusula 95.^a

Delegados sindicais, de comissão sindical e dirigentes sindicais

1 — A ANA, S. A., concederá um crédito de tempo mensal aos trabalhadores que se encontrem no desempenho de funções sindicais, nos termos seguintes:

- a) Oito horas para os delegados sindicais e membros das comissões intersindicais;
- b) Quatro dias para os membros da direcção das associações sindicais.

2 — O sindicato poderá optar por distribuir livremente entre os membros da sua direcção o total de crédito de tempo que cabe ao conjunto da mesma, nos termos da alínea b) do número anterior.

Cláusula 96.^a

Instalações para exercício das funções sindicais

Nos locais de trabalho com mais de 150 trabalhadores, a empresa à obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais e desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior daquela, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 97.^a

Membros das associações profissionais

As direcções das associações profissionais aeronáuticas poderão distribuir pelos seus membros um crédito de tempo de dez horas por mês, para o exercício das respectivas funções, não cumuláveis aos créditos previstos nas cláusulas 94.^a e 95.^a

Cláusula 98.^a

Descontos de quotização sindical

1 — A ANA, S. A., descontará na retribuição dos trabalhadores sindicalizados o montante das quotas por estes devidas ao sindicato, enviando a este, em numérico, cheque ou vale do correio, até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitar, o produto das quotizações, acompanhado dos respectivos mapas devidamente preenchidos, nos termos do número seguinte.

2 — O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em declaração individual enviada ao seu sindicato e à empresa, assim o autorizem.

3 — A declaração de autorização e de revogação só produzem efeitos a partir do mês imediatamente seguinte ao da sua entrega.

CAPÍTULO XIV

Condições especiais de trabalho

Cláusula 99.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — O regime do trabalhador-estudante será aquele que consta da lei.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, para efeitos de assistência a aulas, poderá pela empresa ser concedida, diariamente, aos trabalhadores estudantes, durante o ano lectivo, mais uma hora de dispensa no início ou termo do seu horário de trabalho, conforme preferência expressamente declarada pelos interessados, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o seu horário escolar.

Cláusula 100.^a

Trabalho a tempo parcial

1 — Os trabalhadores poderão optar pelo regime de trabalho a tempo parcial, nos termos da legislação em vigor.

2 — Aos trabalhadores a tempo parcial aplicar-se-á subsidiariamente o AE.

3 — Qualquer acordo de mudança de trabalho a tempo parcial para tempo inteiro ou vice-versa será celebrado por escrito entre a empresa e o trabalhador, no qual constará obrigatoriamente o período normal de trabalho ajustado.

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 101.^a

Equiparação à qualidade de cônjuge

Para efeitos do disposto neste acordo, entende-se por cônjuge a pessoa ligada ao trabalhador por vínculo matrimonial ou, na ausência deste, a que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, situação comunicada à empresa mediante declaração escrita do interessado.

Cláusula 102.^a

Agregado familiar

1 — Para os efeitos previstos neste AE considera-se agregado familiar o cônjuge, desde que não separado judicialmente, ascendentes, descendentes ou afins e, ainda, qualquer outra pessoa que viva em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador na dependência económica do mesmo.

2 — As declarações fraudulentas relativas à composição do agregado familiar constituem infracção disciplinar grave, sem prejuízo de cessação imediata dos direitos atribuídos e eventual responsabilidade civil do trabalhador.

Cláusula 103.^a

Regulamentos

A criação ou modificação de regulamentos internos, por parte da empresa, será antecedida de audição prévia dos sindicatos outorgantes.

Cláusula 104.^a

Antiguidade

Para os diferentes efeitos previstos neste acordo, a antiguidade dos trabalhadores será reportada conforme os casos:

- a) À data da vinculação à empresa ou à data da vinculação por qualquer título à função pública nos casos em que tenham transitado desta para a ANA, S. A., aquando da sua constituição;
- b) À data do ingresso na categoria profissional.

Cláusula 105.^a

Comissão paritária

1 — A ANA, S. A., e os sindicatos outorgantes deste acordo de empresa instituirão uma comissão paritária, à qual competirá proceder à interpretação do mesmo.

2 — A comissão paritária será constituída por um elemento efectivo e um suplente de cada um dos sindicatos outorgantes e por número igual por parte da empresa.

3 — Para efeitos de interpretação do RAOPA, a comissão paritária será constituída pelos sindicatos outorgantes do acordo de empresa que representem OPA, nos termos referidos no número anterior, e igual número por parte da empresa.

4 — As deliberações da comissão paritária são tomadas por unanimidade, considerando-se para todos os

efeitos como parte integrante deste acordo, e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas.

5 — O tempo utilizado em reuniões da comissão paritária é considerado, para todos os efeitos, como tempo efectivo de serviço e não será descontado em quaisquer créditos de tempo a que os trabalhadores tenham direito.

Cláusula 106.^a

Carácter globalmente mais favorável do acordo de empresa

O presente acordo de empresa é globalmente mais favorável que o acordo publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 40, de 29 de Outubro de 1992, com as alterações publicadas no mesmo *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 13, de 8 de Abril de 1995, revogando tacitamente tudo o que for incompatível com o mesmo.

ANEXO I

Tabela salarial I

(efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2001)

Nível	Valor (em euros)
28	2 663,59
27	2 404,21
26	2 199,70
25	2 134,86
24	2 010,16
23	1 820,62
22	1 700,91
21	1 531,31
20	1 441,53
19	1 351,75
18	1 291,89
17	1 157,22
16	1 092,37
15	1 022,54
14	937,75
13	857,94
12	828,01
11	798,08
10	758,18
9	738,23
8	718,27
7	673,38
6	658,42
5	623,50
4	593,57
3	588,59
2	563,65
1	533,72

Salário médio em 2001 — € 1138,86.

ANEXO II

Tabela salarial dos titulares de órgão de estrutura

(efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2001)

Nível	Valor (em euros)
81	1 157,22
82	1 266,95
83	1 376,69
84	1 486,42
85	1 596,16

Nível	Valor (em euros)
86	1 705,89
87	1 815,63
88	2 094,96
89	2 334,38
90	2 474,04

ANEXO III

Grupos de qualificação e categorias profissionais

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Cláusula 1.^a

Definições de base

a) *Grupo de qualificação*. — Conjunto de categorias profissionais cujas actividades implicam decisões de alcance e reflexos similares na prossecução dos objectivos da empresa.

b) *Categoria profissional*. — Situação decorrente das tarefas atribuídas a um trabalhador, que se traduz num conjunto de funções da mesma natureza e idêntico nível de qualificação e que define o estatuto socioprofissional e remuneratório do mesmo trabalhador.

c) *Função*. — Conjunto de tarefas atribuídas a um trabalhador ou, de modo semelhante, a vários, correspondente a um ou mais postos de trabalho de idênticas características, e que constitui o objecto da prestação de trabalho.

d) *Fase*. — Situação na categoria profissional cujo acesso depende da antiguidade na mesma, de aproveitamento nas acções de formação previstas ou reciclagens necessárias para a respectiva categoria e dos resultados da avaliação de desempenho.

e) *Escalão*. — Situação irreversível na categoria profissional cujo acesso é condicionado pela experiência e avaliação de desempenho, pela dimensão e complexidade das funções exercidas.

f) *Grau*. — Situação reversível na categoria profissional condicionada pelos requisitos de acesso e pela necessidade funcional, do exercício de funções de coordenação e de responsabilidade elevada, sujeita a nomeação expressa; a cessação de funções em grau determina o enquadramento do trabalhador na fase em que se encontrava ou encontraria, caso não tivesse sido nomeado para estas funções.

g) *Estágio*. — Situação decorrente da necessidade de preparação técnica com carácter teórico-prático para o exercício de funções numa categoria profissional, normalmente sem vínculo à empresa.

Cláusula 2.^a

Grupos de qualificação e categorias profissionais

1 — As categorias profissionais da ANA, S. A., são integradas em grupos de qualificação de acordo com a importância, conhecimentos, alcance e reflexo das decisões tomadas no exercício da respectiva actividade profissional.

2 — São os seguintes os grupos de qualificação na empresa:

- Quadros superiores (QS);
- Quadros médios (QM);

Altamente qualificados (AQ);
Qualificados (Q);
Semiqualificados (SQ).

3 — Os conteúdos funcionais dos referidos grupos de qualificação são:

- a) Quadros superiores (QS) — desempenho de funções que requerem elevados conhecimentos científicos e técnicos, capacidade para agir com ampla autonomia e para participar na tomada de decisões de natureza estratégica, organizacional e tecnológica;
- b) Quadros médios (QM) — desempenho de funções que requerem conhecimentos científicos e técnicos de nível médio, capacidade para agir com autonomia e para participar na tomada de decisões de natureza estratégica e organizativa;
- c) Altamente qualificados (AQ) — desempenho de funções com relativa autonomia que requerem conhecimentos técnicos de nível médio, elevada capacidade interpretativa e executiva das normas e programas definidos e condições para aperfeiçoar a fiabilidade e controlo de qualidade dos mesmos;
- d) Qualificados (Q) — desempenho de funções que requerem conhecimentos e capacidades para executar tarefas com autonomia definida, enquadradas em planos, normas e regulamentos previamente estabelecidos;
- e) Semiqualificados (SQ) — desempenho de funções que requerem capacidade para executar tarefas simples, de reduzida complexidade e carácter repetitivo.

4 — São as seguintes as categorias profissionais por grupos de qualificação:

a) Quadros superiores:

Técnico especialista III (TE III);
Técnico de informática III (TI III);
Técnico superior (TS);

b) Quadros médios:

Enfermeiro;
Supervisor de aeroporto (SA);
Técnico especialista II (TE II);
Técnico de informática II (TI II);
Técnico superior assistente (TSA);

c) Altamente qualificados:

Oficial de operações aeroportuárias (OPA);
Oficial de operações de socorros (OPS);
Oficial de operações de voo (OOV);
Secretária;
Técnico administrativo (TA);
Técnico de electromecânica (TEM);
Técnico de electrónica de aeroporto (TEA);
Técnico de manutenção eléctrica (TME);
Técnico de manutenção mecânica (TMM);
Técnico de informação e relações públicas (TIRP);
Técnico de informática I (TI I);
Técnico especialista I (TE I);
Técnico de projectos e obras (TPO);

d) Qualificados:

Cozinheiro;
Motorista;
Operador de apoio (OA);
Operador de manutenção (OM);
Telefonista;

e) Semiqualificados — auxiliar (AUX).

Cláusula 3.^a

Ingresso nas categorias profissionais

1 — São condições gerais de ingresso nas categorias profissionais:

- a) Necessidade de preenchimento do lugar;
- b) Ingresso pela situação mais baixa;
- c) Perfil adequado do candidato quanto a habilitações literárias, experiência e formação profissional, quando exigíveis.

2 — As condições específicas de ingresso, previstas nas cláusulas seguintes, não prejudicam a exigência de maiores requisitos que decorram da política de recursos humanos.

3 — A título excepcional, atento o nível de responsabilidade, experiência profissional e conhecimentos técnicos requeridos, poderá o ingresso verificar-se para nível superior.

4 — Sempre que a empresa o entenda, o ingresso dependerá de aproveitamento em formação básica e ou específica, a ministrar pela empresa.

Cláusula 4.^a

Acesso

1 — Acesso designa uma forma de desenvolvimento profissional, a qual poderá ocorrer sob a forma de fase, escalão e mudança de categoria, sendo condicionada a:

- a) Fase — nos termos da cláusula 1.^a, alínea d);
- b) Escalão — nos termos da cláusula 1.^a, alínea e), anos de experiência e currículo profissional e atribuição de um nível superior de responsabilidade;
- c) Categoria — necessidade funcional, habilitações literárias adequadas ou experiência profissional reconhecida, formação profissional requerida pela nova categoria, avaliação de desempenho, preenchimento dos requisitos previstos nos processos de recrutamento e selecção para categorias específicas.

2 — O acesso a categorias profissionais dos grupos QM e QS e, dentro deles, às respectivas posições de topo é da competência do CA, que poderá deliberar sobre o mesmo a qualquer momento.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, consideram-se posições de topo:

- a) Escalões 28, 27 e 26 dos QS;
- b) Escalões 24 e 23 dos QM.

4 — O acesso a categoria de grupo de qualificação superior faz-se sempre pelo nível de remuneração imediatamente superior.

Cláusula 5.^a

Avaliação de desempenho

1 — O sistema de avaliação de desempenho (SAD), agora criado, é um instrumento de gestão da exclusiva responsabilidade da empresa que tem como objectivo actuar sobre o desenvolvimento individual e organizacional e é enformado pelas seguintes regras gerais:

1.1 — É de aplicação a todos os trabalhadores da empresa com excepção dos que se encontrem no desempenho de funções de director;

1.2 — Utilizará uma metodologia previamente dada a conhecer aos sindicatos e aos trabalhadores e pautar-se-á por princípios de objectividade e transparência;

1.3 — As avaliações produzidas são da responsabilidade do titular do respectivo órgão de estrutura que para o efeito se fará, obrigatoriamente, assessorar pelos responsáveis funcionais directos do avaliado;

1.4 — Respeitará o direito de cada trabalhador a ser informado e participar na definição dos critérios que presidirão à sua avaliação;

1.5 — Respeitará o direito de cada trabalhador a ser informado do resultado da sua avaliação, podendo, se assim o entender, solicitar cópia da respectiva ficha de avaliação;

1.6 — Produzirá efeitos sobre todos os aspectos relacionados com a gestão dos recursos humanos, nomeadamente nas vertentes do desenvolvimento profissional e organizacional.

2 — O SAD, entre outros efeitos, e sem prejuízo de outras exigências específicas, influenciará as condições de evolução profissional, podendo, em casos excepcionais, acelerar ou retardar os respectivos acessos em fase até metade do tempo estabelecido nas cláusulas seguintes.

3 — Do resultado da avaliação de desempenho cabe recurso:

3.1 — Em 1.^a instância para o respectivo director, no prazo de cinco dias úteis a contar da notificação do trabalhador;

3.2 — Em 2.^a instância, no prazo de 15 dias úteis, para uma comissão constituída por um representante da direcção do avaliado, um representante do trabalhador e um terceiro escolhido pelas partes, que apreciará a reclamação e, por maioria, emitirá parecer vinculativo;

3.3 — Do parecer referido no número anterior, e no mesmo prazo, poderá caber novo recurso para o CA.

CAPÍTULO II

Cláusula 6.^a

Desenvolvimento nos grupos de qualificação

1 — Para efeitos de interpretação dos esquemas de desenvolvimento nos grupos de qualificação considera-se:

- «F» fase;
- «E» escalão;
- «G» grau;

- «C» categoria;
- «Anos» número de anos de permanência na situação;
- «Niv.» nível de enquadramento na tabela salarial.

2 — A progressão profissional está condicionada de acordo com o estabelecido nas alíneas d), e) e f) da cláusula 1.^a

3 — Constituirá igualmente factor condicionante de evolução na categoria o não aproveitamento em acções de formação profissional que se revelem imprescindíveis para o desempenho da função.

SECÇÃO I

Quadros superiores

Cláusula 7.^a

Ingresso

São condições específicas de ingresso neste grupo de qualificação a posse de licenciatura devidamente reconhecida pelo Ministério da Educação e experiência profissional não inferior a três anos, adequada às funções a desempenhar.

Cláusula 8.^a

Desenvolvimento da carreira

Níveis	21	22	23	24	25	26	27	28
Anos	2	2	3	3	3	3		
	F	F	F	E	E	E	E	E

A evolução dos quadros superiores que não possuam licenciatura ou bacharelato tem como limite o nível 26.

Os níveis 26, 27 e 28 conferem a atribuição aos respectivos titulares do regime de isenção de horário de trabalho, nos termos previstos na cláusula 32.^a do acordo de empresa.

Cláusula 9.^a

Acesso

1 — Constituem factores de acesso a este grupo de qualificação os seguintes aspectos:

- a) Tipo de funções exercidas de acordo com a caracterização do respectivo descritivo funcional constante do anexo v;
- b) Resultados da aplicação do sistema de avaliação de desempenho;
- c) Análise curricular da actividade desenvolvida, mediante sinopse dos trabalhos realizados;
- d) Qualificações adquiridas com interesse directo para as funções a exercer, devidamente comprovadas.

2 — O técnico superior assistente com permanência de um ano no nível 20 pode aceder à categoria profissional de técnico superior.

3 — O acesso a quadro superior pode verificar-se sem o requisito habilitação académica, desde que salvaguardadas as condições previstas nesta cláusula.

Cláusula 10.^a

Remuneração de especialização

São atribuídas aos quadros superiores remunerações de especialização reportadas ao nível 22 da tabela salarial I:

- a) E 28, E 27, E 26 e E 25 — 36 %;
- b) E 24 — 31 %;
- c) F 23 — 28 %;
- d) F 22 — 22 %;
- e) F 21 — 15 %.

SECÇÃO II

Quadros médios

Cláusula 11.^a

Ingresso

1 — São condições mínimas de ingresso neste grupo de qualificação a posse de licenciatura ou bacharelato devidamente reconhecido pelo Ministério da Educação.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, excepcionalmente, poderá o ingresso em quadro médio verificar-se sem o requisito habilitação académica, desde que salvaguardada a experiência mínima de cinco anos adequada às funções a desempenhar.

Cláusula 12.^a

Desenvolvimento da carreira

Níveis	17	18	19	20	21	22	23	24
Anos	2	1	1	2	3	3	3	
	F	F	F	F	F	E	E	E

1 — O ingresso em QM de licenciados processar-se-á pelo nível 18.

2 — A categoria de supervisor de aeroporto tem o seu desenvolvimento a partir do nível 22.

Cláusula 13.^a

Acesso

1 — Constituem factores de acesso a este grupo de qualificação os seguintes aspectos:

- a) Tipo de funções exercidas na empresa, de acordo com a caracterização do respectivo descritivo funcional, constante do anexo v;
- b) Resultados da aplicação do sistema de avaliação de desempenho;
- c) Análise curricular da actividade desenvolvida, mediante sinopse dos trabalhos efectuados;
- d) Qualificações adquiridas, com interesse directo para as funções a exercer, devidamente comprovadas.

2 — A nomeação para supervisor de aeroporto está condicionada a experiência profissional de 10 anos na actividade aeroportuária.

Cláusula 14.^a

Remuneração de especialização

São atribuídas aos quadros médios remunerações de especialização reportadas ao nível 22 da tabela salarial I:

- a) E 24 — 29 %;
- b) E 23 — 26 %;
- c) E 22 — 20 %;
- d) E 21 — 13 %.

Ao supervisor de aeroporto é aplicável uma remuneração operacional, em substituição da remuneração descrita no n.º 1, cujo valor é de 50% da respectiva remuneração mensal mínima.

SECÇÃO III

Altamente qualificados

SUBSECÇÃO I

Altamente qualificados

Cláusula 15.^a

Ingresso e desenvolvimento

1 — São condições de ingresso:

- a) 12.º ano do ensino unificado ou equivalente, nas áreas de ensino adequadas à função;
- b) Formação profissional adequada e reconhecida.

Desenvolvimento:

Níveis	10	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Anos	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3			
	F→	F→	F→	F→	F→	F→	F→	F→	F→	F→	E→	G→	G

2 — A categoria de técnico de informática I inicia-se pelo nível 15.

SUBSECÇÃO II

Técnico de manutenção eléctrica

Cláusula 16.^a

Retribuição dos TME nos CCO

Os TME que exerçam funções de coordenação e enquanto as exerçam, no âmbito de centros de coordenação operacional, receberão uma remuneração operacional equivalente a 19,11% do nível 18 da tabela salarial I.

Cláusula 17.^a

Regime de disponibilidade

1 — Aos TME a que alude a cláusula anterior será aplicado o regime de disponibilidade, que visa maximizar o aproveitamento dos recursos humanos nos órgãos que implicam a continuidade da laboração e que se destina a cobrir quaisquer faltas consideradas nos turnos de serviço, quando impliquem substituição e delas não seja

dado conhecimento à empresa com pelo menos setenta e duas horas de antecedência.

2 — Será considerada válida a comunicação feita ao coordenador em período de encerramento dos serviços administrativos.

3 — Os trabalhadores em regime de disponibilidade constam de escala diária própria, cuja estrutura está definida em anexo aos respectivos horários de trabalho.

4 — O limite máximo de disponibilidade por TME não poderá exceder as doze horas semanais.

5 — São permitidas trocas na escala de disponibilidade.

6 — O regime de disponibilidade não abrange o dia de descanso semanal ou complementar.

7 — O trabalhador em regime de disponibilidade deverá estar contactável nos sessenta minutos iniciais do turno que aquele regime cobre e, caso seja convocado, deverá comparecer no órgão respectivo no prazo de uma hora.

8 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, os TME referidos no n.º 1 terão direito a um subsídio de disponibilidade no montante equivalente a 19,94% do nível 18 da tabela salarial I.

9 — A primeira e segunda faltas no mesmo mês à convocação para prestação de trabalho de um trabalhador em regime de disponibilidade determinam a perda, respectivamente, de 50% e da totalidade do subsídio previsto.

10 — Não se aplica o disposto no número anterior nas seguintes situações:

- a) Faltas por doença superiores a quatro dias consecutivos, comprovadas por médico da ANA, S. A., ou por esta indicado;
- b) Faltas por doença em que se verifique o imediato internamento em estabelecimento hospitalar ou similar;
- c) Falta por nascimento de filho ou nojo;
- d) Faltas por prestação de provas em estabelecimentos de ensino oficial ou equiparado.

11 — Ao TME que constando da escala de serviço faltar, obrigando a convocação de outro trabalhador em disponibilidade, é aplicável o disposto nos n.ºs 9 e 10 antecedentes.

12 — As duas primeiras prestações de trabalho verificadas no mesmo mês a coberto do regime de disponibilidade não conferem o direito a qualquer remuneração suplementar, considerando-se cobertas pelo referido subsídio.

13 — Será havido como suplementar o trabalho prestado a partir da 3.ª convocação, inclusive, no mesmo mês, ao abrigo do regime de disponibilidade.

14 — As faltas dadas pelos dirigentes sindicais ao abrigo dos respectivos créditos de tempo não fazem funcionar o regime de disponibilidade.

Cláusula 18.^a

Feriados

1 — O trabalho prestado em feriado por TME nas condições previstas na anterior não confere direito ao pagamento suplementar previsto na cláusula 70.^a do AE.

2 — Os TME a que alude o número anterior têm direito a um dia de descanso por cada feriado efectivamente prestado, sem prejuízo das férias, das folgas e dos períodos de descanso semanal, os quais serão gozados em data ou datas a marcar de comum acordo no prazo limite de um ano, podendo sê-lo junto às férias.

SUBSECÇÃO III

Oficial de operações de socorros

Cláusula 18.^a-A

Ingresso

1 — São condições de ingresso:

- a) Idade não superior a 28 anos;
- b) 12.º ano (ensino secundário) da área de ciências, com conhecimentos de inglês;
- c) Carta de condução de veículos pesados;
- d) Aptidão física e perfil psicológico adequado;
- e) Aproveitamento no curso básico de operações de socorros e conclusão com aproveitamento em estágio específico para integração.

2 — Na selecção, gozam de preferência os candidatos que possuam experiência profissional na área de prevenção e segurança, adequada ao desempenho das funções no serviço de socorros.

3 — A nomeação para funções de chefia de equipa é de supervisor da competência da empresa, desde que se verifique a existência da necessidade funcional, formação adequada e a selecção dos candidatos recaia, preferencialmente, entre OPS que estejam no nível 16 ou superior e tenham um mínimo de permanência na categoria de seis anos.

Cláusula 18.^a-B

Acesso a grau

O acesso ao grau 23 só é possível após a permanência mínima de 12 meses em grau 22, sendo a nomeação, em ambos os casos, da competência da empresa.

SECÇÃO IV

Qualificados

Cláusula 19.^a

Ingresso e desenvolvimento

1 — São condições de ingresso:

- a) 12.º ano do ensino unificado ou equivalente; ou
- b) 9.º ano e formação de carácter técnico-profissional adequada; ou
- c) 9.º ano com dois anos de experiência profissional na área pretendida.

Desenvolvimento:

Níveis	06	07	08	10	11	12	13	14	15	16	18
Anos	2	2	2	3	2	2	2	2	3		
	F→	F→	F→	F→	F→	F→	F→	F→	F→	F→	G

2 — As funções de coordenação na área dos transportes são enquadradas no nível 18.

SECÇÃO V

Semiqualficados

Cláusula 20.^a

Ingresso e desenvolvimento

São condições de ingresso:

- a) 9.º ano do ensino unificado ou equivalente; ou
- b) 6.º ano do ensino unificado ou equivalente e acrescido de dois anos de experiência profissional adequada à função.

Desenvolvimento:

Níveis	01	03	05	07	09	11	12	13
Anos	3	3	3	3	3	3	2	
	F→	F→	F→	F→	F→	F→	F→	F

ANEXO IV

Disposições finais e transitórias

SECÇÃO I

Cláusula 1.^a

Reenquadramentos

1 — Gerais — a transição dos trabalhadores para as novas carreiras obedecerá às seguintes regras de enquadramento:

1.1 — A transição processar-se-á sempre para a posição correspondente ao nível de origem, com crédito de tempo, para o nível imediatamente superior;

1.2 — Quando na nova carreira não exista posição correspondente ao nível de origem, a transição efectuar-se-á para o nível superior imediato;

1.3 — Não haverá prejuízo para o trabalhador que, na carreira de origem, tivesse uma evolução imediata mais favorável que a resultante da integração na nova;

1.4 — Por efeitos destas transições não pode haver lugar ao directo preenchimento de posições de escalão ou grau, das novas carreiras, cujo acesso é condicionado a proposta específica do respectivo director.

2 — Específicas:

2.1 — Chefe de cozinha — nível 18 (AQ) — sem crédito de tempo;

2.2 — Encarregado de manutenção — nível 18 (AQ) — com crédito de tempo;

2.3 — Encarregado geral de serviços auxiliares — nível 14 (Q) — sem crédito de tempo;

2.4 — Encarregado de serviços auxiliares — nível 14 (Q) — sem crédito de tempo;

2.5 — Controlador de parque — nível 15 (Q) — com crédito de tempo para o nível imediatamente superior e com subsídio de chefia de equipa;

2.6 — Técnicos superiores assistentes:

Bacharel, nível 16 — são posicionados em F17 em 1 de Julho de 2000;

Licenciado, nível 17 — são posicionados em F18 em 1 de Julho de 2000;

Técnicos superiores assistentes — níveis 18 e 19 (*) — não se aplica o F20.

(*) À data da produção de efeitos do presente acordo de empresa;

2.7 — Os actuais supervisores de aeroporto são integrados no nível 22 com crédito de tempo;

2.8 — Os actuais chefes de armazém são integrados no nível 18 de técnico administrativo, sem crédito de tempo.

2.9 — Todos os actuais AQ situados abaixo do nível 10 serão posicionados neste nível sem crédito de tempo.

2.10:

a) Os OPS admitidos na empresa em 1999 e que actualmente se encontram enquadrados na fase 10 passarão à fase 12 em Janeiro de 2002;

b) Aos actuais OPS fase 13 é atribuído um crédito de tempo de seis meses;

c) Os actuais OPS fase 16 são enquadrados na fase 17, com efeitos a Janeiro de 2001;

d) Os actuais OPS fase 18, chefes de equipa, são enquadrados na fase 19, com efeitos a Janeiro de 2001, auferindo o subsídio de chefia de equipa previsto na cláusula 73.^a do acordo de empresa assinado em Julho de 2000, enquanto efectivamente exercerem essas funções. Em Janeiro de 2002, aqueles OPS, que à data exercem funções de chefe de equipa, passam à fase 20, continuando a auferir o subsídio nas mesmas condições;

e) Os actuais OPS grau 20 (supervisores) são enquadrados no grau 22, com efeitos a Janeiro de 2001;

f) Depois de se atingirem os níveis previstos nas alíneas anteriores, os OPS seguirão a evolução normal da carreira dos altamente qualificados, sendo que se exercerem as funções de chefia de equipa, auferirão o respectivo subsídio.

2.11 — Com efeitos a 1 de Julho de 2000:

a) Os actuais OPA E são enquadrados na fase 12, com crédito de tempo;

b) Os actuais OPA D com dois ou mais anos na fase são enquadrados na fase 14; os restantes OPA D mantêm-se na fase 13, com crédito de tempo;

c) Aos actuais OPA B e A é atribuído um crédito de tempo de um ano;

d) Aos actuais OPA A1, fase 18, será aplicada a regra de transição para o mesmo nível, com crédito de tempo para o nível imediatamente superior;

e) Os OPA actualmente enquadrados no nível 20, grau II, transitam para grau 22;

- f) Os OPA actualmente enquadrados no nível 21, grau III, transitam para o grau 23;
- g) Os OPA actualmente enquadrados no nível 19, grau I, transitam para a fase 20;
- h) A empresa garante aos actuais OPA B, fase 15, que não serão prejudicados relativamente à expectativa da percepção do valor da ROP actualmente em vigor para os OPA A, fase 16.

SECÇÃO II

Transições

Cláusula 1.^a

Quadros superiores

1 — Os trabalhadores com as categorias profissionais de técnico superior assessor, técnico superior especialista e técnico superior sénior, agora extintas, são integrados na categoria profissional de técnico superior.

2 — Os trabalhadores das categorias profissionais de analista de sistemas informáticos e analista programador são integrados na categoria profissional de técnico de informática III (TI III).

3 — São extintas as categorias profissionais de analista estrutural de redes, programador de sistemas e analista estrutural de base de dados.

4 — É criada a categoria profissional de técnico especialista III (TE III), a qual terá como requisitos de ingresso, evolução e demais condições os constantes nas cláusulas 7.^a a 10.^a do anexo III.

5 — Os trabalhadores da categoria profissional técnico de formação são integrados em técnico especialista III.

Cláusula 2.^a

Quadros médios

1 — Mantêm-se as categorias profissionais de técnico superior assistente e supervisor de aeroporto.

2 — Os trabalhadores com a categoria de programador, agora extinta, são integrados na categoria de técnico de informática II (TI II).

3 — Os trabalhadores com as categorias profissionais de técnico de recursos humanos e topógrafo, agora extintas, são integrados na categoria profissional de técnico especialista II (TE II),

4 — Os trabalhadores com as categorias profissionais de enfermeiro de saúde ocupacional e enfermeiro de aeroporto, agora extintas, são integrados na categoria profissional de enfermeiro.

5 — São extintas as categorias profissionais de monitor de formação e técnico de telecomunicações aeronáuticas (TTA).

6 — É criada a categoria profissional de técnico especialista II (TE II), a qual terá como requisitos de ingresso, evolução e demais condições os constantes na cláusulas 11.^a a 14.^a do anexo III.

Cláusula 3.^a

Altamente qualificados

1 — Mantêm-se as categorias de técnico administrativo e oficial de operações de voo, extinguindo-se esta última quando vagar.

2 — Os trabalhadores com as categorias profissionais de oficial administrativo, técnico de planeamento, técnico de documentação e chefe de armazém, agora extintas, são integrados na categoria profissional de técnico administrativo.

3 — Os trabalhadores com as categorias de assistente de informação e acolhimento, técnico de relações públicas e agente de relações públicas são integrados na categoria profissional de técnico de informação e relações públicas (TIRP), com crédito de tempo de dois anos em relação à situação actual.

4 — Mantêm-se as categorias profissionais de oficial de operações aeroportuárias (OPA), técnico de manutenção eléctrica (TME), técnico de electrónica de aeroportos (TEA), técnico de electromecânica (TEM), técnico de manutenção mecânica (TMM), oficial de operações de socorros (OPS) e secretária.

5 — Os trabalhadores com as categorias profissionais de medidor-orçamentista, desenhador de estudos, técnico de obras e electricidade, desenhador, medidor, fiscal de obras e electricidade, agora extintas, são integrados na categoria profissional de técnico de projectos e obras (TPO).

6 — Os trabalhadores com as categorias profissionais de controlador comercial, encarregado de manutenção, chefe de cozinha, agente de segurança no trabalho, técnico de organização e métodos e assistente de projectos e obras, agora extintas, são integrados na nova categoria profissional de técnico especialista I (TE I).

7 — São extintas as categorias profissionais de técnico de análise de profissões, geómetra e técnico de informação e comunicação aeronáutica (TICA).

8 — O trabalhador com a categoria profissional de mecânico de climatização, agora extinta, é integrado em técnico de electromecânica (TEM).

9 — Os trabalhadores com a categoria de técnico de sistemas informáticos são integrados na nova categoria de técnico de informática I (TI I).

Cláusula 4.^a

Qualificados

1 — Os trabalhadores com as categorias profissionais de bate-chapas, canalizador, carpinteiro, electricista-auto, estofador, montador de cabos e antenas, pedreiro, pintor-auto, pintor de construção civil e serralheiro, agora extintas, são integrados na nova categoria de operador de manutenção.

2 — Os trabalhadores com as categorias profissionais de fotógrafo impressor de *off-set*, operador de placa e fiel de armazém, agora extintas, são integrados na nova categoria profissional de operador de apoio.

3 — Os trabalhadores com a categoria profissional de encarregado geral de serviços auxiliares, agora extinta, são integrados na categoria profissional de operador de apoio, mantendo, no entanto, a função de encarregado de serviços de apoio.

4 — Os trabalhadores com a categoria profissional de controlador de parques, agora extinta, são integrados na categoria de operador de apoio, mantendo, no entanto, a função de controlador de parques.

5 — Mantêm-se as categorias profissionais de motorista, telefonista e cozinheiro.

6 — Os trabalhadores com a categoria profissional de encarregado de transportes, agora extinta, são integrados na categoria de motorista, mantendo, no entanto, a função de encarregado, exercida em grau.

7 — São extintas as categorias profissionais de encarregado de refeitório, assistente de operações aeroportuárias (AOPA) e bombeiro de aeroporto.

Cláusula 5.^a

Semiqualficados

1 — Os trabalhadores com a categoria profissional de auxiliar I, agora extinta, são integrados na nova categoria profissional de auxiliar.

2 — Os trabalhadores detentores da categoria profissional de encarregado de serviços auxiliares, agora extinta, são integrados na categoria de operador de apoio, mantendo, no entanto, a função de encarregado de serviços de apoio.

Cláusula 6.^a

Não qualificados

Os trabalhadores com a categoria profissional de auxiliar II, agora extinta, são integrados na categoria de auxiliar, do grupo de qualificação dos semiqualficados (SQ).

ANEXO V

Descrição de funções

Quadros superiores

Técnico especialista III (TE III). — Estuda, analisa, planifica e desenvolve técnicas de complexidade elevada da sua área de especialização; participa na definição de objectivos e dinamiza as acções necessárias ao seu cumprimento, envolvendo a gestão de equipas de trabalho; participa em equipas multidisciplinares; assegura a coordenação, orientação e formação de outros quadros.

Técnico de informática III (TI III). — Concebe, desenha e otimiza sistemas de informação e comunicação e respectivas infra-estruturas, de elevada complexidade, adequados aos objectivos da empresa. Usa os modelos informáticos necessários ao acompanhamento e controlo de todas as fases de construção e implementação, validando-as através de testes adequados. Organiza a respectiva documentação, define as normas de utilização e os critérios de confidencialidade e de segurança. Coordena equipas de desenvolvimento e de implementação desses sistemas bem como as requeridas acções de formação dos utilizadores.

dena equipas de desenvolvimento e de implementação desses sistemas bem como as requeridas acções de formação dos utilizadores.

Técnico superior (TS). — Estuda, analisa, planifica, desenvolve e formula propostas de acções de natureza ampla e complexa nas matérias da sua área de especialização, com vista à realização da política geral da empresa ou de políticas específicas. Toma decisões técnicas de complexidade elevada, variável face ao nível técnico-científico requerido no âmbito de objectivos previamente definidos, coordena funcionalmente ou participa em equipas multidisciplinares. Assegura a coordenação, orientação e formação de outros quadros.

Quadros médios

Enfermeiro. — Presta serviços de enfermagem de saúde pública tendo em vista promover a melhoria das condições de higiene e salubridade nos locais de trabalho; efectua inquéritos e examina trabalhadores entrevistando-os e aplicando-lhes testes clínicos; colabora com o médico na verificação das condições de trabalho do pessoal, na sua educação sanitária, nos planos de prevenção de acidentes e na elaboração e preenchimento de relatórios de visitas efectuadas. Pode prestar, igualmente, serviços de enfermagem a passageiros doentes ou acidentados, aplicar primeiros socorros e encaminhar as pessoas para os hospitais ou companhias de seguros, segundo a gravidade e a natureza dos casos. Administra terapêutica medicamentosa sob orientação e prescrição médica; executa tarefas complementares de registo, requisição de exames clínicos e cuida do estado de conservação do equipamento.

Supervisor de aeroporto (SA). — Assegura a supervisão da actividade desenvolvida na área de exploração de um aeroporto coordenando, gerindo e otimizando os recursos em funcionamento e controlando a qualidade do serviço prestado. Articula as acções com os utilizadores do aeroporto — operadores, concessionários, autoridades e outras entidades. Toma decisões adequadas em caso de acidente ou incidente na ausência da entidade competente. Participa na elaboração de propostas de procedimentos de operação ou modificação dos mesmos, visando a melhoria da qualidade do serviço prestado. Pode participar em acções de formação como instrutor de outros técnicos.

Técnico especialista II (TE II). — Planeia, desenvolve e executa tarefas que exigem conhecimentos técnicos elevados. Propõe planos e procedimentos conducentes à utilização otimizada dos recursos ao seu dispor, visando a melhoria da qualidade do serviço prestado. Pode orientar outros técnicos. Participa na formação de outros técnicos e utilizadores, bem como no apoio técnico que lhe seja solicitado.

Técnico de informática II (TI II). — Elabora e executa as tarefas necessárias ao desenvolvimento, manutenção e documentação de aplicações informáticas utilizadas na empresa em cuja concepção participa. Pode encarregar-se do desenvolvimento e implementação de sistemas de média complexidade. Implanta, actualiza e rege o bom funcionamento da rede de comunicações através de acções de análise, diagnóstico e correcção de anomalias. Gere os suportes lógicos e os equipa-

mentos do sistema de comunicações otimizando a sua capacidade de resposta junto dos utilizadores.

Técnico superior assistente (TSA). — Executa trabalhos em domínios da sua especialidade, decidindo, tecnicamente, dentro da orientação estabelecida. Estuda soluções alternativas para os problemas que se coloquem na sua área de especialidade. Participa em equipas de desenvolvimento como colaborador executante, podendo desempenhar tarefas parcelares de limitada responsabilidade. Pode actuar com funções de orientação de profissionais menos qualificados, mas segundo instruções definidas e controlo frequente, devendo receber assistência de outros profissionais mais qualificados. Pode orientar outros técnicos em actividades de rotina.

Altamente qualificados

Oficial de operações aeroportuárias (OPA). — V. regulamento autónomo.

Oficial de operações de socorros (OPS). — Intervém, integrado numa equipa, em acções de socorro, assistência e normalização no âmbito das emergências aeroportuárias, em conformidade com as recomendações ICAO. Conduz e opera equipamentos para a prossecução desses objectivos. Efectua tarefas de verificação técnica e assegura níveis de higiene e segurança necessários à conservação, manutenção preventiva e operacionalidade desses equipamentos. Participa em acções de formação, treino operacional, treino físico e testes, de modo a manter os níveis de desempenho operacional necessários à função. Participa em acções preventivas de âmbito *safety*, nomeadamente desobstrução da área de movimento e caminhos de circulação, em situações de incidente ou acidente. Inspecciona extintores portáteis e equipamentos fixos de detecção e combate a incêndios nos aeroportos. Assegura o cumprimento das normas de higiene e segurança, para com os equipamentos de uso individual e instalações. Participa em acções de socorro e assistência na área de emergência médica. Efectua, na central de comunicações do serviço, a gestão dos sistemas de detecção de alarme de incêndios. Desempenha outras tarefas de socorro e assistência, que lhe forem cometidas, nomeadamente no âmbito da protecção civil.

Oficial de operações de voo (OOV). — Procede à preparação de toda a documentação necessária para efectuar o *briefing* do voo aos pilotos de uma aeronave, balanceamento das aeronaves, pedidos de *slots* de ATC, informação meteorológica de rota, destinos alternantes, formulários de tráfego e de operação de uma aeronave; assegurar as comunicações nos circuitos SITA e AFTN relacionadas com as operações de voo; coordena na placa todas as operações efectuadas junto das aeronaves assistidas, nomeadamente carregamento e descarregamento, prepara toda a documentação relativa ao aluguer de equipamentos para efeitos de facturação; presta o apoio técnico necessário no âmbito das operações aeroportuárias, actualiza os dados no sistema informático e assegura a formação necessária dos OOV nas fases iniciais da carreira.

Secretária. — Assegura, com autonomia funcional, todas as tarefas de expediente no âmbito de um gabinete de administração ou direcção; planifica e assegura os contactos dos membros desse gabinete com entidades

oficiais e particulares, nacionais e estrangeiros. Prepara e organiza toda a documentação inerente ao gabinete.

Técnico administrativo (TA). — Assegura todas as tarefas relacionadas com o expediente técnico-administrativo da área em que está inserido. Procede à pesquisa de dados, necessários à área de funcionamento, utilizando meios informáticos ou novas tecnologias de escritório. Pode assegurar com autonomia significativa tarefas de natureza financeira, de planeamento, de estatística, de recursos humanos ou de outras, utilizando métodos e técnicas específicas e aplicando conhecimentos de normas nacionais e internacionais do sector e regulamentação da empresa. Pode propor e desenvolver soluções adequadas à resolução de questões de relativa complexidade, no âmbito das suas funções. Pode coordenar funcionalmente outros profissionais.

Técnico de electromecânica (TEM). — Procede à assistência, manutenção e reparação dos equipamentos electromecânicos, instalados nos aeroportos e ou edifícios, com carácter preventivo, de acordo com a assistência programada, e correctivamente quando da ocorrência de avarias. Faz o diagnóstico de anomalias de equipamentos e sistemas. Pode proceder igualmente à montagem, instalação ou modificação dos equipamentos de acordo com planos predefinidos. Propõe procedimentos visando a melhoria e eficácia do serviço de manutenção.

Técnico de electrónica de aeroporto (TEA). — Monta, instala, conserva, repara e recupera aparelhos e equipamentos electrónicos; lê e interpreta esquemas, examina o ajustamento dos componentes electrónicos, monta peças ou fixa-as sobre estruturas ou painéis; dispõe e liga cabos; pesquisa e detecta avarias, usando equipamento apropriado; desmonta e substitui peças; procede às reparações e calibrações, necessárias aos ensaios e testes, segundo especificações técnicas, e executa tarefas de manutenção programada.

Técnico especialista 1 (TE I). — Assegura a realização das tarefas inerentes à sua área de actividade, com relativa autonomia, interpretando normas e programas definidos e aplicando conhecimentos técnicos específicos; pode controlar as diferentes acções necessárias para manter um bom nível de execução, fazer a gestão diária, supervisionando outros trabalhadores, controlando custos, cumprindo standards de qualidade.

Técnico de informática 1 (TI I). — Executa as operações de instalação, parametrização, configuração dos equipamentos informáticos e respectivo *software*, bem como da integração na rede de dados. Participa nas tarefas de monitorização e controlo das infra-estruturas de tecnologias de informação, colaborando na adopção de medidas correctivas. Participa nas fases de construção e implementação de sistemas aplicados, nomeadamente apoiando a realização de testes, elaboração de manuais, acções de formação e suporte de utilizadores.

Técnico de informação e relações públicas (TIRP). — Assegura o conjunto das actividades destinadas à informação, acolhimento, atendimento e encaminhamento dos utentes do aeroporto, utilizando os meios técnicos e de informação disponíveis. Assegura as assistências especiais, em coordenação com outros serviços internos ou externos à empresa, conforme normas estabelecidas.

Assegura e controla a qualidade do serviço prestado ao cliente/utilizador, propondo procedimentos que visem a melhoria da qualidade desse serviço.

Técnico de manutenção eléctrica (TME). — Executa a afinação e manutenção dos equipamentos de comando e controlo de sistemas de produção, transformação, distribuição e regulação de energia eléctrica, de AT e BT, instalados nos aeroportos e ou edifícios, com carácter preventivo, de acordo com a assistência programada, e correctamente quando da ocorrência de avarias. Faz o diagnóstico de anomalias de equipamentos e sistemas. Pode proceder igualmente à montagem, instalação ou modificação dos equipamentos de acordo com planos predefinidos. Propõe procedimentos visando a melhoria e eficácia do serviço de manutenção.

Técnico de manutenção mecânica (TMM). — Detecta avarias nos sistemas mecânicos, eléctricos e pneumáticos, montando e desmontando, reparando, afinando e ajustando componentes de conjuntos mecânicos de viaturas e outro equipamento; assegura o funcionamento e executa as tarefas de manutenção programada e reparação de motores diesel dos grupos electrogéneos, de uma central eléctrica de emergência; pode assegurar a fabricação de peças e componentes de conjuntos mecânicos, e pode participar numa equipa de desobstrução de pistas e remoção de aeronaves sinistradas.

Técnico de projectos e obras (TPO). — Colabora nas acções necessárias ao desenvolvimento de um projecto, utilizando os conhecimentos específicos requeridos. Efectua levantamentos cadastrais, análises topográficas, informações técnicas, medições, cálculos, determinação de quantidades e custos dos materiais. Elabora desenhos, esquemas ou traçados rigorosos a partir dos elementos necessários. Pode usar meios informáticos e ou novas tecnologias aplicáveis, pode dirigir, coordenar ou fiscalizar a evolução das obras em curso, de acordo com normas e procedimentos bem definidos e pode elaborar, completar e ou propor aspectos omissos dos projectos, tendo em vista a qualidade do serviço e a correcta coordenação da obra, segundo normas e procedimentos bem definidos.

Qualificados

Cozinheiro. — Confecciona refeições, preparando, temperando e cozinhando alimentos; orienta, funcionalmente, o pessoal auxiliar e vigia e zela pelo cumprimento das regras de higiene das instalações.

Motorista. — Conduz veículos e opera máquinas especiais para transporte de passageiros, carga, limpeza de placas, caminhos de circulação e pistas, bem como para trabalhos de campo; pode efectuar serviços de estafeta e coordenar a actividade de outros motoristas. Pode participar em equipas de desobstrução de pistas e em tarefas de remoção de aeronaves sinistradas. Colabora na carga e descarga da viatura quando necessário e pode efectuar serviços de entrega e recepção de documentos e mercadorias.

Operador de apoio (OA). — Executa, nas diversas áreas a que se encontra afecto, tarefas que requerem qualificação em técnicas de natureza administrativa e ou conhecimentos de natureza técnico-operacional. Pode distribuir, orientar e fiscalizar tarefas de outros profissionais.

Operador de manutenção (OM). — Executa, nas diversas áreas a que se encontra afecto, tarefas que exigem qualificação em técnicas de manutenção industrial ou oficial. Pode distribuir, orientar e fiscalizar tarefas de outros profissionais.

Telefonista. — Estabelece ligações telefónicas internas e externas, nacionais e internacionais, utilizando os equipamentos disponíveis para o efeito; regista o movimento diário de chamadas; recebe e transmite mensagens e presta informações, quando solicitado.

Semiqualficados

Auxiliar. — Executa tarefas que requerem conhecimentos e especialização reduzida e específica para o apoio de outros profissionais e de acordo com o tipo de actividade do sector em que está integrado.

Regulamento autónomo dos oficiais de operações aeroportuárias (RAOPA)

Cláusula 1.^a

Âmbito

As presentes normas integram o regulamento autónomo dos oficiais de operações aeroportuárias (RAOPA) e têm por objecto a regulamentação de condições de trabalho dessa categoria profissional.

Cláusula 2.^a

Designação profissional

A categoria profissional dos oficiais de operações aeroportuárias, abreviadamente designada por OPA, constitui uma profissão aeronáutica, correspondente à carreira do pessoal técnico assistente do serviço de operações aeroportuárias, criada pelo Decreto Regulamentar n.º 4/78, de 11 de Fevereiro.

Cláusula 3.^a

Recrutamento e selecção

1 — O recrutamento e selecção dos OPA far-se-á nos termos deste AE, devendo os candidatos reunir os seguintes requisitos:

- a) Idade não superior a 25 anos;
- b) 12.º ano ou equiparado;
- c) Carta de condução de automóveis ligeiros;
- d) Conhecimentos de inglês e francês;
- e) Conhecimentos de informática, na óptica do utilizador.

2 — O disposto no número anterior não prejudica requisitos de maior exigência, como condições preferenciais, de acordo com a política de recursos humanos da empresa.

3 — Para os candidatos internos a habilitação literária requerida será o 11.º ano e idade não superior a 35 anos.

Cláusula 4.^a

Ingresso

1 — O ingresso na categoria, para além dos requisitos previstos na cláusula anterior, depende de aproveitamento na formação teórico-prática adequada.

2 — O ingresso na categoria OPA far-se-á pela fase 10 da carreira respectiva, excepto no caso previsto no n.º 3 da cláusula anterior, em que o ingresso se fará pela fase da categoria OPA correspondente ao nível salarial de que provem o trabalhador, ou, não existindo, pelo nível imediatamente superior.

Cláusula 5.^a

Progressão profissional

1 — A categoria OPA desenvolve-se por fases e graus nos termos dos números seguintes:

Desenvolvimento:

Níveis	10	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Anos	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3			
	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	E	G	G

2 — Os graus referidos no n.º 1 são atribuídos nos termos da alínea f) da cláusula 1.^a do anexo III do AE e correspondem às funções de assessoria e supervisão operacional, nos termos seguintes:

- a) Grau 23 — assessor;
- b) Grau 22 ou 23 — supervisor operacional;

sem prejuízo do previsto na cláusula seguinte, para acesso a grau 23, o supervisor operacional deverá ter uma permanência de, pelo menos, 12 meses no grau 22.

3 — É de aplicação aos OPA o sistema de avaliação de desempenho previsto na cláusula 5.^a do anexo III do AE.

4 — Para efeitos de avaliação do desempenho dos OPA, são factores determinantes o aproveitamento nas acções de formação técnico-profissional e a capacidade técnico-profissional.

Cláusula 6.^a

Graus — Funções e requisitos de nomeação

A nomeação para as funções correspondentes aos graus previstos no n.º 2 da cláusula 5.^a será feita por selecção na sequência de concurso interno e é da competência do conselho de administração, mediante proposta do director, satisfeitas as seguintes condições:

- a) Existência de necessidade funcional devidamente comprovada;
- b) Escolha com base nos OPA que se candidatem e reúnam os requisitos mencionados nas alíneas seguintes e cuja avaliação de desempenho seja no mínimo adequada;
- c) Para assessor:

Estar na fase 16 ou superior e ter um mínimo de permanência na categoria de seis anos;
Possuir bons conhecimentos das interligações e funções atribuídas às várias autoridades e entidades instaladas nos aeroportos;

Possuir capacidade de planeamento e coordenação das actividades operacionais desenvolvidas nos aeroportos;

d) Para supervisor operacional:

Estar na fase 16 ou superior e ter um mínimo de permanência na categoria de seis anos;
Ter capacidade de chefia;
Possuir bons conhecimentos das interligações e funções atribuídas às várias autoridades e entidades instaladas nos aeroportos.

Cláusula 7.^a

Cessação das funções nos graus

A atribuição dos graus pode cessar por:

- a) Mútuo acordo;
- b) Decisão unilateral da empresa ou do OPA, com pré-aviso de seis meses;
- c) Decisão unilateral da empresa ou do OPA, fundamentada em razões incompatíveis com a observância de pré-aviso.

A cessação de funções nos termos da alínea c) do número anterior produz-se imediatamente, mas, quando promovida pela empresa, os seus efeitos remuneratórios serão diferidos de um mês.

A cessação de funções em grau determina o enquadramento do OPA na fase em que se encontrava ou encontraria caso não tivesse sido nomeado para aquelas funções.

Cláusula 8.^a

Funções

1 — São funções dos OPA as constantes do Decreto Regulamentar n.º 4/78, de 11 de Fevereiro, nomeadamente:

- a) Programar e coordenar com outras entidades a utilização de infra-estruturas e equipamentos aeroportuárias (balcões de *check-in*, portas de embarque, tapetes de bagagem, *stands*, controlo de segurança aduaneira e de fronteira, agentes de *handling*) perante a informação de previsão do movimento, por forma a assegurar que as capacidades declaradas do aeroporto sejam utilizadas com a garantia de cumprimento das normas de qualidade previamente definidas;
- b) Assegurar, controlar e fiscalizar a fluidez do tráfego, procedendo aos ajustamentos à programação diária da utilização das infra-estruturas e ou equipamentos aeroportuários referidos na anterior alínea a);
- c) Assegurar, no âmbito das operações aeroportuárias, o cumprimento do regulamento de navegação aérea e ainda outra legislação, bem como as normas internacionais estabelecidas, nomeadamente pela ICAO, desde que transpostas para a ordem jurídica interna portuguesa;
- d) Inspeccionar a área de movimento e estabelecer nesta a necessária vigilância, de forma a assegurar os padrões e normas de segurança recomendados pela ICAO;
- e) Recolher, tratar e disponibilizar às tripulações e órgãos competentes de gestão do tráfego aéreo as informações disponíveis e necessárias à segu-

rança da operação e à fluidez do tráfego na área do movimento;

- f) Auxiliar as manobras de aeronaves no solo, incluindo as operações de estacionamento, em conformidade com as normas estabelecidas;
- g) Zelar pelo cumprimento das normas de circulação e segurança de pessoas, aeronaves e outros veículos na área de movimento, reportando quaisquer anomalias verificadas;
- h) Recolher, tratar e disponibilizar a informação necessária à facturação dos serviços prestados, à estatística de tráfego e à elaboração de indicadores de gestão operacional, utilizando os equipamentos e ferramentas disponíveis.

2 — Sem prejuízo do estabelecido no número anterior, poderão os OPA exercer outras funções operacionais, designadamente a operação de novos equipamentos adquiridos ou a adquirir pelo aeroporto e destinado a conceder novas facilidades aos operadores desde que para o efeito tenham recebido formação adequada.

3 — São ainda da competência dos OPA, decorrendo do exercício das actividades das operações aeroportuárias, as funções de supervisão operacional, assessoria técnica e formação profissional dos OPA.

4 — Cabe exclusivamente aos OPA o exercício de supervisão ou chefia directa das respectivas equipas operacionais.

5 — São de natureza operacional todas as funções indicadas nos pontos anteriores.

Cláusula 9.^a

Formação e verificação

1 — A empresa deverá proporcionar as condições necessárias a uma adequada actualização de conhecimento dos OPA.

2 — Os OPA são sujeitos às seguintes acções:

2.1 — Formação:

- a) Formação geral — acção ou acções teórico-práticas, de carácter geral, com vista à aquisição dos conhecimentos essenciais ao normal desempenho de funções;
- b) Formação específica — acção ou acções teórico-práticas com vista ao aprofundamento de conhecimentos específicos para o desempenho de funções, nomeadamente a adopção de novos procedimentos ou quando da introdução de novos equipamentos;
- c) Reciclagem — acção ou acções técnicas e ou práticas sobre aspectos específicos com a finalidade de manter ou readquirir um adequado nível de conhecimentos.

2.2 — Verificação — a avaliação prática efectuada durante a prestação real de funções com a finalidade de determinar o grau de proficiência técnica do trabalhador.

Os OPA podem ser sujeitos a acções de reciclagem ou verificação de dois em dois anos, ou com intervalo inferior se a respectiva chefia o entender necessário.

As verificações serão da responsabilidade da empresa, cabendo, designadamente, nomear os OPA que efectuarão aquelas.

Cláusula 10.^a

Remuneração operacional

1 — São atribuídas aos OPA remunerações operacionais por aplicação ao nível 20 da tabela salarial I das seguintes percentagens:

Local	(Percentagem)								
	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Sede									50
ALS	14	39	39	39	42	42	42	49	50
ASC	14	35	35	35	38	38	38	45	49
AFR	14	35	35	35	38	38	38	45	49
AJP	14	27	27	27	30	30	30	36	39
ASM	14	20	20	20	23	23	23		
AHR	14	20	20	20	23	23	23		
AFL	14	14	14	14	14	14	14		

2 — Salvo o disposto na subalínea II da alínea b) do n.º 1 da cláusula seguinte, a remuneração operacional referida no número anterior só é devida quando no desempenho efectivo de todas as funções OPA.

3 — Quando por necessidade da empresa não forem efectuadas todas as funções, mantém-se o direito à remuneração operacional.

4 — No caso previsto no n.º 3 da cláusula 3.^a, o OPA só terá direito a perceber a ROP aplicável depois de completados seis anos de serviço efectivo na categoria.

Cláusula 11.^a

Perda de remuneração operacional

1 — O direito à remuneração operacional cessa quando o OPA:

- a) Deixar de exercer as funções nos graus para as quais tenha sido designado, mantendo neste caso a que corresponde à fase à qual regressa;
- b) :
 - I) Na sequência de uma verificação, não obtiver informação positiva para o pleno e eficaz desempenho das funções que lhe estejam adstritas. Neste caso, o OPA deixará de desempenhar funções OPA até que haja nova verificação, na qual obtenha resultado positivo;
 - II) Quando o resultado de uma verificação for negativo, apenas em relação a parte das funções desempenháveis, o OPA verificado perderá direito a 50% da remuneração operacional auferida, deixando de desempenhar aquelas funções até que seja objecto de nova verificação, na qual obtenha resultado positivo.

2 — As situações referidas no n.º 1, alíneas a) e b), decorrem de decisão da direcção.

3:

- a) O OPA que tenha perdido a remuneração operacional, na sequência das situações previstas

- na alínea b) do n.º 1 antecedente será, obrigatoriamente e no prazo máximo de seis meses, sujeito à primeira acção de reciclagem que vier a ter lugar;
- b) Na sequência da acção de reciclagem referida na alínea anterior, o OPA será submetido, obrigatoriamente, a nova verificação, no prazo máximo de três meses, sendo que se na mesma obtiver resultado positivo recuperará o direito à percepção da remuneração operacional, com efeitos retroactivos à data do termo da acção de reciclagem;
 - c) Caso se verifique a ultrapassagem dos prazos previstos nas alíneas anteriores, o OPA, após a sujeição a verificação, na qual obtenha resultado positivo, recuperará o direito à percepção da remuneração operacional, com efeitos retroactivos à data limite até à qual deveria ter sido objecto da acção de reciclagem prevista na anterior alínea a);
 - d) O OPA que obtenha resultados negativos em três verificações consecutivas poderá ser objecto de um processo de reclassificação profissional, perdendo neste caso o direito de percepção da remuneração operacional.

Cláusula 12.^a

Horários

Sem prejuízo do disposto no AE:

- 1) A duração do trabalho dos OPA é de trinta e seis horas semanais apuradas por média de ciclo de horário;
- 2) Os horários de trabalho obedecem ao regime de turnos e ao de horário regular, consoante a natureza das funções e a amplitude do período de funcionamento dos serviços;
- 3) O horário de trabalho compreenderá dois dias de descanso consecutivos, sendo o primeiro qualificado como dia de descanso complementar e o segundo como dia de descanso semanal;
- 4) O intervalo entre turnos não será inferior a nove horas;
- 5) O horário de turnos não pode prever rendições entre as 0 e as 7 horas;
- 6) Na elaboração do horário de turnos não podem ser fixados períodos de trabalho diário normal superiores a nove horas;
- 7) Poderá ser autorizada troca de turnos, quando solicitada, desde que daí não decorram encargos para a empresa;
- 8) As remunerações por trabalho suplementar só serão devidas para além das trinta e seis horas, computadas nos termos do n.º 1 da cláusula 69.^a do AE;
- 9) As regras constantes dos n.ºs 3) a 7) desta cláusula podem sofrer adaptação, em cada aeroporto, mediante acordo entre a direcção e os sindicatos representativos dos OPA abrangidos.

Cláusula 13.^a

Horários de trabalho

Os horários de trabalho serão elaborados pela empresa, nos termos previstos no AE e com prévia audição dos sindicatos outorgantes.

Cláusula 14.^a

Regime de assistência

1 — O período de tempo durante o qual um OPA se mantém contactável e disponível fora do seu local de trabalho para eventual prestação de trabalho designa-se por período de assistência.

2 — O regime de assistência visa:

- a) Cobrir faltas nos turnos de serviço desde que não seja dado conhecimento delas à empresa até setenta e duas horas antes, quando se torne indispensável a substituição;
- b) Assegurar o reforço de equipas de turno em situações de força maior;
- c) Garantir a prestação de assistência a movimentos de aeronaves que se verifiquem fora dos períodos de funcionamento normal dos serviços de operações aeroportuárias.

3 — Os trabalhadores em regime de assistência constam de escala diária própria, que será anexa aos respectivos horários de trabalho, podendo ser autorizadas trocas pela chefia responsável.

4 — O número de dias em escala de assistência será anualmente repartido de forma equitativa pelos OPA de cada órgão.

5 — Para os efeitos do número anterior, considera-se dia um período das 0 às 24 horas.

6 — O OPA em assistência deverá permanecer contactável durante o período para que esteja escalonado, na sua residência, local, ou contacto previamente indicado, por forma a poder acorrer às instalações onde presta serviço.

7 — O OPA escalado em assistência deverá apresentar-se no seu local de trabalho no limite máximo de sessenta minutos após a convocação.

8 — Por cada convocação em assistência serão contadas, no mínimo, quatro horas de trabalho, a partir do momento da convocação.

9 — As faltas no período correspondente a cada mês de calendário às convocações para prestação de trabalho em regime de assistência determinam:

- a) Na 1.^a e 2.^a faltas, a perda de 40% do subsídio de assistência por cada falta;
- b) Na 3.^a falta, a perda da totalidade do subsídio de assistência.

10 — Não se aplica o disposto no número anterior nas seguintes situações:

- a) Faltas por doença ou acidente de trabalho superior a quatro dias consecutivos, comprovadas por médico da ANA, S. A., ou por este indicado;
- b) Faltas por doença em que se verifique imediato internamento em estabelecimento hospitalar ou similar;
- c) Faltas por nascimento de um filho ou nojo;
- d) Prestação de provas em estabelecimento de ensino oficial ou equiparado.

11 — Em caso algum pode exigir-se, em consequência do cumprimento do horário de trabalho e de chamadas em assistência, um período de presença superior a dezasseis horas consecutivas.

12 — As regras constantes dos n.ºs 2 a 7 podem sofrer alteração, em cada aeroporto, mediante acordo entre a direcção e os sindicatos representativos dos OPA abrangidos.

13 — O regime contido nesta cláusula não é aplicável no AJP.

Cláusula 15.^a

Regime remuneratório da assistência

1 — A aplicação do regime de assistência confere direito a um subsídio mensal por aplicação ao nível 20 da tabela salarial I das seguintes percentagens:

Aerportos	Níveis	Subsídio de assistência (percentagem)
ALS/ASC/AFR	23 a 18	22,49
	Outros	20,76
ASM	23 a 18	17,30
	Outros	15,57
AHR		13,84
AFL		6,92

2 — O subsídio de assistência cobre:

- A permanência em escala de assistência, em circunstância alguma ultrapassará os limites seguintes: 7 dias por mês e até ao máximo de 18 dias por trimestre;
- A prestação de trabalho, mediante convocação em assistência, até quinze horas por mês.

3 — Os OPA não podem ser escalados em assistência em dia de descanso semanal.

4 — Se dentro dos limites da alínea a) do número anterior o OPA for escalado em assistência em dia de descanso complementar, terá direito a um acréscimo de 10 % do subsídio de assistência.

5 — Sempre que a prestação de trabalho por convocação em assistência ultrapassar o limite definido na alínea b) do n.º 2, será aplicável o regime de trabalho suplementar.

Cláusula 16.^a

Regime especial de prevenção no AJP

1 — No AJP é aplicado um regime de prevenção, fora do período de funcionamento, incluindo reaberturas, durante o qual os OPA se mantêm contactáveis e disponíveis para prestarem trabalho, não acumuláveis com

prolongamentos ou antecipações, nas situações previstas no regulamento de funcionamento do AJP e ainda na substituição de OPA em formação.

2 — O regime de prevenção constará de escala própria, fora do horário de trabalho, incluindo dias de descanso complementar e feriados dos trabalhadores escalados.

3 — Em caso de prestação de trabalho em dia de descanso semanal, o trabalhador tem direito a uma folga de compensação.

4 — O trabalhador convocado deverá apresentar-se no seu local de trabalho no limite máximo de sessenta minutos a partir da convocação, devendo dar conhecimento antecipadamente à empresa do seu contacto no dia em que se encontra escalado.

5 — A cada convocação será atribuído um mínimo de três horas, independentemente do motivo da duração da mesma, iniciando-se a contagem após o contacto com o trabalhador, devendo este registar o período efectivo de trabalho em cartão de ponto.

6 — As faltas no período correspondente a cada mês de calendário às convocações para prestação de trabalho em regime de prevenção determinam:

- Na 1.^a e 2.^a faltas, a perda de 40 % do subsídio de prevenção por cada falta;
- Na 3.^a falta, a perda da totalidade do subsídio de prevenção.

7 — Os trabalhadores que, eventualmente, venham a ser abrangidos por qualquer das sanções referidas no número anterior permanecerão em escala.

8 — O regime de prevenção, quando efectivamente escalado, confere direito ao pagamento mensal de uma importância pecuniária correspondente a 20,17 % do nível 20 da tabela salarial I.

9 — As duas primeiras prestações de trabalho verificadas no mesmo mês a coberto do regime de prevenção não conferem direito a qualquer remuneração suplementar, considerando-se cobertas pelo respectivo subsídio até ao limite de quatro horas para cada uma.

10 — Não serão contabilizadas, para efeitos do n.º 6, as faltas motivadas por situação de doença ou que resulte de acidente de trabalho.

11 — É expressamente admissível a troca entre trabalhadores escalados, desde que daí não derive qualquer prejuízo para a empresa.

Cláusula 17.^a

Período de compensação

1 — Aos trabalhadores que, com o acordo da empresa, gozem metade do período de férias anual a que têm direito, entre 31 de Outubro e 1 de Maio, a ANA, S. A., concederá, a título de compensação, três dias úteis a gozar dentro deste último período.

2 — Por cada cinco dias úteis de férias gozadas pelos trabalhadores no mesmo lapso de tempo, para além da

metade do período de férias, haverá lugar a um dia útil adicional de compensação, a somar ao quantitativo de dias de compensação previsto no número anterior e a gozar nos mesmos termos.

3 — Os dias de compensação estabelecidos nos números anteriores poderão ser remidos a dinheiro, por acordo entre a empresa e o trabalhador, tendo como base de cálculo o valor do dia de trabalho em singelo.

Adicional transitório

São integrados no grupo de qualificação dos altamente qualificados (AQ) e qualificados (Q), nas categorias, respectivamente, de técnico de assistência em escala (TAE) e operador de assistência em escala (OAE), os trabalhadores da área operacional a exercerem funções nos complexos de carga da ANA, S. A., nos aeroportos de Lisboa, Porto e Faro, ao serviço da Sociedade SPC, S. A., por virtude da extinção do contrato de assistência funcional assinado entre a ANA, S. A., e aquela sociedade.

As categorias profissionais referidas nesta cláusula existem exclusivamente para o âmbito de aplicação da PORTWAY — Handling de Portugal, S. A., e serão extintas logo que exista a regulamentação específica para esta empresa.

Os descritivos funcionais são os seguintes:

Operador de assistência em escala (OAE):

- Procede às operações de carregamento e descarregamento de aeronaves e de contentores de transporte;
- Procede à movimentação e controlo de bagagens e volumes;
- Procede ao transporte de pessoas incapacitadas;
- Conduz e opera veículos e equipamentos de assistência a aeronaves;
- Procede ao reboque de aeronaves com recurso a equipamento tractor;
- Conduz veículos de transporte dentro do perímetro do aeroporto;
- Executa e desmonta paletas de carga;
- Utiliza equipamentos ou instrumentos auxiliares de apoio ao exercício das suas funções;
- Pode organizar, encaminhar e preparar documentação de apoio às actividades desenvolvidas nas plataformas;
- Pode assumir a responsabilidade pelo carregamento e descarregamento das aeronaves;

Técnico de assistência em escala (TAE):

- Estabelece processos de trabalho, especificando meios e métodos em conformidade com normas internas ou directivas superiores;
- Recebe, acompanha, encaminha e assiste passageiros, bagagem, carga e correio;
- Prepara, recolhe e envia informações e documentos relacionados com o tráfego, explorando sistemas informáticos ou outros meios e equipamentos que para tal se justifiquem;
- Aceita as reclamações dos passageiros em situações de irregularidade de operação,

- assistindo e providenciando soluções adequadas;
- Elabora manifestos e executa tarefas de controlo documental;
- Procedencia documentação e assiste as tripulações no que se refere à preparação dos voos;
- Procede ao balanceamento das aeronaves;
- Organiza, encaminha e prepara documentação inerente às tarefas exercidas nas plataformas e terminais de passageiros, carga e correio;
- Elabora relatórios de ocorrências e providencia registos organizados que facilitem a sua consulta, divulgação e respectivo encaminhamento;
- Assegura a formação técnica dos TAE e OAE nas fases iniciais da carreira;
- Coordena as actividades exercidas pelas áreas operacionais, tendo em vista a rentabilização dos meios humanos e materiais disponíveis.

Entrado em 24 de Julho de 2002.

Depositado em 29 de Julho de 2002, a fl. 183 do livro n.º 9, com o n.º 249/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a COVILIS — Companhia do Vidro de Lisboa, Unipessoal, L.^{da}, e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente acordo obriga, por um lado, a COVILIS — Companhia do Vidro de Lisboa, Unipessoal, L.^{da}, e, por outro, os trabalhadores sindicalizados ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às categorias nele previstas e representados pela organização sindical signatária.

Cláusula 2.^a

Vigência

O presente AE produz efeitos de 1 de Janeiro até 31 de Dezembro de 2002.

Cláusula 30.^a

Cantinas em regime de auto-serviço

2 — [...] os trabalhadores terão direito a um subsídio no valor de € 4,40 por cada dia de trabalho efectivo.

Cláusula 79.^a

Cláusula remissiva

Em toda a matéria não referida no presente acordo, a empresa aplicará o clausulado do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Nacional dos

Industriais Transformadores de Vidro e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 1991, e ulteriores revisões.

ANEXO I

Condições específicas de admissão e carreiras profissionais

Transformações

1 — Condições de admissão:

3.º ciclo do ensino básico ou equivalente;
18 anos de idade.

2 — Acesso:

Os praticantes de operador de transformação de vidro e operador de fornos ascendem a pré-oficial decorrido um ano naquela categoria;

Os pré-oficiais ascendem a operador de transformação de vidro I e operador de fornos I decorridos dois anos naquela categoria;

Os operadores de transformação de vidro I e operador de fornos I ascendem a operador de transformação II e operador de forno II decorridos dois anos naquela categoria;

Os operadores de transformação II e os operadores de fornos II ascendem a operador principal desde que se verifique cumulativamente conhecimento e experiência que permita desempenhar as tarefas do descritivo de funções, zelo profissional, assiduidade e mínimo de cinco anos de permanência na respectiva categoria.

Rodoviários

1 — Condições de admissão:

3.º ciclo do ensino básico ou equivalente;
18 anos de idade;
Carta de condução profissional.

2 — Acesso:

Os motoristas I ascendem ao escalão II após três anos de permanência no escalão I.

Administrativos/comerciais/técnicos

1 — Condições de admissão:

3.º ciclo do ensino básico ou equivalente;
18 anos de idade.

2 — Acesso:

Os estagiários logo que completem dois anos de permanência na categoria serão promovidos a escriturário B;

Os escriturários B, após dois anos de permanência no escalão, são promovidos a escriturário A;

Os assistentes administrativos, agentes de planificação, agentes de vendas, técnicos administrativos, comercial e industrial são promovidos ao escalão II após três anos de permanência no escalão I.

ANEXO II

Definição de categorias

Agente de vendas. — É o trabalhador que vende mercadorias que exijam conhecimentos especiais, auxilia o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, salientando as características de ordem técnica.

Assistente administrativo. — É o trabalhador que executa as tarefas mais especializadas de natureza administrativa. Opera equipamentos de escritório, nomeadamente máquinas de contabilidade, de tratamento automático de informação (terminais de computador e microcomputadores), teleimpressoras, telecopiadores e outros. Pode exercer funções de secretariado, traduzir e retroverter documentos, podendo ser-lhe atribuída a coordenação técnica de profissionais menos qualificados.

Auxiliar de transformação de vidro. — É o trabalhador que presta serviços indiferenciados na transformação de vidro e no forno, podendo exercer a sua actividade em turno.

Ajudante de operador de transformação de vidro. — É o trabalhador que no sector de transformação de vidro coadjuva os operadores na execução das suas tarefas.

Agente de planificação. — É o trabalhador que executa tarefas de preparação, programação e controlo da produção, estoque e expedição de vidros transformados, recolhe e trata elementos para elaboração de programas, com base em pedidos e previsões comerciais, tendo em vista a optimização da produção e das instalações, controla o cumprimento dos programas estabelecidos e assegura as tarefas de expediente administrativo inerentes à sua função.

Escriturário. — É o trabalhador que executa todas as tarefas inerentes à actividade do sector administrativo, financeiro ou comercial que não estão especificamente atribuídas a outras categorias.

Estagiário. — É o trabalhador que estagia para a respectiva profissão.

Motorista. — É o trabalhador a quem compete, para além da condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), zelar pela boa conservação do veículo, pela sua limpeza, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga.

Operador principal. — É o trabalhador que, na sua área de actuação especializada, tem a seu cargo as tarefas de maior complexidade e exigência técnica e de maior responsabilidade e pode ser-lhe atribuída a coordenação de profissionais menos qualificados.

Operador de movimentação e cargas. — É o trabalhador a quem compete executar, utilizando meios adequados (equipamento e transporte/movimentação e utensílios/materiais) e de acordo com instruções que recebe, operações de movimentação de produtos, materiais, matérias-primas e outros, arrumação nas diversas zonas dos armazéns e expedição dos produtos, prepara e coloca nos locais definidos os utensílios e materiais

necessários à embalagem e movimentação de vidro, procede ao fecho das embalagens, prepara e executa cargas em veículos de transporte, zela pelas condições de conservação e funcionamento dos meios que utiliza e pela limpeza dos locais de trabalho.

Operador de transformação de vidro. — É o trabalhador que no sector de transformação de vidro executa em parte ou no todo as seguintes tarefas: opera máquinas de cortar, biselar, furar, lavar e de serigrafia opera, vigia e regula os equipamentos de acordo com os parâmetros estabelecidos, monta e afina ferramentas, cumpre os programas de produção em conformidade com as fichas técnicas, auto-controla os produtos de acordo com as respectivas normas e especificações, faz registos de produção e de qualidade, providencia pela conservação e lubrificação dos equipamentos, bem como pela limpeza do seu local de trabalho.

Operador de fornos. — É o trabalhador que tem a seu cargo a condução de fornos de têmpera, opera, vigia e regula os equipamentos de acordo com os parâmetros de condução, monta e afina ferramentas, procede à alimentação e desalimentação dos fornos, autocontrola os produtos de acordo com as respectivas normas e especificações, cumpre os programas de produção em conformidade com as fichas técnicas dos produtos a elaborar, preenche os mapas de controle de produção e de qualidade, providencia pela conservação e lubrificação dos equipamentos bem como pela limpeza do seu local de trabalho.

Praticante. — É o trabalhador que pratica para a respectiva profissão.

Pré-oficial. — É o trabalhador que sob a orientação de oficiais executa tarefas que lhe são distribuídas, tendo em vista a sua carreira e aperfeiçoamento profissional.

Técnico administrativo. — É o trabalhador a quem se requer, para além de uma adequada formação de base, uma especialização profissional que lhe tenha proporcionado conhecimentos específicos para aplicação na área administrativa. As suas funções consistem predominantemente na realização de estudos e análises e ainda na resolução de problemas sob a orientação genérica da chefia e presta apoio técnico a profissionais de categoria superior. Pode ser-lhe atribuída a chefia de profissionais menos qualificados.

Técnico comercial. — É o trabalhador a quem se requer, para além de uma adequada formação de base, uma especialização profissional que lhe tenha proporcionado conhecimentos específicos para aplicação na área comercial. As suas funções consistem predominantemente na projecção, promoção e venda de produtos, sendo responsável pela correcta execução da política comercial da empresa, realiza estudos e análises sob a orientação da chefia, prestando apoio técnico a profissionais de categoria superior e pode ser-lhe atribuída a chefia de profissionais menos qualificados.

Técnico industrial. — É o trabalhador a quem se requer, para além de uma adequada formação de base, uma especialização profissional que lhe tenha proporcionado conhecimentos específicos para aplicação na área industrial. Desempenha funções no campo de estu-

dos e projectos e ocupa-se da coordenação e orientação de tarefas de maior especialização e responsabilidade, prestando apoio técnico a profissionais de categoria superior. Pode ser-lhe atribuída a chefia de profissionais menos qualificados.

ANEXO III

Enquadramentos

Grupo 1:

Auxiliar de transformação de vidro.
Praticante.

Grupo 2:

Estagiário do 1.º ano.
Pré-oficial do 1.º ano.

Grupo 3:

Ajudante de operador de transformação de vidro.
Estagiário do 2.º ano.
Pré-oficial do 2.º ano.

Grupo 4:

Escriturário B.
Operador de fornos I.
Operador de movimentação e cargas I.
Operador de transformação de vidro I.

Grupo 5:

Escriturário A.
Motorista I.
Operador de fornos II.
Operador de movimentação e cargas II.
Operador de transformação de vidro II.

Grupo 6:

Agente de planificação I.
Agente de vendas II.
Assistente administrativo I.
Motorista II.
Operador principal I.

Grupo 7:

Agente de planificação II.
Agente de vendas II.
Assistente administrativo II.
Operador principal II.

Grupo 8:

Agente de planificação III.
Agente de vendas III.
Assistente administrativo III.
Operador principal III.

Grupo 9:

Técnico administrativo I.
Técnico comercial I.
Técnico industrial I.

Grupo 10:

Técnico administrativo II.
Técnico comercial II.
Técnico industrial II.

Grupo 11:
Técnico administrativo III.
Técnico comercial III.
Técnico industrial III.

Grupo 12:
Técnico administrativo IV.
Técnico comercial IV.
Técnico industrial IV.

ANEXO IV
Tabela salarial

Grupos	Remuneração base — Em euros
1	87 581
2	93,055
3	98,743
4	117,203
5	125,897
6	132,015
7	137,382
8	150,261
9	171,727
10	193,193
11	225,392
12	279,057

Lisboa, 11 de Julho de 2002.

Pela COVILIS — Companhia do Vidro de Lisboa, Unipessoal, L.^{da};
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal;
(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal representa o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Pela Federação, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 18 de Julho de 2002.

Depositado em 24 de Julho de 2002, a fl. 181 do livro n.º 9, com o registo n.º 234/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a RTS — Prefabricados de Betão, L.^{da}, e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas — Alteração salarial e outras.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente acordo de empresa obriga por um lado a RTS — Prefabricados de Betão, L.^{da}, e por outro os

trabalhadores ao seu serviço, representados pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente acordo vigora entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2002.

2 — O processo convencional de revisão iniciar-se-á decorridos 12 meses após a data do seu início.

Cláusula 41.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a uma diuturnidade de € 12 por cada três anos de permanência na respectiva categoria ou classe, até ao limite de seis diuturnidades. Contudo ficarão salvaguardados os trabalhadores que pratiquem regimes mais favoráveis.

2 — Os trabalhadores manterão as diuturnidades quando são reclassificados para a categoria profissional ou classe superior.

Cláusula 68.^a

Refeitórios

1 —

2 —

3 — € 5,24.

ANEXO III-B

Tabelas salariais

1 — Sobre o vencimento auferido por cada trabalhador é aplicado um aumento de 3 %.

ANEXO IV

Prémio de assiduidade

1 — A partir de 1 de Janeiro de 2002, a atribuição do prémio de assiduidade passará a regular-se pelas disposições constantes do presente.

2 — O montante do prémio de assiduidade será de € 324/ano:

a) Os trabalhadores que, em cada trimestre, não excedam oito horas de ausência, receberão 25 % do montante;

b) O prémio de assiduidade será pago no final dos meses:

1.º trimestre — Maio;

2.º trimestre — Agosto;

3.º trimestre — Novembro;

4.º trimestre — Fevereiro.

3 — No apuramento das ausências serão consideradas todas as faltas dadas pelos trabalhadores, justificadas

ou injustificadas, com ou sem remuneração, com excepção das abaixo indicadas:

- a) Faltas dadas no exercício de funções de delegado sindical ou de membro dos corpos gerentes de associações sindicais;
- b) Faltas dadas no exercício de funções de membro de comissões, subcomissões ou comissões coordenadoras de trabalhadores;
- c) Faltas dadas por motivo de falecimento, previstas na alínea b) da cláusula 48.^a do CCTV;
- d) Faltas dadas por motivo de casamento, previstas na alínea c) da cláusula 48.^a do CCTV;
- e) Faltas dadas por motivo de nascimento de filhos, previstas na alínea d) da cláusula 48.^a do CCTV;
- f) Faltas dadas por motivo de exercício de funções de bombeiros, previstas na alínea h) da cláusula 48.^a do CCTV;
- g) Faltas dadas por motivo de doação de sangue, previstas na alínea i) da cláusula 48.^a do CCTV;
- h) Faltas dadas por motivo de prestação de provas de exame, previstas na alínea f) da cláusula 48.^a do CCTV;
- i) Faltas dadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar.

- 4 —
- a)
 - b)

5 — Não terão direito a receber o prémio de assiduidade os trabalhadores que:

- a) Tenham sido punidos disciplinarmente durante o trimestre a que o prémio respeitar;
- b) Acumulem, no trimestre a que o prémio diz respeito, mais de cinco dias de falta do tipo dos referidos nas alíneas do n.º 3.

Cláusula 72.^a

Questões transitórias

Com ressalva do disposto no presente AE, as relações entre as partes reger-se-ão pelo disposto no CCTV para a Indústria de Produtos de Cimento, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 13, de 8 de Abril de 1978, e ulteriores revisões, e ainda as constantes do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 44, de 29 de Novembro de 1990.

ANEXO III

Enquadramentos profissionais e tabelas salariais — 2002

	Euros
1	1 663
2	1 402
3	1 367
4	1 206
5	1 080
6	1 045
7	978
8	877
9	827

10	786
11	770
12	752
13	730
14	704
15	694
16	685
17	678
18	634
19	618
20	595
21	588
22	587
23	571
24	566
25	552
26	534
27	526
28	514
29	500
30	494
31	476
32	466
33	453
34	447
35	435
36	403
37	396
38	367
39	356
40	343
41	315
42	280
43	244

Montemor-o-Novo, 2 de Abril de 2002.

Pela RTS, L.^{da}:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 25 de Julho de 2002.

Depositado em 29 de Julho de 2002, a fl. 183 do livro n.º 9, com o n.º 248/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a Rodoviária do Alentejo, S. A., e o SITRA — Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins — Alteração salarial e outras.

ACTA

Aos 11 dias do mês de Julho de 2002, reuniram os representantes do SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins e outros e da empresa Rodoviária do Alentejo, S. A., envolvidos no processo de revisão do acordo de empresa/vertical, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 18, de 15 de Maio de 1992, com as alterações introduzidas na revisão de 1992, publicada no *Boletim do*

Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 35, de 22 de Setembro de 1993, na revisão de 1995, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1995, na revisão de 1996, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 1996, na revisão de 1997, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 1997, na revisão de 1999, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 1999, e na revisão de 2000, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 2000, e acordaram as seguintes alterações:

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

A presente convenção colectiva de trabalho, designada por AE ou acordo de empresa, abrange, por um lado, a empresa Rodoviária do Alentejo, S. A., e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais constantes no anexo I representados pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviário e Afins.

Cláusula 2.ª

Vigência

- 1 —
- 2 —
- 3 —

4 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 2002 até 31 de Maio de 2003.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 19.ª

Trabalho em horário fixo

- 1 —
- 2 —
- 3 — Os trabalhadores receberão uma ajuda de custo de compensação de € 5,14 por cada dia de trabalho em que o intervalo seja de três horas.

Cláusula 20.ª

Trabalho em horário móvel

- 1 —
- 2 —
- 3 —

- 4 —
- 5 —

6 — Os trabalhadores receberão uma ajuda de custo de compensação de € 5,14 por cada dia de trabalho em que o intervalo seja de três horas.

CAPÍTULO VIII

Retribuição

Cláusula 48.ª

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito por cada período de cinco anos de serviço na empresa a uma diuturnidade no montante de € 13,09, até ao limite de seis, que farão parte integrante da retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores com menos de cinco anos de antiguidade terão direito a uma anuidade, por cada período de 12 meses de trabalho, igual à quinta parte do valor de uma diuturnidade. Após atingir os cinco anos de antiguidade, o trabalhador entra no regime das diuturnidades.

Cláusula 49.ª

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores de escritório com funções de caixa ou cobrador receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal de € 16,01.

- 2 —

3 — Os trabalhadores não classificados numa das categorias referidas nos n.ºs 1 e 2, quando exerçam funções de venda de vinhetas para passes e ou bilhetes pré-comprados, terão direito a um abono para falhas no montante de € 1,38 por cada dia ou fracção em que prestarem serviço, até ao limite do n.º 1.

Independentemente da categoria profissional, os trabalhadores afectos à venda de passes terão direito a um subsídio diário de € 1,80 quando o montante diário recebido for de € 5000 a € 10 000 e de € 2,05 se for superior.

- 4 —

Cláusula 51.ª

Retribuição do trabalho por turnos

- 1 —
- a) € 38,48 para os trabalhadores que fazem dois turnos rotativos, excluindo o nocturno;
- b) € 55,87 para os trabalhadores que fazem três turnos rotativos, ou mesmo dois, desde que nesta última situação esteja incluído o turno nocturno;
- c) € 77,06 para os trabalhadores que fazem três turnos rotativos em regime de laboração contínua.

- 2 —
- 3 —
- 4 —

Cláusula 58.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE, ressalvados os referidos nos números seguintes, terão direito a um subsídio por cada dia em que haja prestação de trabalho no valor de € 5,09, acrescido de uma ajuda de custo no valor de € 0,75.

- 2 —
- 3 —
- 4 —

CAPÍTULO IX

Ajudas de custo

Cláusula 60.^a

Ajudas de custo no continente

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 — Terá direito ao reembolso por cada refeição o trabalhador que se encontre durante a tomada da refeição fora dos limites estabelecidos no n.º 1 desta cláusula, no valor de € 6,21.

7 — Terá direito a € 6,21 por cada refeição o trabalhador que, encontrando-se dentro dos limites referidos no n.º 1:

- a)
- b)

- 8 —
- a) À quantia de € 3,72 diários como subsídio de deslocação;
- b)
- c) À quantia para refeição, se tiver iniciado o trabalho diário antes das 14 horas ou, tendo-o iniciado depois desta hora, prestar dois períodos de trabalho separados por intervalo para refeição, desde que, em qualquer caso, não tenha tido segunda refeição por força do disposto no n.º 4 desta cláusula, no valor de € 6,21;
- d) À quantia de € 1,35 para pequeno-almoço.

9 — Entre duas pernoitas consecutivas na situação de deslocado, o trabalhador tem direito a receber, além do estipulado no número anterior para refeição, desde que não tenha tido a primeira refeição por força do disposto no n.º 2 desta cláusula, o valor de € 6,21.

- 10 —
- 11 —

Cláusula 61.^a

Ajudas de custo no estrangeiro

- 1 —
- 2 —
- a) Ao valor de € 6,83 diários, sempre que não regressem ao seu local de trabalho;
- b)
- 3 —
- a) € 73,47 por cada dia de viagem;
- b) € 61,93 por cada dia obrigatório de descanso intermédio entre a chegada e o regresso ou pelos dias de paragem devidos, nomeadamente a casos de avarias ou atrasos.
- 4 —
- 5 —
- 6 —

CAPÍTULO XVI

Reconversão profissional

Cláusula 84.^a

Agente único

1 — É agente único o motorista que, em carreiras de serviço público, presta serviço não acompanhado de cobrador-bilheteiro e desempenha as principais funções que a este incumbem.

2 — A não aceitação por parte dos trabalhadores do estatuto de agente único não pode dar origem a sanções disciplinares.

3 — A todos os motoristas de veículos pesados de serviço público de passageiros que trabalhem em regime de agente único, será atribuído um subsídio especial de 25 % sobre a remuneração da hora normal, durante o tempo efectivo de serviço prestado naquela qualidade, com o pagamento mínimo correspondente a quatro horas de trabalho diário nessa situação.

4 — O subsídio de agente único a que se refere o número anterior será pago a 14 meses, de forma faseada, sobre as horas efectivamente prestadas nessa qualidade, no mínimo de quatro horas diárias, do modo como segue:

- a) Em 2003, a empresa pagará o 12.º mês;
- b) Em 2004, a empresa pagará o 12.º e 13.º mês;
- c) Em 2005, a empresa pagará o 12.º, 13.º e 14.º mês;

5 — O valor a pagar aos trabalhadores a título de 12.º, 13.º e 14.º mês de subsídio de agente único será igual ao resultado da divisão por 11 do valor global recebido pelo trabalhador a título de agente único no ano civil anterior, ou seja, no período de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro.

6 — No ano de admissão, o trabalhador não terá direito ao 12.º, 13.º e 14.º mês de subsídio de agente único.

7 — No ano de cessação do contrato de trabalho o trabalhador receberá o subsídio de agente único vencido no dia 1 de Janeiro desse ano e que receberia, se não ocorresse a cessação. Receberá ainda a parte proporcional ao tempo de trabalho efectivamente prestado após o dia 1 de Janeiro do ano da cessação.

8 — Às cessações de contrato de trabalho que venham a ocorrer no ano de 2003, o subsídio de agente único apenas será devido relativamente ao 12.º mês. Às cessações que venham a ocorrer em 2004, o subsídio apenas será devido relativamente ao 12.º e 13.º mês.

ANEXO II
Tabela salarial

(Em euros)

Grupo	Categoria profissional	Remuneração mínima mensal
I	619,09
II	578,51
III	555,89
IV	536,37
V	514,26
VI	484,35
VII	461,19
VIII	439,60
IX	408,66
X	374,57
XI	334,52
XII	307,99
XIII	278,40
XIV	278,40
XV	278,40

(a)
(b)

Vila Fresca de Azeitão, 10 de Julho de 2002.

Pela Rodoviária do Alentejo, S. A.:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins:
(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 12 de Julho de 2002.

Depositado em 24 de Julho de 2002, a fl. 180 do livro n.º 9, com o registo n.º 225/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a TST — Transportes Sul do Tejo, S. A., e o SITRA — Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins (quadros e técnicos) — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada por AE ou acordo de empresa, aplica-se em

Portugal e abrange, por um lado, a Transportes Sul do Tejo, S. A., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais constantes do anexo I representados pelo SITRA.

CAPÍTULO VIII

Retribuição

Cláusula 40.ª

Retribuição do trabalho

- 1 —
2 —
3 —
4 — A retribuição será paga ou posta à disposição dos trabalhadores até ao último dia útil do mês a que se refere.
5 —
6 —

Cláusula 45.ª

Diuturnidades

6 — Os trabalhadores têm direito por cada período de cinco anos de serviço na empresa a uma diuturnidade no montante de € 13,09, até ao limite de seis, que farão parte integrante da retribuição mensal.

- 7 —

Cláusula 50.ª

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE, ressalvados os referidos nos números seguintes, terão direito a um subsídio por cada dia em que haja prestação de trabalho no valor de € 5,84.

- 2 —
3 —

ANEXO II
Tabela salarial

Grupo	Categoria profissional	Remuneração mínima mensal — Em euros
1	Economista 6 Engenheiro 6 Jurista 6 Profissional de engenharia 6 Técnico/licenciado/bacharel 6	1 843,87
2	Economista 5 Economista 4D Engenheiro 5 Engenheiro 4D Jurista 5	1 667,35

Grupo	Categoria profissional	Remuneração mínima mensal — Em euros
2	Jurista 4D Profissional de engenharia 5 Profissional de engenharia 4D Técnico/licenciado/bacharel 5 Técnico/licenciado/bacharel 4D	1 667,35
3	Analista C Economista 4C Engenheiro 4C Jurista 4C Profissional de engenharia 4C Técnico/licenciado/bacharel 4C	1 532,27
4	Analista B Chefe de CPD C Economista 4B Economista 3D Engenheiro 4B Engenheiro 3D Jurista 4B Jurista 3D Profissional de engenharia 4B Profissional de engenharia 3D Técnico/licenciado/bacharel 4B Técnico/licenciado/bacharel 3D	1 419,25
5	Analista A Chefe de CPD B Economista 4A Economista 3C Engenheiro 4A Engenheiro 3C Jurista 4A Jurista 3C Profissional de engenharia 4A Profissional de engenharia 3C Técnico/licenciado/bacharel 4A Técnico/licenciado/bacharel 3C	1 311,09
6	Analista programador C Chefe de CPD A Economista 3B Economista 2D Engenheiro 3B Engenheiro 2D Jurista 3B Jurista 2D Profissional de engenharia 3B Profissional de engenharia 2D Programador de sistemas C Técnico/licenciado/bacharel 3B Técnico/licenciado/bacharel 2D	1 170,59
7	Analista programador B Chefe de exploração C Chefe de serviços C Economista 3A Economista 2C Engenheiro 3A Engenheiro 2C Jurista 3A Jurista 2C Profissional de engenharia 3A Profissional de engenharia 2C Programador de sistemas B Técnico/licenciado/bacharel 3A Técnico/licenciado/bacharel 2C	1 057,05
8	Analista programador A Chefe de exploração B Chefe de oficina D Chefe de serviços B Chefe de zona de movimento D Economista 2B	940,82

Grupo	Categoria profissional	Remuneração mínima mensal — Em euros
8	Engenheiro 2B Jurista 2B Profissional de engenharia 2B Programador de sistemas A Técnico/licenciado/bacharel 2B Técnico auxiliar D	940,82
9	Chefe de exploração A Chefe de fiscais D Chefe de movimento D Chefe de oficina C Chefe de secção D Chefe de serviços A Chefe de zona de movimento C Economista 2A Encarregado metalúrgico/electricista D ... Enfermeiro-coordenador D Engenheiro 2A Jurista 2A Monitor D Planificador C Profissional de engenharia 2A Programador C Secretário de direcção D Técnico/licenciado/bacharel 2A Técnico auxiliar C	850,36
10	Assistente administrativo D Assistente técnico D Assistente de tráfego D Chefe de fiscais C Chefe de movimento C Chefe de oficina B Chefe de secção C Chefe de zona de movimento B Economista I Encarregado metalúrgico/electricista C ... Engenheiro I Jurista I Monitor C Operador de computador C Planificador B Profissional de engenharia I Programador B Secretário de direcção C Técnico auxiliar B	755,66
11	Assistente administrativo C Assistente técnico C Assistente de tráfego C Chefe de estação III Chefe de fiscais B Chefe de movimento B Chefe de oficina A Chefe de secção B Chefe de zona de movimento A Encarregado metalúrgico/electricista B ... Enfermeiro-coordenador B Monitor B Operador de computador B Planificador A Preparador e controlador de dados C Programador A Secretário de direcção B Técnico auxiliar A	681,40

Laranjeiro, 30 de Abril de 2002.

Pela TST — Transportes Sul do Tejo, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 12 de Julho de 2002.

Depositado em 25 de Julho de 2002, a fl. 181 do livro n.º 9, com o registo n.º 236/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a TST — Transportes Sul do Tejo, S. A., e o SITRA — Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

A presente convenção colectiva de trabalho, designada por AE ou acordo de empresa, aplica-se em Portugal e abrange, por um lado, a Transportes Sul do Tejo, S. A., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais constantes do anexo I representados pelo SITRA.

Tempo de permanência na categoria ou classe	Categoria ou classe	Acesso
1 ano	Estagiário do 3.º ano Aprendiz metalúrgico com 17 anos Praticante de metalúrgico do 2.º ano Ajudante de electricista do 2.º ano Pré-oficial electricista do 2.º ano Pré-oficial de construção civil do 2.º ano	Escriturário de 2.ª Praticante de metalúrgico do 1.º ano. Profissional metalúrgico de 2.ª classe. Pré-oficial electricista do 1.º ano. Oficial electricista (-3 anos). Oficial de construção civil de 2.ª classe.
2 anos	Praticante de fiel de armazém	Fiel de armazém (menos de 3 anos).
3 anos	Escriturário de 2.ª classe Oficial de construção civil de 2.ª classe Oficial metalúrgico de 2.ª classe Telefonista (grupo VI)	Escriturário de 1.ª classe. Oficial de c. civil de 1.ª classe. Oficial metalúrgico de 1.ª classe. Telefonista (grupo V).

3 — Os aprendizes serão promovidos a praticantes do 1.º ano logo que perfaçam 18 anos de idade e pelo menos um ano de aprendizagem.

4 — Os estagiários passam a escriturários de 2.ª classe, mesmo que não perfaçam três anos na categoria, logo que atinjam 21 anos de idade, com excepção dos trabalhadores admitidos com 20 ou mais anos de idade, que terão de perfazer um estágio que não pode ultrapassar um ano, integrados no escalão de remuneração de estagiário do 3.º ano.

5 — Para efeitos de acesso à categoria profissional superior conta-se o tempo de permanência na mesma categoria ou classe na empresa.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 8.ª

Mapas de pessoal e de quotização

1 — Constituem o quadro da empresa, para efeitos desta cláusula, todos os trabalhadores que se encontrem ao serviço.

2 — A empresa obriga-se a organizar e a remeter ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, nos termos da lei, um mapa de quadro de trabalhadores ao seu serviço abrangidos pelo presente acordo.

3 — Mapas idênticos serão enviados na mesma data aos sindicatos outorgantes.

4 — A empresa afixará nos termos legais, nos locais de trabalho, em lugar bem visível, cópia do mapa.

5 — A empresa enviará, em duplicado e até dia 10 de cada mês, aos respectivos sindicatos, os mapas de quotização do pessoal sindicalizado ao seu serviço, em impressos de modelo adoptado pelos sindicatos, acompanhados da quantia destinada ao pagamento das quotas.

Cláusula 10.ª

Acesso

1 — Constitui acesso a passagem de um trabalhador à classe superior ou mudança para outras funções a que corresponda uma hierarquia e retribuição mais elevada.

2 — Terão acesso à categoria ou classe imediatas os trabalhadores que completem os seguintes períodos:

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 22.ª

Isenção de horário de trabalho

1 — A requerimento da empresa devidamente fundamentado poderá praticar-se o regime de isenção de horário de trabalho para as seguintes categorias profissionais:

Chefes de estação, de fiscais, de movimento e de secção;
Encarregados electricista e metalúrgico;

Assistente de tráfego, fiscal, monitor e secretária de direcção.

2 — O requerimento a que se refere o número anterior deverá ser acompanhado do acordo do trabalhador em causa e do sindicato respectivo, tratando-se de trabalhador sindicalizado.

3 — A isenção de horário de trabalho dá direito, no mínimo, a uma remuneração especial correspondente a 20% da remuneração normal mensal.

4 — O pagamento da remuneração especial por isenção de horário de trabalho é também devida nos subsídios de férias e de Natal.

CAPÍTULO VIII

Retribuição

Cláusula 41.^a

Retribuição do trabalho

- 1 —
- 2 —
- 3 —

4 — A retribuição será paga ou posta à disposição dos trabalhadores até ao último dia útil do mês a que se refere.

- 5 —
- 6 —

Cláusula 42.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito por cada período de cinco anos de serviço na empresa a uma diuturnidade no montante de € 13,09, até ao limite de seis, que farão parte integrante da retribuição mensal.

- 2 —

Cláusula 43.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores de escritório com funções de caixa ou cobrador receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal de € 16,01.

- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —

Cláusula 52.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE, ressalvados os referidos nos números seguintes, terão

direito a um subsídio por cada dia em que haja prestação de trabalho no valor de € 5,84.

- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —

CAPÍTULO IX

Refeições e deslocações

Cláusula 54.^a

Alojamento e deslocações no continente

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —
- 7 — Terá direito a € 5,89 por cada refeição o trabalhador que, encontrando-se dentro dos limites referidos no n.º 1:
 - a)
 - b)
- 8 —
- 9 —
- 10 —
- 11 —

CAPÍTULO XVI

Reconversão profissional

Cláusula 78.^a

Agente único

1 — É agente único o motorista que, em carreiras de serviço público, presta serviço não acompanhado de cobrador-bilheteiro e desempenha as principais funções que a este incumbem.

2 — A não aceitação por parte dos trabalhadores do estatuto de agente único não pode dar origem a sanções disciplinares.

3 — A todos os motoristas de veículos pesados de serviço público de passageiros que trabalhem em regime de agente único será atribuído um subsídio especial de 25% sobre a remuneração da hora normal, durante o tempo efectivo de serviço prestado naquela qualidade,

com o pagamento mínimo correspondente a quatro horas de trabalho diário nessa situação.

4 — O subsídio de agente único a que se refere o número anterior será pago a 14 meses de forma faseada, sobre as horas efectivamente prestadas nessa qualidade, no mínimo de quatro horas diárias, do modo como segue:

- a) Em 2002, a empresa pagará o 12.º mês;
- b) Em 2003, a empresa pagará o 12.º e o 13.º meses;
- c) Em 2004, a empresa pagará o 12.º, o 13.º e o 14.º meses.

5 — O valor a pagar aos trabalhadores a título do 12.º, 13.º e 14.º meses de subsídio de agente único será igual ao resultado da divisão por 11 do valor global recebido pelo trabalhador a título de agente único no ano civil anterior, ou seja, no período de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro.

6 — No ano de admissão, o trabalhador não terá direito aos 12.º, 13.º e 14.º meses de subsídio de agente único.

7 — No ano de cessação do contrato de trabalho o trabalhador receberá o subsídio de agente único vencido no dia 1 de Janeiro desse ano e que receberia se não ocorresse a cessação. Receberá ainda a parte proporcional ao tempo de trabalho efectivamente prestado após o dia 1 de Janeiro do ano da cessação.

8 — As cessações do contrato de trabalho que venham a ocorrer no ano de 2002 o subsídio de agente único apenas será devido relativamente ao 12.º mês. As cessações que venham a ocorrer em 2003 o subsídio apenas será devido relativamente aos 12.º e 13.º meses.

ANEXO II

Tabela salarial

Grupo	Categoria profissional	Remuneração mínima mensal (em euros)
I	Assistente administrativo B	609,87
	Assistente técnico B	
	Assistente de tráfego B	
	Chefe de estação II	
	Chefe de fiscais A	
	Chefe de movimento A	
	Chefe de secção A	
	Encarregado electricista A	
	Encarregado metalúrgico A	
	Enfermeiro-coordenador A	
	Inspector de tráfego A	
	Monitor A	
	Operador de computador A	
Secretário de direcção A		
II	Assistente administrativo A	570,55
	Assistente técnico A	
	Assistente de tráfego A	
	Chefe de equipa	
	Chefe de estação I	
	Controlador de pneus	
	Encarregado de armazém	
	Encarregado de construção civil de 1.ª	
	Encarregado de refeitório	
	Enfermeiro	
Escriturário principal		

Grupo	Categoria profissional	Remuneração mínima mensal (em euros)
	Oficial principal (metalúrgico e electricista) ... Recepcionista ou atendedor de oficinas Técnico de electrónica	
III	Caixa	548,04
	Cozinheiro de 1.ª	
	Electricista (oficial com mais de 3 anos)	
	Encarregado de construção civil de 2.ª	
	Escriturário de 1.ª	
	Encarregado de garagens II	
	Expedidor	
	Fiel de armazém (mais de 3 anos)	
	Fiscal	
	Oficial metalúrgico de 1.ª (a)	
	Operador de registo de dados	
	Promotor de vendas	
	Vulcanizador especializado	
IV	Encarregado de garagens I	527,08
IV-A	Motorista de serviço público	508,77
V	Apontador (mais de 1 ano)	501,21
	Cobrador	
	Cozinheiro de 2.ª	
	Despachante	
	Ecónomo	
	Electricista (oficial com menos de 3 anos)	
	Empregado de serviços externos	
	Escriturário de 2.ª	
	Fiel de armazém (menos de 3 anos)	
	Motorista (pesados e ligeiros)	
	Motorista de tractor empilhador e grua	
	Oficial metalúrgico de 2.ª (a)	
	Oficial de construção civil de 1.ª (b)	
	Operador de estação de serviço 2	
	Recebedor	
	Telefonista (mais de 3 anos)	
VI	Anotador-recepcionista	476,36
	Auxiliar de escritório	
	Auxiliar de movimento	
	Bilheteiro	
	Cobrador-bilheteiro	
	Entregador de ferramentas e materiais de 1.ª	
	Oficial de construção civil de 2.ª (b)	
	Operador de estação de serviço Pré-oficial electricista do 2.º ano	
	Telefonista (menos de 3 anos)	
VII	Apontador (menos de 1 ano)	454,36
	Contínuo com mais de 21 anos	
	Cozinheiro de 3.ª	
	Empregado de balcão	
	Entregador de ferramentas e materiais de 2.ª	
	Estagiário de 3.º ano	
	Guarda	
	Lavandeiro de 1.ª	
	Lubrificador	
	Manobrador de máquinas	
	Montador de pneus	
	Porteiro	
	Pré-oficial electricista do 1.º ano	
	Vulcanizador	
VIII	Abastecedor de carburantes	431,60
	Empregado de refeitório	
	Lavador	
	Lavandeiro de 2.ª	
	Operário não especializado	
	Servente	

Grupo	Categoria profissional	Remuneração mínima mensal (em euros)
IX	Ajudante de electricista do 2.º ano	402,61
	Contínuo de 20 anos	
	Estagiário do 2.º ano	
	Praticante de fiel de armazém do 2.º ano	
	Servente de limpeza	
X	Ajudante de electricista do 1.º ano	369,50
	Contínuo de 19 anos	
	Estagiário do 1.º ano	
	Praticante de fiel de armazém do 1.º ano	
	Praticante de metalúrgico do 1.º ano	
Pré-oficial de construção civil do 2.º ano		
XI	Contínuo de 18 anos	330,68
	Pré-oficial de construção civil do 1.º ano	
XII	Aprendiz metalúrgico com 17 anos	304,81
XIII	Aprendiz metalúrgico com 16 anos	278,40

(a) Abrange as categorias profissionais de bate-chapas, canalizador, carpinteiro de estruturas metálicas e máquinas, estofador, mecânico de automóveis ou máquinas, operador de máquinas e ferramentas, pintor de automóveis ou máquinas, serralheiro mecânico, soldador, torneiro mecânico, serralheiro civil e rectificador.

b) Abrange as categorias profissionais de carpinteiro de toscos e cofragens, pedreiro e pintor.

Laranjeiro, 30 de Abril de 2002.

Pela TST — Transportes Sul do Tejo, S. A.:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins:
(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 12 de Julho de 2002.

Depositado em 25 de Julho de 2002, a fl. 181 do livro n.º 9, com o n.º 235/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre os CTT — Correios de Portugal, S. A., e o SNTCT — Sind. Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações e outros — Alteração salarial e outras.

Cláusula 31.^a

Modalidades

1 a 3 —

4 — No caso de trabalhadores do grupo profissional de ASG, as transferências por conveniência de serviço para estações de correio e ou balcões financeiros só podem ocorrer no âmbito de processos de recolocação entre estações de correio e ou balcões financeiros.

5 — (Anterior n.º 4.)

ANEXO I

Definição de funções

Assistente de gestão (ASG). — Profissionais que, de acordo com as suas competências, executam actividades

que requerem elevados conhecimentos técnicos no domínio da exploração postal, financeira, comercial e outras de natureza estratégica para a empresa, recebendo orientação e controlo sobre a aplicação dos métodos e precisão dos resultados. Colaboram com outros profissionais em matérias que exijam conhecimentos técnicos no âmbito da sua especialização. Participam em acções que visem o desenvolvimento da organização e metodização do trabalho, designadamente na formação e coordenação técnico-funcional de outros trabalhadores ou supervisão de trabalhos.

Podem, quando colocados em estações de correio ou lojas financeiras, desempenhar tarefas especializadas de atendimento.

ANEXO VI

Tabelas de remunerações mínimas mensais

QUADRO I

Categorias	Remunerações (euros)
A	378,40
B	409,10
B1	446,50
C	471,20
D	524,05
E	547,75
F	573,70
G	622,35
H	669,20
I	737,70
I'	778,85
J	825,45
J1	890,30
K	933,30
L	1 045,00
L1	1 113,20
L2	1 184,75
M	1 186,05
M1	1 262,20
M2	1 334,30
N	1 343,80
M3	1 372,65
N'	1 468,40
O	1 580,85
O'	1 765,90
P	1 765,90
Q	1 904,65
R	2 022,80
S	2 263,40

(direcção e chefia)

QUADRO II

Níveis	Remunerações (euros)
0	703,45
1	783,25
2	848,60
3	964,45
4	1 132,75
5	1 343,80
6	1 580,85
7	1 765,90
8	1 904,65
9	2 022,80

Nos termos do n.º 2 da cláusula 2.^a, esta matéria entra em vigor em 1 de Junho de 2002.

ANEXO VII

As diuturnidades a que se refere a cláusula 135.^a do AE terão o valor de € 26,17 cada uma.

Nos termos do n.º 2 da cláusula 2.^a, esta matéria entra em vigor em 1 de Junho de 2002.

ANEXO VIII

- 1 — Subsídio de refeição — € 7,80.
- 2 — Subsídio de pequeno-almoço — € 1,59.
- 3 — Subsídio de condução:
- 3.1 — Veículos automóveis ou motociclos — € 1,94;
- 3.2 — Velocípedes — € 1,07.
- 4 — Subsídio de acumulação — motoristas — € 1,94.

Nos termos do n.º 2 da cláusula 2.^a, esta matéria entra em vigor em 1 de Junho de 2002.

ANEXO VI

Tabelas de remunerações mínimas mensais

QUADRO I

Categorias	Remunerações (euros)
A	378,40
B	409,10
B1	446,50
C	471,20
D	524,05
E	547,75
F	574,30
G	623,00
H	669,85
I	738,40
I'	779,60
J	826,25
J1	891,15
K	934,20
L	1 046,00
L1	1 114,25
L2	1 185,90
M	1 187,20
M1	1 263,45
M2	1 335,55
N	1 345,10
M3	1 373,95
N'	1 469,80
O	1 582,40
O'	1 767,60
P	1 767,60
Q	1 906,50
R	2 024,75
S	2 265,60

(d direcção e chefia)

QUADRO II

Níveis	Remunerações (euros)
0	704,15
1	784,00
2	849,45
3	965,35
4	1 133,85
5	1 345,10
6	1 582,40
7	1 767,60
8	1 906,50
9	2 024,75

Nos termos do n.º 2 da cláusula 2.^a, esta matéria entra em vigor em 1 de Dezembro de 2002.

ANEXO VIII

- 1 — Subsídio de refeição — € 7,81.
 - 2 — Subsídio de pequeno-almoço — € 1,59.
 - 3 — Subsídio de condução:
 - 3.1 — Veículos automóveis ou motociclos — € 1,94;
 - 3.2 — Velocípedes — € 1,07.
 - 4 — Subsídio de acumulação — motoristas — € 1,94.
- Nos termos do n.º 2 da cláusula 2.^a, esta matéria entra em vigor em 1 de Dezembro de 2002.

Lisboa, 24 de Julho de 2002.

Pelos CTT — Correios de Portugal, S. A.:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SNTCT — Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SICOMP — Sindicato das Comunicações de Portugal:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SINQUADROS — Sindicato de Quadros dos Correios:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SINTTAV — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SITIC — Sindicato Independente dos Trabalhadores da Indústria e Comunicações:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SE — Sindicato dos Economistas:
(Assinatura ilegível.)

Pelo SERS — Sindicato de Engenheiros da Região Sul:
(Assinatura ilegível.)

Pelo SEN — Sindicato dos Engenheiros do Norte:
(Assinatura ilegível.)

Pelo SNET — Sindicato Nacional dos Engenheiros Técnicos:
(Assinatura ilegível.)

Pelo SETN — Sindicato dos Engenheiros Técnicos:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos e Quadros:
(Assinatura ilegível.)

Pelo SNAO — Sindicato Nacional de Quadros Técnicos:
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 26 de Julho de 2002.

Depositado em 29 de Julho de 2002, a fl. 183 do livro n.º 9, com o registo n.º 246/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre o ICP — Autoridade Nacional das Comunicações (ICP — ANACOM) e o SINTTAV — Sind. Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e do Audiovisual — Alteração salarial e outras.

Cláusula 67.^a

Férias

1 —

2 — O período anual de férias é de 24 dias úteis remunerados.

ANEXO II

Tabelas salariais

(a partir de Janeiro de 2002)

Níveis	Remuneração (euros)
1	519,00
2	560,00
3	605,00
4	653,00
5	705,00
6	774,00
7	852,00
8	946,00
9	1 051,00
10	1 176,00
11	1 312,00
12	1 378,00
13	1 532,00
14	1 685,00
15	1 787,00
16	1 896,00
17	2 010,00
18	2 112,00
19	2 220,00
20	2 350,00
21	2 465,00
22	2 584,00
23	2 715,00
24	2 988,00
25	3 170,00

Cargos	Níveis	Remuneração (euros)
Chefia de departamento	3.3	1 338,00
	3.2	1 622,00
	3.1	1 953,00
	3.0	2 112,00
Chefia de divisão	2.3	2 248,00
	2.2	2 425,00
	2.1	2 670,00
	2.0	2 829,00
Director	1.3	3 011,00
	1.2	3 193,00
	1.1	3 386,00
	1.0	3 580,00

ANEXO III

Tabela de diuturnidades, subsídios e ajudas de custo

- Diuturnidade — € 26.
 Subsídio de refeição — € 9.
 Subsídio de pequeno-almoço — € 1,60.
 Subsídio de infantário/ama (mensal) — € 53,50.
 Subsídio de atendimento ao público (diário) — € 3,80.
 Subsídio para falhas (mensal) — € 79.
 Subsídio de auxílio para estudos:
 Ensino pré-escolar — € 27;
 Ensino básico e secundário — € 81;
 Ensino superior — € 161.

Ajudas de custo para deslocações no País:

- Diária completa — € 68;
 Pequeno-almoço — € 2;
 Almoço/jantar — € 13;
 Alojamento com pequeno-almoço — € 42.

Por ter sido publicado com inexactidões, acordam-se as seguintes rectificações ao texto do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 14, de 15 de Abril de 2001:

Na cláusula 4.^a, alínea *l*), em vez de «das cobrança» deve ler-se «da cobrança»;

Na cláusula 19.^a, n.º 1, em vez de «grupo ao profissional» deve ler-se «grupo profissional», e, no n.º 2, em vez de «trabalhador, até» deve ler-se «trabalhador e até»;

Na cláusula 20.^a, n.º 3, em vez de «das aptidões» deve ler-se «das suas aptidões»;

Na cláusula 24.^a, em vez de «das funções» deve ler-se «das suas funções»;

Na cláusula 60.^a, em vez de «entender mais» deve ler-se «entender por mais»;

Na cláusula 63.^a, n.º 1, em vez de «exigirem, virtude» deve ler-se «exigirem em virtude».

No anexo 1, regulamento de carreiras:

Na cláusula 4.^a, em vez de «mérito do desempenho» deve ler-se «mérito no desempenho»;

Na cláusula 16.^a, n.º 3, em vez de «T14 ou T15» deve ler-se «TI4 ou TI5»;

Na cláusula 17.^a, alínea *a*), em vez de «serviço na categoria B1» deve ler-se «serviço na categoria D1»;

Na cláusula 20.^a, alínea *e*), em vez de «ou seis anos» deve ler-se «ou cinco anos»; eliminar o parágrafo «exceptuam-se os técnicos radioeléctricos em que o acesso à categoria C6 é feito através de quatro anos de serviço efectivo em C5»; em vez das categorias «T11, T12, T13, TI4 e TI1» deve ler-se «TI1, TI2, TI3, TI4 e TI5»;

Na cláusula 23.^a, em vez de «B6 e BT» deve ler-se «B6 e B7»;

Na cláusula 25.^a, em vez de «categoria A7» deve ler-se «categoria B1»;

Na cláusula 25.^a, alínea *d*), em vez de «Têm acesso à categoria A3» deve ler-se «Têm acesso à categoria A5»;

Na cláusula 25.^a, alínea *e*), em vez de «Têm acesso à categoria A6 os trabalhadores com cinco anos de serviço efectivo na categoria A5» deve ler-se «O acesso à categoria A6 efectuar-se-á de entre os trabalhadores da categoria A5 através da apreciação do mérito ou de cinco anos de serviço efectivo nessa categoria»;

Eliminar a cláusula 25.^a, alínea *f*);

Na definição de funções, em «altamente qualificados, técnico radioeléctrico», em vez de «radiogoniométrica» deve ler-se «radiogoniométrica».

No anexo II, «Tabelas salariais», em vez de «D4 (N)» deve ler-se «D4 (N/5)», em vez de «C5 (N)» deve ler-se «C5 (N/5)», em vez de «B6 (N)» deve ler-se «B6 (N/5)», em vez de «A5 (N)» deve ler-se «A5 (N/5)» e em vez de «A4 (4)(N)» deve ler-se «A4 (4)(N/5)».

Por último, todas as referências feitas no AE ao ICP — Instituto das Comunicações de Portugal devem

passar a ser feitas ao ICP-ANACOM — Autoridade Nacional das Comunicações.

Lisboa, 29 de Maio de 2002.

Pelo ICP-ANACOM:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SINTTAV:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 15 de Julho de 2002.

Depositado em 24 de Julho de 2002, a fl. 181 do livro n.º 9, com o registo n.º 231/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre o ICP — Autoridade Nacional das Comunicações (ICP — ANACOM) e o SINDETELCO — Sind. Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média — Alteração salarial e outras.

Cláusula 67.^a

Férias

1 —

2 — O período anual de férias é de 24 dias úteis remunerados.

ANEXO II

Tabelas salariais

(a partir de Janeiro de 2002)

Níveis	Remuneração (euros)
1	519
2	560
3	605
4	653
5	705
6	774
7	852
8	946
9	1 051
10	1 176
11	1 312
12	1 378
13	1 532
14	1 685
15	1 787
16	1 896
17	2 010
18	2 112
19	2 220
20	2 350
21	2 465
22	2 584
23	2 715
24	2 988
25	3 170

Cargos	Níveis	Remuneração (euros)
Chefia de departamento	3.3	1 338
	3.2	1 622
	3.1	1 953
	3.0	2 112
Chefia de divisão	2.3	2 248
	2.2	2 425
	2.1	2 670
	2.0	2 829
Director	1.3	3 011
	1.2	3 193
	1.1	3 386
	1.0	3 580

ANEXO III

Tabela de diuturnidades, subsídios e ajudas de custo

Diuturnidade — € 26.

Subsídio de refeição — € 9.

Subsídio de pequeno-almoço — € 1,60.

Subsídio de infantário/ama (mensal) — € 53,50.

Subsídio de atendimento ao público (diário) — € 3,80.

Subsídio para falhas (mensal) — € 79.

Subsídio de auxílio para estudos:

Ensino pré-escolar — € 27;

Ensino básico e secundário — € 81;

Ensino superior — € 161.

Ajudas de custo para deslocações no País:

Diária completa — € 68;

Pequeno-almoço — € 2;

Almoço/jantar — € 13;

Alojamento com pequeno-almoço — € 42.

Por ter sido publicado com inexactidões, acordam-se as seguintes rectificações ao texto do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 14, de 15 de Abril de 2001:

Na cláusula 4.^a, alínea l), em vez de «das cobranças» deve dizer-se «da cobrança»;

Na cláusula 19.^a, n.º 1, em vez de «grupo ao profissional» deve dizer-se «grupo profissional», e no n.º 2, e em vez de «trabalhador, até» deve dizer-se «trabalhador e até»;

Na cláusula 20.^a, n.º 3, em vez de «das aptidões» deve dizer-se «das suas aptidões»;

Na cláusula 24.^a, em vez de «das funções» deve dizer-se «das suas funções»;

Na cláusula 60.^a, em vez de «entender mais» deve dizer-se «entender por mais»;

Na cláusula 63.^a, n.º 1, em vez de «exigirem, virtude» deve dizer-se «exigirem em virtude».

No anexo I, regulamento de carreiras:

Na cláusula 4.^a, em vez de «mérito do desempenho» deve dizer-se «mérito no desempenho»;

Na cláusula 16.^a, n.º 3, em vez de «T14 ou T15» deve dizer-se «TI4 ou TI5»;

Na cláusula 17.^a, alínea a), em vez de «serviço na categoria B1» deve dizer-se «serviço na categoria D1»;

Na cláusula 20.^a, alínea e), em vez de «ou seis anos» deve dizer-se «ou cinco anos»; eliminar o parágrafo «exceptuam-se os técnicos radioeléctricos em que o acesso à categoria C6 é feito através de quatro anos de serviço efectivo em C5»; em vez das categorias «T11, T12, T13, TI4 e TI1» deve dizer-se «TI1, TI2, TI3, TI4 e TI5»;

Na cláusula 23.^a, em vez de «B6 e BT» deve dizer-se «B6 e B7»;

Na cláusula 25.^a, em vez de «categoria A7» deve dizer-se «categoria B1»;

Na cláusula 25.^a, alínea d), em vez de «têm acesso à categoria A3» deve dizer-se «têm acesso à categoria A5»;

Na cláusula 25.^a, alínea e), em vez de «têm acesso à categoria A6 os trabalhadores com cinco anos de serviço efectivo na categoria A5» deve dizer-se «o acesso à categoria A6 efectuar-se-á de entre os trabalhadores da categoria A5 através da apreciação do mérito ou de cinco anos de serviço efectivo nessa categoria»;

Na cláusula 25.^a, eliminar a alínea f);

Na definição de funções, em «altamente qualificados, técnico radioeléctrico», em vez de «radiogoniométrica» deve dizer-se «radiogoniométrica».

No anexo II, «Tabelas salariais», em vez de «D4 (N)» deve dizer-se «D4 (N/5)», em vez de «C5 (N)» deve dizer-se «C5 (N/5)», em vez de «B6 (N)» deve dizer-se «B6 (N/5)», em vez de «A5 (N)» deve dizer-se «A5 (N/5)» e em vez de «A4 (4)(N)» deve dizer-se «A4 (4)(N/5)».

Por último, todas as referências feitas no AE ao ICP — Instituto das Comunicações de Portugal devem passar a ser feitas ao ICP — ANACOM — Autoridade Nacional das Comunicações.

Por último, todas as referências no AE ao ICP Instituto das Comunicações de Portugal devem passar a ser feitas ao ICP — ANACOM Autoridade Nacional das Comunicações.

Lisboa, 23 de Julho de 2002.

Pelo ICP-ANACOM — Autoridade Nacional das Comunicações:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SINDETELCO — Sind. Democ. dos Trab. das Comunicações e dos Média:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 24 de Julho de 2002.

Depositado em 25 de Julho de 2002, a fl. 181 do livro n.º 9, com o n.º 237/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sind. dos Jogadores Profissionais de Futebol — Alteração da composição da comissão arbitral paritária.

De harmonia com o estipulado na cláusula 55.^a e nos artigos 1.º e 2.º do anexo II do CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol, inserto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 33, de 8 de Setembro de 1999, e cuja composição consta do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2000, que foi entretanto alterada, passando, agora, a representação da Liga a ser assegurada:

Em representação da Liga:

Dr. Miguel Ângelo Rodrigues Bastos;

Dr. Juiz José da Cruz Pereira;

Dr. José Ferreira da Silva.

CCT entre a Assoc. dos Barbeiros e Cabeleireiros do Dist. de Braga e o SINDPAB — Sind. dos Profissionais do Penteado, Arte e Beleza — Alteração salarial — Rectificação.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 19, de 22 de Maio de 2002, foi publicado o CCT em epígrafe, que carece de rectificação.

Assim, no índice e no texto, a fls. 1182 e 1257, respectivamente, onde se lê «CCT entre a Assoc. dos Barbeiros e Cabeleireiros do Dist. de Braga e o SIDPAB — Sind. dos Profissionais do Penteado, Arte e Beleza» deve ler-se «CCT entre a Assoc. dos Barbeiros e Cabeleireiros e o SINDPAB — Sind. dos Profissionais do Penteado, Arte e Beleza».

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

Sind. dos Profissionais de Polícia da Polícia de Segurança Pública (SPP/PSP)

Estatutos aprovados em assembleia geral extraordinária, realizada em 16 de Julho de 2002.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

Denominação

1 — É constituído, ao abrigo e em conformidade com a lei portuguesa, o Sindicato dos Profissionais de Polícia da Polícia de Segurança Pública, abreviadamente designado por SPP/PSP.

2 — O SPP/PSP rege-se-á pelos presentes estatutos, pela legislação em vigor e pelos regulamentos internos aprovados pelos órgãos estatutários competentes.

Artigo 2.º

Sede e delegações

1 — O SPP/PSP exerce a sua actividade, por tempo indeterminado, em todo o território nacional, tem a sua sede em Lisboa, podendo esta ser alterada, de acordo com deliberação da direcção.

2 — Podem ser criadas secções, delegações ou quaisquer outras formas de organização descentralizada onde se justifiquem pela necessidade de uma participação directa dos associados.

3 — De igual forma, podem ser extintas as secções, delegações ou quaisquer outras formas de organização descentralizada onde se justifiquem pela necessidade de uma participação directa dos associados.

Artigo 3.º

Âmbito

O SPP/PSP representa todos os profissionais da Polícia de Segurança Pública que exerçam funções policiais, independentemente da categoria ou posto hierárquico.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais e objectivos

Artigo 4.º

Princípios fundamentais

1 — O SPP/PSP rege toda a sua acção pelos princípios da liberdade democrática, da igualdade, do pluralismo e da independência.

2 — A democracia constitui referência fundamental e permanente de toda a acção do Sindicato, a qual assenta em princípios de igualdade e no dever de participação dos associados, bem como na faculdade de elegerem ou destituírem os dirigentes e na garantia do direito de livre expressão, assegurando sempre o respeito e o acatamento das deliberações da maioria.

Artigo 5.º

Objectivos

1 — Ao SPP/PSP compete representar os seus associados, interna ou externamente, na defesa dos seus interesses estatutários, profissionais, sociais e deontológicos, de acordo com o regime do exercício de direitos do pessoal da Polícia de Segurança Pública, nomeadamente abordar todos os problemas relacionados com o exercício da actividade profissional dos seus associados, podendo para tanto criar comissões de estudo ou grupos de trabalho e, por meio de proposta, dar conhecimento dos resultados às entidades competentes.

2 — Na prossecução das finalidades indicadas no regime constante do número anterior, o SPP/PSP utilizará todos os meios legais ao seu alcance.

Artigo 6.º

Relações com outras organizações

1 — O SPP/PSP pode estabelecer e manter relações com organizações sindicais ou profissionais, nacionais ou internacionais, que sigam objectivos análogos, e constituir formas de cooperação, nomeadamente através da constituição de organizações de maior amplitude, a definir entre a direcção e aquela(s), tendo em conta as restrições legais.

2 — Fica no entanto vedada ao SPP/PSP a federação ou confederação com outras associações sindicais que não sejam exclusivamente compostas por pessoal com funções policiais em serviço efectivo nos quadros da PSP.

CAPÍTULO III

Associados — Direitos e deveres

Artigo 7.º

Filiação

Podem ser sócios do SPP/PSP todos os profissionais da Polícia de Segurança Pública que exerçam funções policiais, independentemente do posto hierárquico.

Artigo 8.º

Admissão

1 — A admissão de um novo sócio faz-se mediante pedido de inscrição apresentado à Direcção Nacional ou ao secretariado distrital, por qualquer meio idóneo, nomeadamente faxe ou informaticamente, a definir por regulamento interno, que o endereçará à Direcção Nacional para decisão.

2 — A recusa de admissão será sempre fundamentada e comunicada ao interessado, por escrito, num prazo máximo de 10 dias úteis.

3 — Da decisão que denegar a inscrição pode o interessado, no prazo de oito dias úteis a contar do recebimento, interpor recurso.

4 — Este recurso será apreciado pela assembleia geral, que decidirá, em última instância, num prazo de 40 dias úteis.

Artigo 9.º

Direitos dos sócios

1 — São direitos dos sócios:

- a) Eleger e ser eleito para os órgãos do Sindicato, bem como destituí-los nos termos previstos nos presentes estatutos;
- b) Participar nas actividades do Sindicato, em toda a sua extensão, liberdade e vontade, formulando, nos locais competentes, as críticas que entenderem necessárias para o bom funcionamento associativo;

- c) Beneficiar de todas as condições de trabalho e outros direitos sociais obtidos com a intervenção do Sindicato;
- d) Beneficiar de todas as regalias directa ou indirectamente alcançadas pelo Sindicato, nomeadamente, através de protocolos com empresas privadas;
- e) Beneficiar de homenagens sindicais a definir por regulamento interno;
- f) Participar activamente nas deliberações que pessoal ou directamente lhe digam respeito;
- g) Beneficiar da acção desenvolvida aos mais diversos níveis pelo Sindicato, na defesa dos interesses sócio-profissionais, económicos e culturais;
- h) Ser informado regularmente das actividades desenvolvidas pelo Sindicato;
- i) Examinar na sede todos os documentos de contabilidade e livros do Sindicato;
- j) Recorrer das deliberações dos diversos órgãos, nos termos previstos nos presentes estatutos;
- k) Retirar-se em qualquer altura do Sindicato, mediante comunicação por escrito à Direcção Nacional, sem prejuízo do pagamento das quotizações em dívida;
- l) Beneficiar do apoio jurídico prestado pelo Sindicato para os assuntos de âmbito profissional;
- m) Serem reembolsados pelo Sindicato sempre que, na qualidade de dirigentes e no exercício gratuito de cargos dos órgãos sociais e das comissões, percam total ou parcialmente a remuneração devida ou quaisquer outras prestações, designadamente subsídios.

Artigo 10.º

Deveres dos sócios

São deveres dos sócios:

- a) Cumprir todas as determinações dos presentes Estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes;
- b) Pagar mensalmente a respectiva quota, cujo montante será fixado em assembleia geral ou outras contribuições estabelecidas entre o Sindicato e os sócios;
- c) Participar em todas as actividades do Sindicato, mantendo-se sempre informado e actualizado acerca da mesma;
- d) Aceitar os cargos para que seja eleito ou nomeado, salvo nos casos de justificado impedimento, desempenhando-os com apuro, lealdade, zelo e dentro das orientações fixadas pelos estatutos ou pelos órgãos a que pertençam;
- e) Exercer gratuitamente os cargos dos órgãos sociais e das comissões para que tenham sido eleitos ou designados;
- f) Defender intransigentemente a independência e a isenção do Sindicato, bem como a democracia e o pluralismo interno, combatendo as manifestações ou práticas que lhe forem contrárias, nomeadamente através do encaminhamento de toda a informação útil recolhida para os órgãos competentes;
- g) Contribuir para a difusão dos objectivos do Sindicato e para o incremento da organização sindical nos locais de trabalho;

- h) Agir solidariamente com as posições do Sindicato na defesa do interesse colectivo, ainda que de alguma forma possa contrariar a sua posição individual;
- i) Participar nas discussões para tomada de posição e objectivos do Sindicato, mantendo o respectivo sigilo sempre que tal lhe for ordenado pelos órgãos competentes;
- j) Comunicar ao Sindicato, no prazo de 20 dias, qualquer alteração da sua situação profissional, bem como eventual mudança de residência.

Artigo 11.º

Quota

1 — A jóia e a quota mensal a pagar pelos sócios serão fixadas por deliberação tomada em assembleia geral.

2 — A cobrança das quotas far-se-á através de desconto directo no vencimento por intermédio da Direcção Nacional da PSP, por transferência bancária e, excepcionalmente, por entrega directa nos serviços do sindicato.

CAPÍTULO IV

Regime disciplinar

Artigo 12.º

Exercício

O poder disciplinar é normalmente exercido pela comissão directiva, cabendo recurso das suas decisões para a assembleia geral.

Artigo 13.º

Sanções

1 — Os sócios que em consequência de infracção dêem motivos a procedimento disciplinar poderão sofrer as seguintes penalidades:

- a) Repreensão registada;
- b) Suspensão até 180 dias;
- c) Expulsão.

2 — A pena de expulsão será aplicada aos sócios que infringjam gravemente as disposições estatutárias.

Artigo 14.º

Perda de qualidade de sócio

1 — São causas da perda da qualidade de sócio, sem direito a qualquer contribuição paga, até à data, ao Sindicato:

- a) O pedido de cancelamento da inscrição, apresentado por escrito ao órgão competente;
- b) A perda dos requisitos exigidos para a admissão;
- c) A prática de actos contrários aos fins do Sindicato ou susceptíveis de afectar gravemente o seu prestígio;
- d) O atraso no pagamento das quotas por período igual ou superior a um ano;
- e) Os sócios que hajam sido punidos com pena de expulsão ou que temporariamente se encontrem na situação de licença sem vencimento.

3 — Mantêm a qualidade de associado, embora sem obrigação de pagamento de quotas:

- a) Os sócios que, por efeito de litígio, se encontrem suspensos temporariamente da actividade profissional, até ao cumprimento da pena ou ao trânsito em julgado;
- b) Os que tenham sido aposentados compulsivamente ou expulsos, desde que tenham recorrido da decisão para o tribunal competente, até ao trânsito em julgado.

Artigo 15.º

Readmissão

1 — Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo o disposto no número seguinte.

2 — No caso de o associado ter perdido essa qualidade por força do disposto no artigo 14.º, n.º 1, alínea d), dos presentes estatutos, a sua readmissão fica dependente, salvo motivo justificativo aceite pela comissão directiva, do pagamento da importância equivalente a três meses de quotização.

3 — No caso de o associado ter perdido essa qualidade por força do disposto no artigo 14.º, n.º 1, alínea e), dos presentes estatutos, a sua readmissão só será possível desde que tenham decorridos três anos após a aplicação da pena, mediante parecer favorável da comissão directiva.

Artigo 16.º

Direito de defesa

1 — Nenhuma sanção poderá ser aplicada sem que ao associado tenham sido dadas todas as possibilidades de defesa em competente processo disciplinar, devidamente organizado, designadamente:

- a) Que o arguido seja notificado para apresentar, por escrito, a sua defesa no prazo de 10 dias a contar da notificação;
- b) A notificação feita pessoalmente ou por carta registada com aviso de recepção.

2 — O processo disciplinar poderá ser desencadeado a pedido de qualquer sócio.

3 — A instauração do processo disciplinar é da competência do presidente da direcção nacional.

4 — O processo disciplinar seguirá os trâmites e formalidades previstos no regulamento disciplinar a aprovar pela assembleia geral.

CAPÍTULO V

Dos órgãos do Sindicato dos Profissionais de Polícia (SPP/PSP)

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 17.º

Órgãos sociais

Os órgãos do SPP/PSP são:

- a) A assembleia geral;
- b) A direcção nacional;

- c) A comissão directiva;
- d) O conselho fiscal;
- e) Os secretariados nacionais;
- f) O conselho de disciplina.

Artigo 18.º

Corpos gerentes

1 — São corpos gerentes do SPP/PSP a mesa da assembleia geral, a direcção nacional e a mesa do secretariado nacional.

2 — Os corpos gerentes são eleitos em lista conjunta pela assembleia geral.

Artigo 19.º

Duração do mandato

A duração do mandato dos corpos gerentes do SPP/PSP é de três anos, podendo ser eleitos por mandatos sucessivos.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 20.º

Constituição

A assembleia geral do SPP/PSP é constituída pela reunião de sócios efectivos no pleno gozo dos seus direitos associativos.

Artigo 21.º

Modalidades

A assembleia geral pode ter o carácter de:

- a) Assembleia geral ordinária;
- b) Assembleia geral extraordinária;
- c) Assembleia geral eleitoral.

Artigo 22.º

Composição

As reuniões da assembleia são orientadas por uma mesa, composta pelo menos por um presidente, um vice-presidente, um secretário e dois vogais.

Artigo 23.º

Convocação

A assembleia geral é convocada pelo presidente da mesa ou, no seu impedimento, pelo vice-presidente.

Artigo 24.º

Sessões simultâneas

1 — A assembleia geral, designadamente para fins eleitorais, poderá funcionar em sessões simultâneas realizadas em locais geográficos diferentes sempre que a natureza das decisões e a necessidade de efectiva participação dos associados o imponham.

2 — As mesas locais serão constituídas pelos três associados mais antigos da localidade que estiverem presentes, salvo se existirem delegações com órgãos próprios, eleitos ao abrigo dos presentes estatutos.

Artigo 25.º

Competências

1 — Compete à assembleia geral:

- a) Eleger a mesa da assembleia geral, a direcção nacional, o conselho fiscal, os secretariados nacionais e a conselho de disciplina;
- b) Deliberar sobre as alterações dos estatutos;
- c) Aprovar regulamentos internos;
- d) Deliberar sobre a fusão, dissolução do Sindicato ou qualquer outra, nos termos estatutários;
- e) Examinar e votar anualmente o relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal;
- f) Apreciar e deliberar sobre o projecto de orçamento anual e plano de actividades apresentado pela direcção nacional;
- g) Apreciar os actos dos corpos gerentes e, sendo caso disso, deliberar sobre a sua destituição;
- h) Fixar o montante das quotizações previstas no n.º 1, alínea b), do artigo 10.º dos presentes estatutos;
- i) Pronunciar-se e deliberar sobre todos os assuntos que respeitem aos associados e que constem da respectiva ordem de trabalhos;
- j) Deliberar sobre a filiação em federação ou confederação com outras associações sindicais sem prejuízo do previsto no artigo 6.º dos presentes Estatutos.

2 — Compete ainda à assembleia geral todas as deliberações não compreendidas nas atribuições legais ou estatutárias de outros órgãos ou grupos.

Artigo 26.º

Reunião anual

1 — A assembleia geral reunir-se-á em sessão ordinária anualmente até ao dia 31 de Março, para discutir e votar as matérias constantes da alínea e) do artigo anterior, sem prejuízo de abordar outros assuntos constantes da competente convocatória.

2 — A assembleia geral reunir-se-á em sessão ordinária anualmente até ao dia 15 de Novembro para discutir e votar as matérias constantes da alínea f) do artigo anterior, sem prejuízo de abordar outros assuntos constantes da competente convocatória.

3 — As deliberações serão tomadas por maioria simples de votos, salvo nos casos em que estatutariamente se exige maioria qualificada.

Artigo 27.º

Reunião extraordinária

1 — A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária, por iniciativa do presidente da mesa da assembleia geral, a pedido de 25% dos elementos da direcção, do secretariado nacional ou de um número mínimo de 10% dos sócios efectivos, no pleno gozo dos seus direitos associativos.

2 — A convocação deve ser feita com a antecedência mínima de 10 dias, por anúncio publicado em, pelo menos, dois jornais de grande circulação, indicando-se

na convocatória o dia, hora e local da reunião e a respectiva ordem de trabalhos.

3 — Quando da ordem de trabalhos constem as matérias referidas nas alíneas *b)*, *d)* *g)* e *j)* do artigo 25.º, a assembleia geral será convocada com a antecedência mínima de 15 dias.

4 — É vedado discutir e deliberar sobre matérias estranhas à ordem de trabalhos, salvo se todos os associados comparecerem à reunião e todos concordarem com o aditamento.

5 — As deliberações sobre as matérias a que se referem as alíneas *b)*, *g)* e *j)* do artigo 25.º dos presentes estatutos só serão válidas quando tomadas por um mínimo de dois terços dos votantes.

6 — A deliberação sobre a matéria a que se refere a alínea *d)* do artigo 25.º dos presentes estatutos só será válida quando tomada por um mínimo de três quartos dos votantes.

Artigo 28.º

Funcionamento

1 — As reuniões da assembleia geral funcionarão à hora marcada com a presença da maioria dos associados, ou passada meia hora com qualquer número de sócios.

2 — As assembleias gerais não funcionarão para além das 24 horas, salvo deliberação em contrário tomada pela maioria dos participantes até ao termo da segunda hora da sessão.

3 — Em caso algum as assembleias poderão prolongar para além das 2 horas.

Artigo 29.º

Assembleia geral eleitoral

1 — A assembleia geral eleitoral realizar-se-á de três em três anos.

2 — A convocatória para a assembleia geral eleitoral é feita por anúncio publicado em, pelo menos, dois jornais de grande circulação nacional, com o mínimo de 30 dias de antecedência.

Artigo 30.º

Competências do presidente da mesa da assembleia geral

1 — Ao presidente da mesa da assembleia geral compete:

- a) Convocar a assembleia geral ordinária;
- b) Convocar a assembleia geral extraordinária sempre que estejam preenchidos os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 27.º dos presentes estatutos;
- c) Dar posse aos corpos gerentes e assinar as respectivas actas;
- d) Chamar à efectividade os substitutos já eleitos para os lugares que vaguem nos corpos gerentes;
- e) Assumir as funções da direcção, no caso da demissão desta, até nova eleição;
- f) Rubricar os livros de actas e assinar as actas das sessões.

2 — O presidente da mesa será substituído nas suas faltas e impedimentos pelo vice-presidente.

SECÇÃO III

Direcção

Artigo 31.º

Constituição

1 — A direcção do SPP/PSP é exercida colegialmente por:

- a) Comissão directiva;
- b) Secretariados nacionais.

2 — Os seus elementos respondem solidariamente pelos actos praticados durante o mandato para que tenham sido eleitos.

Artigo 32.º

Reuniões da direcção

1 — A direcção reúne em sessão plenária três vezes por ano ou extraordinariamente sempre que convocada pelo presidente.

2 — A direcção pode reunir de forma restrita com a comissão directiva e os coordenadores e vice-coordenadores dos secretariados nacionais para tratar de questões relacionadas com orientações estratégicas de defesa dos interesses dos associados ou do Sindicato e ainda questões de organização interna.

Artigo 33.º

Competências da direcção

São competências da direcção:

- a) Coordenar a actividade sindical;
- b) Apreciar e submeter à assembleia geral o relatório e contas, bem como o orçamento e plano anual de actividades;
- c) Requerer a convocação da assembleia geral.

SECÇÃO IV

Comissão directiva

Artigo 34.º

Composição

1 — A comissão directiva é o órgão executivo máximo do Sindicato e é composta, pelo menos, por um presidente, três vice-presidentes, um secretário geral, um tesoureiro, oito secretários regionais e seis vogais.

2 — O presidente, os vice-presidentes o secretário geral e o tesoureiro serão respectivamente, o 1.º, o 2.º, o 3.º, o 4.º, o 5.º e o 6.º da lista eleita.

3 — A comissão directiva terá pelo menos três elementos suplentes.

Artigo 35.º

Competências da comissão directiva

Compete à comissão directiva:

- a) Representar o Sindicato junto da estrutura hierárquica da PSP, de órgãos de soberania e outras entidades nacionais ou estrangeiras;
- b) Elaborar e apresentar anualmente à direcção o relatório de actividades e as contas de cada exercício, bem como o orçamento e plano de actividade para o ano seguinte, nos termos destes estatutos;
- c) Gerir e administrar os bens e transmitir os haveres do Sindicato à comissão directiva que lhe suceder, por inventário, no prazo de 15 dias a contar da tomada de posse desta;
- d) Executar e fazer executar as disposições destes estatutos, as deliberações da assembleia geral e da direcção e os regulamentos internos;
- e) Elaborar projectos de propostas sobre a defesa dos interesses profissionais, sociais, económicos e culturais dos seus associados a apresentar às entidades competentes;
- f) Exercer as funções disciplinares que lhe competem nos termos estatutários, designadamente ordenar a instauração de processos disciplinares;
- g) Decidir os pedidos de inscrição dos sócios;
- h) Aceitar pedidos de demissão dos sócios;
- i) Propor a convocação da assembleia geral para resolver os assuntos que considere dever submeter-lhe;
- j) Solicitar reuniões dos corpos gerentes sempre que entenda dever fazê-lo;
- k) Elaborar e submeter à aprovação da direcção os regulamentos internos;
- l) Promover a formação de comissões técnicas ou grupos de trabalho, de carácter permanente ou provisório, a fim de colaborarem na elaboração de contratos, regulamentos ou quaisquer propostas que o Sindicato entenda apresentar às entidades competentes;
- m) Garantir aos associados a mais completa informação sindical;
- n) Contratar os empregados do Sindicato, fixar as remunerações e exercer em relação a eles o poder disciplinar, de acordo com as disposições legais;
- o) Constituir mandatário para a realização de determinados actos; para tanto deverá estabelecer em documento próprio e fixar em concreto o âmbito dos poderes conferidos;
- p) Executar os demais actos necessários à realização dos objectivos sindicais e deliberar sobre todas as matérias que não sejam da competência de outros órgãos do Sindicato.

Artigo 36.º

Reuniões da comissão directiva

1 — A comissão directiva reunirá uma vez de 15 em 15 dias com a presença de, pelo menos, a maioria dos respectivos membros, sendo exaradas em livro de actas próprio as resoluções tomadas.

2 — As deliberações são tomadas por maioria simples de todos os membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

3 — Os membros da comissão directiva respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício das suas funções, excepto se tiverem apresentado oposição fundamentada à deliberação na sessão em que tiver sido tomada, ou, caso não estivessem presentes, na primeira sessão seguinte.

4 — Para que o Sindicato fique obrigado são necessárias duas assinaturas de membros da direcção, sendo uma a do presidente ou, na sua falta ou impedimento, a do vice-presidente.

5 — No caso de documentos referentes a numerário uma das assinaturas será obrigatoriamente a do tesoureiro.

Artigo 37.º

Competências do presidente da comissão directiva

O presidente da comissão directiva é também o presidente da direcção do Sindicato, competindo-lhe:

- a) Convocar e presidir às reuniões da comissão directiva e da direcção;
- b) Representar o Sindicato em todos os actos e organizações e designar quem, de entre os membros da comissão directiva, na sua ausência o deva substituir;
- c) Assegurar, com o tesoureiro, a gestão corrente do Sindicato;
- d) Propor à comissão directiva os dirigentes que devem exercer funções a tempo inteiro ou parcial;
- e) Convocar as reuniões extraordinárias nos termos dos presentes estatutos;
- f) Despachar os assuntos urgentes, sem prejuízo de posterior ratificação pela comissão directiva ou pela direcção;
- g) Assinar os cartões dos associados.

SECÇÃO V

Secretariado Nacional

Artigo 38.º

Composição

O secretariado nacional é composto pelo menos pelo presidente de cada secretariado distrital ou por um representante designado por ele.

Artigo 39.º

Secretariados distritais

1 — A acção sindical a nível distrital é assegurada secretariados distritais do respectivo Comando de Polícia.

2 — Por razões de estrutura associativa, considera-se que a direcção nacional da PSP, o Corpo de Intervenção, o Grupo de Operações Especiais, o Corpo de Segurança Pessoal e a Polícia Municipal Divisão de Segurança, ou quaisquer outros serviços que se localizem na área da grande Lisboa ficarão organizados no COMETLIS.

3 — Para já são criadas as seguintes delegações:

- a) CM/Lisboa;
- b) CP/Coimbra;

- c) CM/Porto;
- d) CP/Portalegre;
- e) EPP;
- f) CP/Bragança;
- g) CP/Aveiro;
- h) CP/Évora;
- i) CP/Covilhã;
- j) CP/Guarda;
- k) CP/Vila Real;
- l) CP/Leiria.

4 — A direcção nacional do SPP/PSP pode criar delegações onde se justificar, designando para os mesmos uma comissão instaladora e promovendo a ratificação da decisão na primeira assembleia geral seguinte.

5 — A direcção nacional do SPP/PSP pode extinguir as delegações onde isso se justificar, promovendo a ratificação da decisão na primeira assembleia geral seguinte.

Artigo 40.º

Composição dos secretariados

Cada secretariado distrital será composto por três a nove elementos efectivos e por um a quatro suplentes.

Artigo 41.º

Competência dos secretariados distritais

Compete aos secretariados distritais:

- a) Dinamizar a vida sindical no respectivo comando distrital, designadamente através da difusão das informações sindicais e de reuniões periódicas com os sócios;
- b) Dar parecer, quando solicitado, sobre propostas de admissão de sócios dos respectivos comandos distritais;
- c) Elaborar e manter actualizado o inventário de bens adstritos ao respectivo secretariado distrital;
- d) Desempenhar com eficiência todas as tarefas que neles sejam delegadas;
- e) Gerir diligentemente os fundos que eventualmente possam ser postos à sua disposição;
- f) Fazer o levantamento das questões socioprofissionais do respectivo comando e dirigi-lo à comissão directiva;
- g) Representar o sindicato em reuniões sindicais na região.

Artigo 42.º

Funcionamento

1 — Os secretariados distritais funcionam de acordo com regulamento interno, que será proposto à comissão directiva para aprovação.

2 — Os secretariados distritais terão um coordenador e um vice-coordenador, que serão, respectivamente, o 1.º e o 2.º da lista eleita dos respectivos secretariados.

3 — Os secretariados distritais reúnem, no mínimo, uma vez por mês.

SECÇÃO VI

Conselho fiscal

Artigo 43.º

Constituição

O conselho fiscal é composto por, pelo menos, três membros: um presidente e dois vogais.

Artigo 44.º

Funcionamento

O conselho fiscal só pode funcionar com a maioria dos seus membros.

Artigo 45.º

Competências

1 — Compete ao conselho fiscal:

- a) Reunir trimestralmente para examinar a contabilidade do Sindicato, elaborando relatório sumário, que apresentará à comissão directiva nos 15 dias seguintes;
- b) Solicitar ao presidente da mesa a convocação da assembleia geral sempre que surja qualquer problema ou irregularidade na gestão financeira do sindicato;
- c) Assistir às reuniões da direcção ou da comissão directiva para as quais tenha sido convocado ou em relação às quais tenha oportunamente requerido a sua presença;
- d) Dar os pareceres que lhe forem solicitados pela direcção;
- e) Informar a assembleia geral sobre a situação económico-financeira do Sindicato, sempre que isso lhe seja requerido;
- f) Dar anualmente parecer sobre o relatório e contas, bem como sobre o orçamento ordinário;
- g) Examinar e dar parecer sobre os orçamentos suplementares que lhe sejam apresentados;
- h) Proceder à liquidação dos bens do Sindicato na altura da sua dissolução.

2 — O conselho fiscal deverá lavrar e assinar em livro próprio as actas respeitantes a todas as reuniões.

SECÇÃO VII

Conselho de disciplina

Artigo 46.º

Constituição e competências

1 — O conselho de disciplina é formado pelo menos por um presidente e dois vogais.

2 — O conselho de disciplina organiza todos os processos disciplinares e propõe o que lhe aprouver à comissão directiva que exerce o poder disciplinar.

SECÇÃO VIII

Comissões técnicas ou grupos de trabalho

Artigo 47.º

Constituição e objectivos

1 — Junto dos órgãos do Sindicato podem funcionar comissões técnicas ou grupos de trabalho, de carácter

permanente ou temporário, com a finalidade de os coadjuvar no seu trabalho, designadamente para tratamento de assuntos específicos ou para o desenvolvimento de determinadas actividades.

2 — Tais comissões ou grupos de trabalho poderão integrar elementos suplentes dos corpos gerentes.

3 — As comissões ou grupos de trabalho dependem do órgão sindical que as instituiu, o qual pode, durante o seu mandato, dissolvê-las ou exonerá-las.

4 — A organização dos órgãos e funcionamento das comissões ou grupos de trabalho referidos nos números anteriores, constará de regulamento interno de cada um deles, sendo-lhes aplicável, com as necessárias adaptações, as disposições do presente estatuto.

CAPÍTULO VI

Regime eleitoral

Artigo 48.º

Capacidade eleitoral

1 — A assembleia eleitoral é constituída por todos os sócios no pleno uso dos seus direitos sindicais e que tenham as suas quotas pagas até ao mês anterior ao da elaboração dos cadernos eleitorais.

2 — Só poderão candidatar-se às eleições os sócios no pleno uso dos seus direitos sindicais e inscritos há mais de três meses.

Artigo 49.º

Organização do processo eleitoral

Na organização do processo eleitoral, compete à mesa da assembleia geral:

- Marcar a data das eleições com 45 dias de antecedência em relação ao período em que termine o mandato dos órgãos a substituir;
- Convocar a assembleia geral eleitoral nos termos do artigo 27.º dos presentes estatutos;
- Organizar os cadernos eleitorais e apreciar as reclamações sobre eles apresentadas.

Artigo 50.º

Cadernos eleitorais

Os cadernos eleitorais serão afixados na sede do Sindicato e nas delegações regionais até oito dias após a data do aviso convocatório da assembleia eleitoral.

Artigo 51.º

Candidaturas

1 — A apresentação de candidaturas poderá ser feita por um mínimo de 300 associados.

2 — A apresentação das candidaturas abrange obrigatoriamente todos os corpos gerentes.

3 — As listas serão apresentadas até ao 40.º dia anterior à data marcada para as eleições, sendo na mesma altura designados os seus representantes à comissão eleitoral e entregue o programa de acção.

4 — A direcção apresentará, obrigatoriamente, uma lista de candidatos, que poderá retirar se houver outras listas concorrentes.

5 — O presidente da mesa da assembleia geral providenciará, dentro dos cinco dias posteriores ao termo do prazo para apresentação de listas, pela sua fixação na sede do sindicato e nas delegações distritais.

Artigo 52.º

Comissão eleitoral

1 — A comissão eleitoral é composta por um mínimo de cinco associados, no pleno uso dos seus direitos sindicais, em representação de todas as listas de candidatos, e é presidida pelo presidente da mesa da assembleia geral.

2 — Os candidatos aos corpos gerentes não poderão fazer parte desta comissão, sem prejuízo do disposto na parte final do número anterior.

3 — A comissão eleitoral será empossada pela mesa da assembleia geral até quarenta e oito horas após o termo do prazo estabelecido para a apresentação de candidaturas.

Artigo 53.º

Competência da comissão eleitoral

Compete à comissão eleitoral:

- Verificar as condições de elegibilidade dos candidatos e receber todas as reclamações, até oito dias após a sua tomada de posse;
- Deliberar, no prazo de quarenta e oito horas, sobre todas as reclamações recebidas;
- Dar conhecimento imediato ao primeiro subscritor das listas em que forem reconhecidas irregularidades, para proceder às correcções devidas no prazo de cinco dias a contar da data da comunicação;
- Proceder, nas vinte e quatro horas seguintes ao prazo concedido nos termos da alínea anterior, à proclamação de aceitação definitiva das candidaturas;
- Fiscalizar todo o processo eleitoral;
- Assegurar o apuramento e manter em funcionamento as mesas de voto;
- Proceder à divulgação dos resultados provisórios até vinte e quatro horas depois de encerradas as mesas de voto;
- Deliberar sobre qualquer recurso interposto do acto eleitoral no prazo de quarenta e oito horas;
- Informar a mesa da assembleia geral dos resultados definitivos do acto eleitoral nas vinte e quatro horas seguintes à resolução de eventuais recursos.

Artigo 54.º

Recurso

1 — Do acto eleitoral cabe recurso para a comissão eleitoral, no prazo de quarenta e oito horas.

2 — Das decisões da comissão eleitoral cabe recurso para a assembleia geral.

Artigo 55.º

Campanha eleitoral

1 — O período de campanha eleitoral inicia-se no 21.º dia anterior ao acto eleitoral e termina quarenta e oito horas antes da realização deste.

2 — A utilização dos serviços do Sindicato deve ser assegurada equitativamente às diferentes listas concorrentes às eleições.

Artigo 56.º

Votação

1 — O voto é directo e secreto.

2 — Não é permitido o voto por procuração.

3 — É permitido o voto por correspondência desde que:

- a) As listas respectivas sejam dobradas em quatro e remetidas em sobrescrito fechado;
- b) Os sobrescritos sejam acompanhados de carta com a assinatura do sócio, endereço e respectivo número de sócio;
- c) Os sobrescritos e a carta sejam remetidos dentro de outro dirigido ao presidente da assembleia eleitoral.

CAPÍTULO VII

Dos delegados sindicais

Artigo 57.º

Delegados sindicais

1 — Será nomeado ou eleito, pelo menos, um delegado sindical por cada secretariado distrital.

2 — Os delegados distritais podem ser exonerados por decisão da comissão directiva.

3 — No desempenho das suas funções os delegados sindicais serão devidamente credenciados pelo Sindicato.

Artigo 58.º

Cessação de funções

Os delegados sindicais cessarão o seu mandato com o dos corpos gerentes do Sindicato.

Artigo 59.º

Comunicação

A nomeação, substituição ou exoneração dos delegados sindicais será afixada nos locais existentes nas esquadras para conhecimento dos sócios e comunicada pelo Sindicato, no prazo de 10 dias, à direcção do serviço ou departamento onde a sua actividade se exerça.

Artigo 60.º

Competências

Compete aos delegados sindicais estabelecer a ligação entre os corpos gerentes do Sindicato e os sócios que os representam, designadamente:

- a) Defendendo os interesses dos associados nos respectivos serviços ou locais de trabalho;

- b) Distribuindo informação sobre a actividade sindical;
- c) Participando nas reuniões dos secretariados distritais para que forem convocados.

CAPÍTULO VIII

Do regime financeiro

Artigo 61.º

Exercício anual

O exercício anual corresponde ao ano civil.

Artigo 62.º

Receitas e património

1 — São receitas do Sindicato:

- a) O produto das jóias e quotas;
- b) As doações ou legados;
- c) Quaisquer outras, designadamente subsídios ou donativos, que legalmente lhe possam ser atribuídas.

2 — Os valores serão depositados em instituição bancária.

3 — Os levantamentos serão efectuados por meio de cheques assinados pelo tesoureiro e por outro membro da direcção.

4 — Quando os secretariados distritais disponham de verbas, movimentarão também essas verbas postas à sua disposição por cheques assinados pelo coordenador ou vice-coordenador e outro membro do secretariado.

5 — O património do SPP/PSP é composto por todos os bens móveis e imóveis e rendimento desses mesmos bens.

6 — Em caso algum o património do SPP/PSP pode ser dividido ou partilhado.

Artigo 63.º

Despesas

As despesas do Sindicato são as que resultam do cumprimento dos estatutos e dos regulamentos internos e todas as que sejam indispensáveis à realização dos seus fins.

Artigo 64.º

Vinculação

O SPP/PSP vincula-se desde que os respectivos documentos sejam assinados por, no mínimo, dois dirigentes, sendo obrigatoriamente um deles o presidente da direcção ou o tesoureiro.

CAPÍTULO IX

Alteração dos estatutos

Artigo 65.º

Modo de alteração

Os presentes estatutos só podem ser alterados em assembleia geral expressamente convocada para esse

efeito e a respectiva proposta terá de ser aprovada por voto directo, nos termos do n.º 5 do artigo 27.º dos presentes estatutos.

Artigo 66.º

Divulgação

O projecto de alteração deverá ser afixado na sede e delegações e assegurada a sua divulgação entre os sócios, pelo menos com 15 dias de antecedência em relação à assembleia geral referida no artigo anterior.

CAPÍTULO X

Extinção do SPP/PSP

Artigo 67.º

Fusão, extinção ou qualquer outra transformação

No caso de fusão, dissolução ou qualquer outra transformação que implique decisão sobre o património do SPP/PSP, a assembleia geral deliberará sobre o destino a dar a todos ou a parte dos bens do seu património, sob proposta da direcção, sendo que nenhum sócio poderá receber, a qualquer título, património do Sindicato.

CAPÍTULO XI

Disposições gerais e transitórias

Artigo 68.º

Regulamentação

A regulamentação da actividade das diversas estruturas, em tudo o que não for previsto nos presentes estatutos, será feita em regulamento próprio, discutido e aprovado pela forma prevista na alínea *k*) do artigo 35.º dos presentes estatutos, ouvido o conselho fiscal.

Artigo 69.º

Eleição dos corpos gerentes previstos nestes estatutos

1 — O SPP/PSP, até à realização de eleições dos seus órgãos sociais, será dirigido por uma comissão instaladora.

2 — A comissão instaladora é constituída por todos os elementos que na data da aprovação dos presentes estatutos compõem os órgãos sociais da Associação dos Profissionais de Polícia da Polícia de Segurança Pública (APP/PSP) a extinguir.

3 — O SPP/PSP tomará posse por cessão de todo o património, designadamente os bens móveis e imóveis, o activo e passivo, e bem assim o corpo de associados da então Associação dos Profissionais de Polícia (APP/PSP), logo que adquirir legitimidade jurídica.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 24 de Julho de 2002, ao abrigo do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 107/2002, a fl. 28 do livro n.º 2.

SETN — Sind. dos Engenheiros Técnicos, que passou a denominar-se Sind. Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia — SETN.

Alteração aos estatutos publicados na íntegra no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 20, de 30 de Outubro de 1992, com uma alteração parcial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 7, de 15 de Abril de 1993, aprovados em assembleia geral extraordinária realizada em 7 de Junho de 2002.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

O Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia — SETN, abreviadamente designado por SETN, é a associação sindical constituída pelos graduados em cursos superiores de engenharia na União Europeia (nomeadamente engenheiros técnicos, engenheiros, bacharéis, licenciados ou outros títulos profissionais ou graus académicos equivalentes, que venham a ser adoptados como consequência da Declaração de Bolonha).

§ único. Poderão requerer a qualidade de sócio do SETN os graduados com cursos dentro e fora da União Europeia a que a lei portuguesa reconheça a respectiva competência profissional.

Artigo 2.º

O SETN exerce a sua actividade a nível nacional.

Artigo 3.º

O Sindicato tem a sua sede na cidade do Porto.

Artigo 4.º

O SETN poderá criar ou extinguir, por deliberação da assembleia geral, delegações ou outras formas de representação sempre que o julgar necessário à prossecução dos seus fins.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais

Artigo 5.º

O Sindicato orienta a sua acção dentro dos princípios da liberdade, da democracia e da solidariedade.

Artigo 6.º

1 — O Sindicato exerce a sua actividade com total independência partidária e religiosa.

2 — A democracia social regula toda a orgânica e vida interna do Sindicato, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados, nomeadamente no que respeita à eleição e distribuição de todos os seus cargos dirigentes.

3 — A liberdade de opinião e discussão, a permanente audição dos associados e o exercício da democracia sin-

dical previstos e garantidos nos presentes estatutos não autorizam a constituição de quaisquer organismos autónomos dentro do Sindicato que possam falsear as regras da democracia e conduzir à divisão dos associados.

4 — O Sindicato agrupa, de acordo com o artigo 1.º e o princípio da liberdade sindical, todos os graduados em engenharia interessados na defesa dos seus direitos e interesses colectivos e garante a sua filiação sem distinção de opiniões políticas, concepções filosóficas ou crenças religiosas.

Artigo 7.º

1 — O Sindicato poderá participar como membro em uniões de sindicatos, federações e confederações nacionais da União Europeia e estrangeiras; a qualidade de membro destas organizações deverá resultar sempre da vontade expressa pelos associados através do voto secreto em assembleia geral convocada para o efeito.

2 — O eventual abandono das organizações mencionadas no n.º 1 resultará também da vontade expressa dos associados através do voto secreto em assembleia geral convocada para o efeito.

3 — As referidas deliberações não envolverão alterações dos presentes estatutos.

CAPÍTULO III

Fins e competência

Artigo 8.º

O Sindicato tem por fim, em especial:

- a) Defender e promover a defesa dos direitos e interesses socioprofissionais dos associados e prestar-lhes serviços de carácter social;
- b) Promover a cooperação com outras organizações;
- c) Alicerçar a solidariedade entre todos os seus membros, desenvolvendo a sua consciência sindical;
- d) Estudar todas as questões que interessam aos associados e procurar soluções para elas;
- e) Promover e organizar acções conducentes à satisfação das justas reivindicações expressas pela vontade colectiva.

Artigo 9.º

Ao Sindicato compete, nomeadamente:

- a) Celebrar convenções colectivas de trabalho;
- b) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade;
- c) Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis do trabalho, instrumentos de regulamentação colectiva e regulamentação do trabalho;
- d) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais e em todos os casos de conflito;
- e) Prestar assistência sindical, jurídica ou outra aos associados nos conflitos resultantes de relações ou acidentes de trabalho;
- f) Gerir e administrar, em colaboração com outros sindicatos, instituições de carácter social.

Artigo 10.º

Para a prossecução dos seus fins, o Sindicato deve:

- a) Fomentar a análise crítica e a discussão colectiva de assuntos de interesse geral dos profissionais de engenharia;
- b) Promover a sua divulgação com vista ao reforço e alargamento da sua influência;
- c) Dinamizar a estrutura sindical por forma a garantir uma estreita e contínua ligação de todos os seus associados;
- d) Assegurar aos seus associados a mais ampla informação;
- e) Fomentar iniciativas com vista à formação sindical e profissional e à promoção social e cultural dos associados;
- f) Assegurar uma boa gestão de fundos.

CAPÍTULO IV

Sócios

Artigo 11.º

Têm o direito de se filiar no Sindicato todos os profissionais de engenharia que estejam nas condições previstas no artigo 1.º dos presentes estatutos.

Artigo 12.º

1 — O pedido de filiação deverá ser dirigido à direcção em impresso próprio.

2 — A aceitação de filiação é da competência da direcção executiva, que deverá decidir no prazo de oito dias e, no caso de parecer desfavorável, deverá remetê-lo para a direcção nacional, que o apreciará na sua primeira reunião.

3 — Da decisão da direcção nacional cabe recurso, em última instância, para a assembleia geral do Sindicato. O recurso será, obrigatoriamente, apreciado na primeira sessão ordinária ou extraordinária da assembleia geral do Sindicato, excepto se se tratar de assembleia eleitoral que tiver lugar depois da sua interposição.

4 — Tem legitimidade para interpor recurso o interessado.

5 — Os recursos deverão ser convenientemente fundamentados e dirigidos ao presidente da mesa da assembleia geral.

Artigo 13.º

São direitos do sócio:

- a) Eleger, ser eleito e destituir os corpos gerentes ou quaisquer órgãos do Sindicato nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- b) Participar na vida do Sindicato, nomeadamente nas sessões das assembleias gerais;
- c) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato ou por quaisquer instituições ou organizações a que o Sindicato pertença ou esteja filiado, nos termos dos respectivos estatutos;

- d) Beneficiar da acção desenvolvida pelo Sindicato em defesa dos interesses profissionais, económicos, culturais, colectivos ou específicos;
- e) Requerer a convocação dos órgãos de participação directa dos associados, designadamente, da assembleia geral, nos termos previstos nos presentes estatutos;
- f) Ser informado da actividade do Sindicato.

Artigo 14.º

São deveres dos sócios:

- a) Cumprir os estatutos;
- b) Participar nas actividades do Sindicato, nomeadamente nas sessões da assembleia geral ou grupos de trabalho e desempenhando as funções para que for eleito ou nomeado, salvo por motivos devidamente justificados;
- c) Cumprir e pugnar pelo cumprimento das deliberações e decisões da assembleia geral e dos corpos gerentes;
- d) Agir solidariamente em todas as circunstâncias na defesa dos interesses colectivos;
- e) Fortalecer a acção sindical nos locais de trabalho e a respectiva organização sindical;
- f) Divulgar as edições do Sindicato;
- g) Pagar a inscrição e, regularmente, a quotização;
- h) Comunicar ao Sindicato, no prazo máximo de 30 dias, a mudança de residência, a reforma, a incapacidade por doença ou o impedimento por serviço militar e desemprego.

Artigo 15.º

A inscrição e a quotização mensal serão definidas em assembleia geral.

Artigo 16.º

Estão isentos do pagamento da quota os sócios que deixarem de receber as respectivas retribuições por motivo de doença, cumprimento de serviço militar, desemprego ou reforma.

Artigo 17.º

Perdem a qualidade de sócio:

- a) Quem se retirar voluntariamente, desde que o faça mediante comunicação por escrito, registada com aviso de recepção, ao presidente da direcção;
- b) Hajam sido punidos com a pena de expulsão nos termos do artigo 21.º

Artigo 18.º

1 — Os sócios podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo os casos de expulsão, em que o pedido de readmissão deverá ser apreciado pela direcção nacional à qual cabe a sua aceitação ou recusa.

2 — Da decisão da direcção nacional cabe recurso para a assembleia geral.

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

Artigo 19.º

Os sócios podem incorrer nas penas de repreensão, de suspensão e de expulsão.

Artigo 20.º

Incorrem na sanção de repreensão os sócios que violarem as disposições destes estatutos.

Artigo 21.º

Incorrem nas penas de suspensão e de expulsão, devendo especialmente esta última ser reservada apenas para os casos de grave violação dos deveres fundamentais, os sócios que:

- a) Reincidam nas infracções a que alude o artigo anterior;
- b) Pratiquem actos notoriamente lesivos dos interesses e dos direitos dos associados;
- c) Mantenham a sua quotização em atraso por um período superior a um ano.

Artigo 22.º

A suspensão ou expulsão não poderá ser aplicada sem que ao sócio sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar.

Artigo 23.º

1 — O processo disciplinar consiste numa fase de averiguações preliminares, que terá a duração máxima de 30 dias, à qual se segue o processo, propriamente dito, que se inicia com a apresentação ao sócio de uma nota de culpa com a descrição concreta e específica dos factos da acusação.

2 — A nota de culpa deve ser reduzida a escrito e feita em duplicado, sendo esta entregue ao sócio, que dará o recibo no original, ou enviada por meio de carta registada com aviso de recepção.

3 — O acusado ou quem o represente fará a sua defesa também por escrito, no prazo de 30 dias a contar da apresentação da nota de culpa ou da data de recepção do respectivo aviso, podendo requerer as diligências que reputar necessárias à descoberta da verdade e apresentar testemunhas dos factos.

4 — A decisão será, obrigatoriamente, tomada no prazo de 30 dias a contar da apresentação da defesa.

Artigo 24.º

1 — O poder disciplinar será exercido pela direcção nacional, que poderá delegar na direcção executiva a organização do inquérito.

2 — Da decisão da direcção nacional cabe recurso, em última instância, para a assembleia geral do Sindicato. O recurso será, obrigatoriamente, apreciado na

primeira reunião ordinária ou extraordinária da assembleia geral do Sindicato, excepto se se tratar de assembleia eleitoral que tiver lugar depois da sua interposição.

CAPÍTULO VI

Corpos gerentes

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 25.º

Os corpos gerentes do Sindicato são:

- a) A mesa da assembleia geral;
- b) A direcção nacional;
- c) As delegações distritais;
- d) O conselho fiscal.

Artigo 26.º

Os membros dos corpos gerentes são eleitos pela assembleia geral de entre os sócios do Sindicato no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 27.º

A duração do mandato dos membros dos corpos gerentes é de quatro anos.

Artigo 28.º

1 — O exercício dos cargos associativos é gratuito.

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

3 — As despesas de transporte, estada e alimentação feitas pelos dirigentes sindicais no desempenho das suas funções serão suportadas pelo Sindicato.

4 — A direcção nacional, por proposta da direcção executiva, pode escolher de entre os seus membros um dirigente para a tempo inteiro desempenhar funções de gestão executiva, podendo tal cargo ser remunerado.

5 — A direcção executiva poderá contratar a prestação de serviços de qualquer associado, em regime de avença, para apoiar na gestão do Sindicato.

Artigo 29.º

1 — Os corpos gerentes podem ser destituídos pela assembleia geral que haja sido convocada expressamente para esse efeito, desde que votada em escrutínio directo e secreto por, pelo menos, dois terços do número total dos presentes. O número total de votantes terá de ser de, pelo menos, 10 % dos associados.

2 — A assembleia geral que destituir, pelo menos, 50 % dos membros de um ou mais órgãos elegerá uma comissão provisória em substituição de todos os membros dos respectivos órgãos.

3 — Se os membros destituídos nos termos dos números anteriores não atingirem a percentagem referida no n.º 2, a substituição só se verificará a pedido unânime dos restantes membros do respectivo órgão.

4 — Nos casos previstos no n.º 2, realizar-se-ão eleições extraordinárias para os órgãos cujos membros foram destituídos no prazo máximo de 90 dias.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 30.º

1 — A assembleia geral é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2 — Não poderão deliberar na assembleia geral os sócios cujo pagamento da quotização tenha atraso superior a 12 meses.

Artigo 31.º

Compete, em especial, à assembleia geral:

- a) Eleger os corpos gerentes;
- b) Aprovar anualmente o relatório e contas da direcção nacional e o parecer do conselho fiscal;
- c) Apreciar e deliberar sobre o orçamento geral proposto pela direcção executiva;
- d) Aprovar e ou deliberar sobre a alteração dos estatutos e regulamento;
- e) Autorizar a direcção nacional a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- f) Resolver em última instância os diferendos entre os órgãos do Sindicato ou entre estes e os sócios, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo dos processos, a fim de habilitar a assembleia geral a decidir conscienciosamente;
- g) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direcção nacional;
- h) Deliberar sobre a destituição dos corpos gerentes;
- i) Deliberar sobre a dissolução e forma de liquidação do seu património;
- j) Deliberar sobre eventual integração ou fusão do Sindicato;
- l) Em geral, apreciar todos os actos dos corpos gerentes;
- m) Criar delegações distritais ou outras.

Artigo 32.º

A assembleia geral reunirá obrigatoriamente em sessão ordinária anualmente, até 31 de Março, para exercer as atribuições previstas nas alíneas b) e c) do artigo 31.º e de quatro em quatro anos para exercer as atribuições previstas na alínea a) do mesmo artigo.

Artigo 33.º

1 — A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária:

- a) Sempre que o presidente da mesa da assembleia geral o entender necessário ou por decisão da assembleia geral;

- b) A solicitação da direcção nacional;
- c) A requerimento de um décimo de associados, não se exigindo, em caso algum, um número de assinaturas superior a 200;
- d) A requerimento da assembleia geral de delegados sindicais, por decisão da sua maioria simples, quando estiverem presentes, pelo menos, 50 % da totalidade dos delegados;
- e) A solicitação do conselho fiscal.

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

3 — Nos casos previstos nas alíneas b), c) e e), o presidente da mesa da assembleia geral deverá convocar a assembleia geral no prazo máximo de 30 dias após a recepção do requerimento.

Artigo 34.º

1 — A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa da assembleia geral ou, em caso de impedimento, por um dos secretários, através de anúncios convocatórios publicados nos dois jornais mais lidos, com a antecedência mínima de três dias.

2 — Nos casos em que as reuniões sejam convocadas para fins constantes das alíneas d), h), i) e j) do artigo 31.º, o prazo mínimo para a publicação dos anúncios convocatórios é de 15 dias.

Artigo 35.º

1 — A assembleia não pode deliberar, em primeira convocação, sem a presença de metade, pelo menos, dos seus sócios.

2 — A segunda convocatória obedecerá apenas ao disposto no n.º 1 do artigo 34.º, deliberando a assembleia geral com qualquer número de presenças.

Artigo 36.º

1 — As reuniões extraordinárias requeridas pelos sócios nos termos da alínea c) do artigo 33.º não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços do número dos requerentes, pelo que será feita uma única chamada no início da reunião pela ordem por que constem os nomes do requerimento.

2 — As sessões extraordinárias requeridas pela assembleia de delegados sindicais nos termos da alínea d) do artigo 33.º não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços dos delegados sindicais, pelo que será feita uma única chamada no início da reunião.

3 — Se a reunião se não efectuar por não estarem presentes os sócios requerentes, estes perdem o direito de convocar nova assembleia geral antes de decorrido um ano sobre a data da reunião não realizada.

Artigo 37.º

1 — Salvo disposição expressa em contrário, as deliberações serão tomadas por simples maioria de votos dos presentes.

2 — Em caso de empate, proceder-se-á a nova votação, e caso o empate se mantenha, fica a deliberação adiada para nova reunião da assembleia geral.

Artigo 38.º

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e dois secretários. As funções de cada um serão definidas na primeira reunião.

2 — Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente será substituído pelo 1.º secretário.

Artigo 39.º

Compete, em especial, ao presidente:

- a) Convocar as reuniões da assembleia geral nos termos estatutários;
- b) Dar posse aos novos corpos gerentes no prazo de cinco dias após a eleição. No caso de impedimento será substituído pelo primeiro secretário;
- c) Comunicar à assembleia geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;
- d) Assinar os termos de abertura e encerramento e rubricar as folhas dos livros de actas e de presenças, bem como autenticar todos os documentos da assembleia;
- e) Assistir às reuniões de direcção, sempre que o julgar conveniente, sem direito a voto.

Artigo 40.º

Compete, em especial, aos secretários:

- a) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;
- b) Elaborar o expediente referente à reunião da assembleia geral;
- c) Redigir as actas;
- d) Informar os sócios das deliberações da assembleia geral;
- e) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom andamento da assembleia geral e substituindo-o nos seus impedimentos;
- f) Assistir às reuniões de direcção, sempre que o julgarem conveniente, sem direito a voto.

SECÇÃO III

Direcção nacional

Artigo 41.º

A direcção nacional do Sindicato será composta por um mínimo de 7 e um máximo de 20 elementos, devendo se possível, integrar elementos dos vários distritos.

a) À direcção nacional, como órgão máximo de gestão, compete definir a política sindical e a estratégia do Sindicato, podendo sempre que o entender delegar competências.

Artigo 42.º

Na sua primeira reunião e sempre que necessário, a direcção nacional designará de entre os seus membros

uma direcção executiva, composta por sete elementos: um presidente, um vice-presidente, um secretário, um tesoureiro e três vogais.

a) O presidente da direcção nacional será por inêrência o presidente da direcção executiva.

Artigo 43.º

Compete à direcção nacional:

- 1) Exercer o poder disciplinar. A direcção nacional poderá delegar na direcção executiva ou numa comissão a organização de inquérito;
- 2) Apreciar e decidir sobre os pareceres de rejeitar os pedidos de inscrição dos candidatos a sócios apresentados pela direcção executiva;
- 3) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de sessões extraordinárias, sempre que o julgue conveniente;
- 4) A direcção nacional poderá constituir mandatário para a prática de certos e determinados actos, devendo para tal fixar, com precisão, o âmbito dos poderes conferidos.

Direcção executiva

Artigo 44.º

À direcção executiva, que é responsável pela gestão corrente do Sindicato, compete, por delegação de poderes, implementar, pôr em prática e executar a política sindical e estratégia definida pela direcção nacional:

- a) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
- b) Admitir os pedidos de inscrição de sócio;
- c) Dirigir e coordenar as actividades do Sindicato, de acordo com os princípios definidos no presente estatuto, respeitando, em particular, as decisões das assembleias gerais e ou direcção nacional;
- d) Elaborar e apresentar anualmente à direcção nacional o relatório e contas da gerência, bem como o orçamento para o ano seguinte para ser presente à assembleia geral;
- e) Administrar os bens e gerir os fundos do Sindicato;
- f) Elaborar o inventário dos bens do Sindicato, que será presente na segunda reunião da direcção nacional;
- g) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais ela deva pronunciar-se;
- h) Admitir, suspender e demitir os empregados do Sindicato, bem como fixar as suas remunerações;
- i) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do Sindicato;
- j) Cumprir as tarefas de que seja especificamente incumbida pela direcção nacional e assembleia geral;
- l) Manter os associados informados a respeito da vida do seu Sindicato e relativamente às suas relações com outras organizações de trabalhadores e com os órgãos do Estado;
- m) Resolver os assuntos que não possam, pela sua especial natureza ou pela sua urgência, aguardar a resolução da direcção nacional, mas à qual devem ser presentes na reunião imediata para ratificação;

- n) Arrecadar receitas e efectuar despesas;
- o) Definir casuisticamente as quotas suplementares;
- p) Responder por todos os valores à sua guarda.

Artigo 45.º

1 — A direcção nacional reunir-se-á, ordinariamente, de quatro em quatro meses e extraordinariamente quando convocada pelo seu presidente ou por maioria simples dos seus membros. As suas deliberações são tomadas por simples maioria de votos dos seus membros presentes, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

2 — Em caso de empate o presidente da direcção nacional tem voto de qualidade.

3 — A direcção executiva reunir-se-á, ordinariamente, de 15 em 15 dias e extraordinariamente quando convocada pelo seu presidente ou por maioria simples dos seus membros, e as suas deliberações são tomadas por simples maioria de votos dos seus membros presentes, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

4 — Em caso de empate o presidente da direcção executiva tem voto de qualidade.

Artigo 46.º

1 — Os membros da direcção respondem, solidariamente, pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi confiado.

2 — Estão isentos desta responsabilidade:

- a) Os membros da direcção que não tiverem estado presentes na sessão na qual foi tomada a resolução, desde que em sessão posterior e após leitura da acta se manifestem em opposição à deliberação tomada;
- b) Os membros da direcção que tiverem votado expressamente contra essa resolução.

Artigo 47.º

Para que o Sindicato fique obrigado basta que os respectivos documentos sejam assinados pelo presidente e por, pelo menos, outro membro da direcção executiva.

Competências do presidente da direcção executiva

Artigo 48.º

Compete ao presidente:

- 1) Representar a direcção nacional e a direcção executiva;
- 2) Dirigir os trabalhos das reuniões e estabelecer a ordem de trabalhos;
- 3) Resolver os assuntos que não possam, pela sua especial natureza ou pela sua urgência, aguardar a resolução da direcção executiva, mas à qual devem ser presentes na reunião imediata para ratificação;
- 4) Assinar todos os documentos de receitas e despesas e as ordens de pagamento dirigidas à tesouraria ou a qualquer instituição de crédito onde os seus fundos estejam depositados;

- 5) Assinar todas as actas e assinar todos os livros de tesouraria;
- 6) O presidente da direcção executiva será substituído nas suas faltas e impedimentos pelo vice-presidente que assumirá todas as competências inerentes e, nos impedimentos ou ausências destes, por qualquer membro da direcção executiva.

Competências do secretário

Artigo 49.º

Compete ao secretário:

- 1) Preparar o expediente da secretaria, dando-lhe o respectivo andamento;
- 2) Redigir as actas de todas as reuniões;
- 3) Divulgar o balancete trimestral do movimento financeiro;
- 4) Ter em ordem todos os livros e documentos das direcções nacional e executiva;
- 5) Assinar com o presidente as ordens de pagamento ou cheques para levantamento de fundos, depois de aprovadas as respectivas verbas.

Competências do tesoureiro

Artigo 50.º

Compete ao tesoureiro:

- 1) Promover os pagamentos autorizados;
- 2) Assinar com o presidente as ordens de pagamento ou cheques para levantamento de fundos, depois de aprovadas as respectivas verbas;
- 3) Organizar a escrita das receitas e despesas e os balancetes trimestrais;
- 4) Responder por todos os valores à sua guarda.

Competências dos vogais

Artigo 51.º

Compete aos vogais:

- 1) Substituir o tesoureiro ou o secretário nas suas faltas ou impedimentos;
- 2) Assinar com o presidente as ordens de pagamento ou cheques para levantamento de fundos, depois de aprovadas as respectivas verbas.

SECÇÃO IV

Conselho fiscal

Artigo 52.º

O conselho fiscal compõe-se de três membros.

Artigo 53.º

Na primeira reunião do conselho fiscal os membros eleitos definirão entre si as funções de cada um.

Artigo 54.º

Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar a contabilidade do Sindicato;
- b) Dar parecer sobre o relatório e contas apresentados pela direcção executiva, bem como sobre o orçamento;

- c) Elaborar actas das suas reuniões;
- d) Assistir às reuniões de direcção, sempre que o julgar conveniente, sem direito a voto;
- e) Apresentar às direcções as sugestões que entender de interesse para a vida do Sindicato.

CAPÍTULO VII

Delegados e comissões de delegados sindicais

SECÇÃO I

Delegados sindicais

Artigo 55.º

1 — Os delegados sindicais são sócios do Sindicato que actuam como elementos de coordenação e dinamização da actividade do Sindicato na empresa.

2 — Os delegados sindicais exercem a sua actividade nas empresas ou nos seus diversos locais de trabalho na defesa dos direitos dos associados.

Artigo 56.º

São atribuições dos delegados sindicais:

- a) Representar os seus colegas e o Sindicato, dentro dos limites dos poderes que lhe são conferidos;
- b) Participar com os demais trabalhadores no processo de controlo da gestão, desde que no local de trabalho não exista uma comissão de trabalhadores;
- c) Manter contacto permanente com o Sindicato, colaborando com a direcção na execução das suas resoluções;
- d) Informar os associados da actividade sindical;
- e) Comunicar ao Sindicato eventuais irregularidades praticadas que afectem ou possam vir a afectar qualquer associado e problemas relativos às condições de trabalho dos seus colegas;
- f) Cooperar com a direcção no estudo, negociação ou revisão das convenções colectivas de trabalho;
- g) Exercer as demais atribuições que lhes sejam expressamente cometidas pela direcção do Sindicato;
- h) Assegurar a sua substituição por suplentes nos períodos de ausência;
- i) Comunicar imediatamente à direcção do Sindicato eventuais mudanças de sector.

Artigo 57.º

1 — A designação dos delegados sindicais é da única competência e iniciativa dos associados e será feita por escrutínio directo e secreto em eleições realizadas de preferência nos locais de trabalho. Serão eleitos os mais votados.

2 — O resultado das eleições será comunicado à direcção através de acta, que deverá ser assinada por todos os votantes.

Artigo 58.º

Só poderá ser delegado sindical o sócio do Sindicato que reúna as seguintes condições:

- a) Estar no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b) Não estar abrangido pela lei das incapacidades eleitorais;
- c) Não fazer parte dos corpos gerentes do Sindicato.

Artigo 59.º

O número de delegados sindicais fica dependente das características e dimensões das empresas, locais de trabalho ou áreas geográficas, cabendo exclusivamente aos associados determiná-lo, devendo, porém, procurar-se atingir o máximo permitido pela lei.

Artigo 60.º

1 — A nomeação e a exoneração de delegados serão comunicadas pela direcção às entidades patronais directamente interessadas.

2 — Dado conhecimento do facto a essas entidades, os delegados iniciarão ou cessarão imediatamente as suas funções.

Artigo 61.º

1 — A exoneração dos delegados é da competência dos associados, por escrutínio directo e secreto, em qualquer momento, caso deixem de merecer a confiança da maioria destes.

2 — O mandato dos delegados não cessa, necessariamente, com o termo do exercício das funções da direcção do Sindicato.

3 — A exoneração dos delegados não depende da duração do exercício de funções, mas sim da perda de confiança na manutenção dos cargos por parte dos associados que os elegerem, ou a seu pedido, ou ainda pela verificação de alguma das condições de inelegibilidade.

Artigo 62.º

Os delegados gozam dos direitos e garantias estabelecidos na legislação geral e nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

SECÇÃO II

Comissão de delegados sindicais

Artigo 63.º

1 — Deverão ser constituídas comissões de delegados sindicais, atentas as vantagens do trabalho colectivo, sempre que as características e dimensões das empresas, dos diversos locais de trabalho ou das áreas geográficas o justifiquem.

2 — Incumbe exclusivamente à direcção do Sindicato e aos delegados sindicais a apreciação da oportunidade da criação destes e de outros organismos intermédios.

3 — É também da competência da direcção do Sindicato e dos delegados sindicais a definição das atri-

buições das comissões de delegados sindicais e dos diversos organismos cuja criação se opere.

SECÇÃO III

Assembleia de delegados

Artigo 64.º

1 — A assembleia de delegados é composta por todos os delegados sindicais e tem por objectivos fundamentais discutir e analisar a situação político-sindical, apreciar a acção sindical desenvolvida, com vista ao seu aperfeiçoamento e coordenação, e pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela direcção.

2 — A assembleia de delegados deverá eleger entre si um presidente, secretários e substitutos, que coordenarão os trabalhos.

3 — A assembleia de delegados elaborará um regulamento próprio, a ser aprovado em assembleia geral do Sindicato convocada para o efeito.

Artigo 65.º

1 — A assembleia de delegados será convocada pelo seu presidente ou pela direcção, reunindo ordinariamente uma vez de seis em seis meses.

2 — Na convocatória deverá ser sempre indicada a ordem de trabalhos.

Artigo 66.º

Sempre que o entenda necessário, a direcção pode convocar os delegados sindicais de uma área inferior à do Sindicato com as finalidades definidas no artigo 59.º e incidência especial sobre assuntos de interesse dos trabalhadores dessa área, independentemente dos solicitados pelos delegados dessa área ou do mesmo ramo de actividade.

CAPÍTULO VIII

Fundos

Artigo 67.º

Constituem os fundos do Sindicato:

- a) As quotas dos sócios;
- b) As quotas suplementares;
- c) As receitas extraordinárias;
- d) As contribuições extraordinárias.

Artigo 68.º

As receitas terão obrigatoriamente as seguintes aplicações:

- a) Pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade do Sindicato.

Artigo 69.º

1 — A direcção nacional deverá submeter à aprovação da assembleia geral, até 31 de Março de cada ano, o relatório e contas relativos ao exercício anterior, acompanhados do parecer do conselho fiscal.

2 — O relatório e contas estarão patentes aos sócios na sede do Sindicato com a antecedência mínima de 15 dias da data da realização da assembleia.

Artigo 70.º

A direcção nacional submeterá à apreciação da assembleia geral, até 31 de Março de cada ano, o seu orçamento geral.

CAPÍTULO IX

Fusão e dissolução

Artigo 71.º

1 — A fusão do Sindicato verificar-se-á quando, em assembleia geral expressamente convocada para o efeito, se pronunciem favoravelmente a maioria simples dos sócios presentes.

2 — A dissolução do Sindicato verificar-se-á quando, em assembleia geral expressamente convocada para o efeito, se pronunciem favoravelmente pelo menos metade dos seus sócios.

Artigo 72.º

A assembleia geral convocada para o efeito deverá definir os termos em que se processará a fusão e ou a dissolução, não podendo em caso algum os bens do Sindicato ser distribuídos pelos sócios.

CAPÍTULO X

Alteração dos estatutos

Artigo 73.º

Os presentes estatutos só poderão ser alterados pela assembleia geral, quando convocada expressamente para o efeito, indicando-se na convocatória os artigos a rever.

Artigo 74.º

A convocatória da assembleia geral para a alteração dos estatutos deverá ser divulgada com a antecedência mínima de 15 dias, nos dois jornais mais lidos, remetida aos sócios pelo correio e divulgada por avisos afixados na sede e delegações do Sindicato.

Artigo 75.º

As deliberações relativas à alteração dos estatutos serão tomadas pela maioria simples dos sócios presentes na assembleia geral.

CAPÍTULO XI

Eleições

Artigo 76.º

Os corpos gerentes são eleitos por uma assembleia geral constituída por todos os sócios que, à data da sua realização, estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 77.º

Só podem ser eleitos os sócios que estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais e tenham um mínimo de seis meses de sócio à data da assembleia.

Artigo 78.º

Não podem ser eleitos os sócios que estejam abrangidos pela lei das incapacidades eleitorais.

Artigo 79.º

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

- a) Marcar a data das eleições;
- b) Convocar a assembleia eleitoral;
- c) Organizar, com a colaboração da direcção executiva, os cadernos eleitorais;
- d) Apreciar as reclamações dos cadernos eleitorais;
- e) Verificar a regularidade das candidaturas;
- f) Promover a confecção e distribuição das listas de voto a todos os eleitores até 10 dias antes do acto eleitoral.

Artigo 80.º

As eleições devem ter lugar nos três meses seguintes ao termo do mandato dos corpos gerentes.

Artigo 81.º

A convocação da assembleia eleitoral será feita por meio de anúncios convocatórios afixados na sede do Sindicato e suas delegações e publicados nos dois jornais mais lidos com a antecedência mínima de 45 dias; os anúncios serão repetidos nos mesmos jornais na semana anterior àquela em que deverá realizar-se a assembleia; as convocatórias serão remetidas directamente aos sócios pelo correio até 10 dias antes da data marcada para a assembleia geral.

Artigo 82.º

1 — Os cadernos eleitorais, depois de organizados, deverão ser fixados na sede do Sindicato 30 dias antes da data da realização da assembleia eleitoral e nas suas delegações, desde que existam.

2 — Da inscrição ou omissão irregulares nos cadernos eleitorais poderá qualquer eleitor reclamar para a mesa da assembleia geral nos 10 dias seguintes aos da sua afixação, devendo esta decidir da reclamação no prazo de quarenta e oito horas.

3 — Da decisão caberá sempre o recurso para a assembleia geral, em termos idênticos aos definidos no n.º 5 do artigo 12.º

Artigo 83.º

1 — A apresentação das candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia geral das listas contendo a designação dos membros a eleger, acompanhadas de um termo individual ou colectivo de aceitação de candidaturas, bem como dos respectivos programas.

2 — As listas de candidaturas terão de ser subscritas por, pelo menos, 100 sócios do Sindicato.

3 — Os candidatos serão identificados pelo nome completo, número de sócio, idade, residência ou domicílio profissional.

4 — Os sócios subscritores serão identificados pelo nome completo, legível, assinatura e número de sócio.

5 — As listas de candidatura só serão consideradas desde que se apresentem para todos os órgãos dos corpos gerentes.

6 — As listas mencionarão expressamente, e colocarão em primeiro lugar, os presidentes de cada um dos órgãos dos corpos gerentes.

7 — A apresentação das listas de candidaturas deverá ser feita até 30 dias antes da data do acto eleitoral.

Artigo 84.º

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

2 — O representante de cada lista concorrente deverá ser indicado conjuntamente com a apresentação das respectivas candidaturas.

Artigo 85.º

Compete à comissão de fiscalização:

- a) Fiscalizar o processo eleitoral;
- b) Elaborar relatórios de eventuais irregularidades, a entregar à mesa da assembleia geral;
- c) Distribuir entre as diferentes listas a utilização do aparelho técnico do Sindicato, dentro das possibilidades deste.

Artigo 86.º

1 — A mesa da assembleia geral verificará a regularidade das candidaturas nos cinco dias subsequentes ao encerramento do prazo para a entrega das listas de candidaturas.

2 — Com vista ao suprimento das eventuais irregularidades encontradas, a documentação será devolvida ao primeiro dos subscritores das listas, o qual deverá saná-las no prazo de três dias.

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

Artigo 87.º

As listas de candidaturas concorrentes às eleições, bem como os respectivos programas de acção, serão afixadas na sede do Sindicato e nas suas delegações, desde que existam, desde a data da sua aceitação e até à realização do acto eleitoral.

Artigo 88.º

A assembleia eleitoral terá início às 10 horas e encerrar-se-á às 18 horas.

Artigo 89.º

1 — Cada lista de voto conterà os nomes impressos dos candidatos à mesa da assembleia geral, direcção e conselho fiscal.

2 — As listas editadas pelo Sindicato sob o controlo da mesa da assembleia geral terão forma rectangular, com as dimensões de 15 cm × 10 cm, e serão em papel branco, liso, sem marca ou sinal exterior.

3 — São nulas as listas que:

- a) Não obedeam aos requisitos dos números anteriores;
- b) Contenham nomes cortados, substituídos ou qualquer anotação.

4 — As referidas listas de votos serão enviadas a todos os associados até 10 dias da data marcada para o acto eleitoral.

Artigo 90.º

A identificação dos eleitores será efectuada de preferência através do cartão de sócio e, na sua falta, por meio de bilhete de identidade ou qualquer outro elemento de identificação com fotografia.

Artigo 91.º

1 — O voto é secreto.

2 — Não é permitido o voto por procuração.

3 — É permitido o voto por correspondência desde que:

- a) A lista esteja dobrada em quatro e contida em sobrescrito fechado;
- b) Do referido sobrescrito constem o número e assinatura, cartão sindical ou fotocópia do mesmo ou do bilhete de identidade para que a mesa proceda ao reconhecimento da assinatura ou reconhecida por notário ou abonada por autoridade administrativa;
- c) Este sobrescrito seja introduzido noutra e endereçado ao presidente da mesa da assembleia de voto.

Artigo 92.º

1 — Funcionarão mesas de voto na sede do Sindicato e outros locais quando houver justificação e a definir pela direcção nacional.

2 — Os associados votarão na mesa de voto que mais lhes convier.

3 — Cada lista deverá credenciar um elemento, que fará parte da mesa de voto.

4 — A mesa da assembleia geral promoverá, até cinco dias antes da data da assembleia, a constituição das mesas de voto, devendo, obrigatoriamente, designar um representante seu, que presidirá.

Artigo 93.º

1 — Logo que a votação tenha terminado, proceder-se-á à contagem dos votos e à elaboração da acta com os resultados, devidamente assinada pelos elementos da mesa.

2 — Após a recepção na sede do Sindicato das actas de todas as mesas, proceder-se-á ao apuramento final e será feita a proclamação da lista vencedora e afixação dos resultados.

Artigo 94.º

1 — Pode ser interposto recurso com fundamentada irregularidade do acto eleitoral, o qual deverá ser apresentado à mesa da assembleia geral até três dias após o encerramento da assembleia eleitoral.

2 — A mesa da assembleia geral deverá apreciar o recurso no prazo de quarenta e oito horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito e afixada na sede do Sindicato e ou nos locais onde funcionarem mesas de voto, se as irregularidades aí tiverem sido verificadas ou denunciadas.

3 — Da decisão da mesa da assembleia geral cabe recurso para a assembleia geral, que será convocada expressamente para o efeito nos oito dias seguintes, e que decidirá em última instância.

Artigo 95.º

O presidente cessante da mesa da assembleia geral conferirá posse aos corpos gerentes eleitos no prazo de oito dias após a eleição.

Artigo 96.º

O Sindicato compartilhará nos encargos da campanha eleitoral de cada lista até um montante, igual para todas, a fixar pela direcção, consoante as possibilidades financeiras do Sindicato.

Artigo 97.º

A resolução dos casos não previstos nestes estatutos e nas dúvidas suscitadas serão da competência da mesa da assembleia geral.

CAPÍTULO XII

Símbolo, sigla e bandeira

Artigo 98.º

O símbolo do SETN é constituído por um logótipo com quatro símbolos de quatro ramos de engenharia, civil, electricidade, química e mecânica, e a sigla SETN no lado superior, podendo ser bordejado por estrelas em dois dos seus lados.

Artigo 99.º

A sigla é composta pelas letras SETN.

Artigo 100.º

A bandeira será em tecido branco ou em cores com o símbolo do SETN.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 24 de Julho de 2002, ao abrigo do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 106/2002, a fl. 28 do livro n.º 2.

Assoc. Sindical dos Professores Pró-Ordem — Alteração

Alteração, aprovada no III Congresso realizado em 17 de Maio de 2002, aos estatutos publicados na íntegra no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 13, de 15 de Julho de 1995, com uma alteração parcial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 10, de 30 de Maio de 1998.

Os artigos infra-indicados passam a ter a seguinte redacção:

Artigo 5.º — «O centro de formação é a estrutura orgânica vocacionada para a actualização pedagógica, científica e humanista dos professores e dispõe de um director designado pelo presidente da direcção de entre individualidades de reconhecido mérito.»

Artigo 12.º:

N.º 1 — «O congresso reúne ordinariamente de quatro em quatro anos por convocação da mesa do conselho geral.»

N.º 3 — «A convocação do congresso é feita através do presidente da mesa do congresso e conselho geral, através de avisos convocatórios publicados em pelo menos um dos jornais diários de grande circulação nacional ou no boletim informativo publicado por esta associação.»

N.º 5 — «O congresso será convocado com a antecedência mínima de 45 dias ou 30 dias consoante se trate de reunião ordinária ou extraordinária.»

Artigo 14.º, n.º 2 — «Para efeitos da eleição dos delegados ao congresso, cada delegação regional funciona como círculo eleitoral.»

Artigo 17.º, n.º 1 — «O conselho geral é composto por 95 vogais efectivos e 10 suplentes e pelos membros efectivos dos seguintes órgãos: mesa do congresso, comissão directiva, conselho fiscal e de disciplina e secretariados regionais.»

Artigo 19.º, n.º 1, alínea *h*) — «Eleger os membros dos secretariados sectoriais e regionais.»

Artigo 22.º, n.º 1 — «A direcção da Associação Sindical dos Professores Pró-Ordem é exercida coletivamente pela comissão directiva.»

Artigo 23.º, alínea *d*) — «Dirigir a actividade associativa com a colaboração dos secretariados sectoriais e regionais, na respectiva área geográfica, quando estes existam.»

Artigo 24.º:

Alínea *b*) — «Representar a Associação, nomeadamente em juízo, junto dos organismos notariais, da segurança social ou de quaisquer outras repartições públicas e ainda junto das entidades patronais e de outras organizações de que seja membro ou com as quais coopere.»

Alínea *f*) — «Adquirir e registar, quando for caso disso, quaisquer bens móveis ou imóveis necessários às actividades associativas e com plenos poderes para o acto.»

N.º 2 — «A comissão directiva exercerá todas as competências dos secretariados regionais

nas áreas geográficas onde estes não se encontrem em funcionamento.»

Artigo 28.º, n.º 3 — «Cada secretariado sectorial será composto por nove elementos efectivos e um suplente escolhendo de entre os membros efectivos um coordenador.»

Artigo 30.º — «Da assembleia regional de delegados:

- 1 — Na área territorial de cada município em que exista actividade associativa existirá uma delegação regional. A assembleia regional de delegados é o seu órgão deliberativo, revestindo as suas deliberações a forma de recomendações à direcção.
- 2 — A assembleia regional de delegados elege o respectivo secretariado regional.»

Artigo 31.º — «Dos secretariados regionais:

- 1 — Os secretariados regionais são compostos por um número mínimo de cinco e um número máximo de nove elementos efectivos, podendo ter até dois elementos suplentes.»

A presidente da mesa, (*Assinatura ilegível.*) — O vice-presidente, (*Assinatura ilegível.*) — A 2.ª secretária, *Maria Odete Soares Martins.*

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 29 de Julho de 2002, ao abrigo do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 108/2002, a fl. 28 do livro n.º 2.

Feder. Nacional dos Sind. de Trabalhadores Portuários — Alteração

Alteração, deliberada em assembleia geral extraordinária realizada em 27 de Junho de 2002, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 21, de 15 de Novembro de 1999.

Artigo 30.º

Membros dos órgãos associativos

1 — São membros dos órgãos associativos da FSP os sócios no activo propostos pelos sindicatos e eleitos nos termos dos presentes estatutos.

2 — Salvaguardado o disposto no número seguinte, o impedimento temporário ou definitivo dos membros dos órgãos associativos implica a sua substituição pelos membros substitutos que se seguirem na ordem dos resultados do acto eleitoral.

3 — Os membros dos órgãos associativos que, na sequência de um acto eleitoral, deixem de exercer cargos nos corpos gerentes dos sindicatos a que pertençam poderão ser substituídos por iniciativa das respectivas direcções, mediante comunicação escrita dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral da Federação nos

30 dias subsequentes à tomada de posse dos novos corpos gerentes.

4 — Os membros eleitos manter-se-ão em exercício até serem empossados os respectivos sucessores.

Artigo 31.º

Mandato dos membros dos órgãos associativos

1 — O mandato dos membros eleitos para os órgãos associativos é de quatro anos.

2 — Os membros eleitos para preencherem vagas nos órgãos associativos no decurso de um quadriénio terminam o seu mandato no final do mesmo.

Artigo 32.º

Incompatibilidades electivas

1 — É incompatível o exercício de cargos simultâneos na comissão de fiscalização e na direcção por membros do mesmo sindicato que pertençam ao mesmo efectivo de porto.

2 —

Artigo 35.º

Membros do congresso

1 —

2 — O número de delegados ao congresso a designar por cada sindicato é proporcional ao valor da quotização que lhe compete pagar mensalmente à Federação, e será fixado anualmente pela assembleia geral que aprovar o orçamento para o ano seguinte.

3 — Em nenhuma circunstância o número de delegados a designar por cada Sindicato poderá ser inferior a 2 nem superior a 30% do total de delegados ao congresso.

Artigo 36.º

Reuniões do congresso

1 — O congresso reúne em sessão ordinária, de quatro em quatro anos, para eleger os membros constituintes dos órgãos associativos e aprovar as grandes linhas de orientação programática da FSP para o quadriénio seguinte.

2 —

3 —

4 —

Artigo 70.º

Proposta de quotização

1 —

2 — A proposta de quotização a pagar por cada sindicato terá por base a média ponderada de um dia de salário base líquido dos trabalhadores portuários seus filiados, devendo tomar-se em consideração o número

e o índice de ocupação previsível de outros trabalhadores sindicalizados.

3 —

4 —

5 — Para efeitos de cálculo e actualização anual da proposta de quotização cada sindicato comunicará à Federação, até 30 de Setembro, o número de associados de cada categoria profissional e a respectiva retribuição base mensal.

6 —

Regulamento eleitoral anexo aos estatutos da Federação Nacional dos Sindicatos de Trabalhadores Portuários

Alteração aprovada em assembleia geral realizada no dia 27 de Junho de 2002.

Artigo 3.º

Apresentação e condições de candidatura

1 —

2 — Da candidatura constará a denominação do sindicato proponente, o órgão objecto de candidatura e o nome completo do candidato e o efectivo de porto a que pertence.

Artigo 4.º

Formalização das candidaturas

1 — As candidaturas serão apresentadas pelas direcções sindicais, no impresso a que se refere o n.º 1 do artigo 3.º e nos termos do respectivo n.º 2, visado sobre selo branco ou carimbo em uso no sindicato, e assinado pelo próprio candidato.

2 —

Artigo 6.º

Candidaturas insuficientes

1 —

2 —

3 — A aplicação do disposto no número anterior à direcção obriga a que nas candidaturas apresentadas pelo sindicato interessado figurem candidatos não pertencentes ao mesmo efectivo de porto.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 29 de Julho de 2002, ao abrigo do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 111/2002, a fl. 29 do livro n.º 2.

Sind. Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários — Rectificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2002, foi publicada a alteração aos

estatutos do sindicato em epígrafe, publicação que carece ser rectificada.

Assim, a p. 2182, em epígrafe, rectifica-se que onde se lê «Alteração deliberada em assembleia geral realizada em 31 de Janeiro de 2002 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 21, de 15 de Novembro de 1996» deve ler-se «Alteração deliberada em assembleia geral realizada em 6 de Junho de 2002 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 21, de 15 de Novembro de 1996».

SINDESCOM — Sind. dos Profissionais de Escritório, Comércio, Ind., Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

O SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores é a associação sindical constituída pelos trabalhadores que exercam a sua actividade nas áreas de escritório, comércio, indústria, turismo, abrangendo restauração e similares, serviços, incluindo serviços sociais nas empresas privadas, instituições hospitalares, estabelecimentos de ensino particular, instituições particulares de solidariedade social, associações sindicais, associações desportivas e recreativas, escritórios e consultórios de profissionais, incluindo o dos profissionais liberais e outros.

Artigo 2.º

O Sindicato exerce e desenvolve a sua actividade na Região Autónoma dos Açores.

Artigo 3.º

O Sindicato tem a sua sede em Ponta Delgada.

Artigo 4.º

Sempre que julgue necessário à prossecução dos objectivos do Sindicato, a sua direcção pode deliberar a criação de delegações ou qualquer outra forma de representação regional.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais

Artigo 5.º

O Sindicato orienta toda a sua acção na defesa e promoção dos interesses dos trabalhadores seus associados, dentro do princípio de um sindicalismo democrático e unitário, promovendo ainda acções no âmbito da educação e formação profissional, para o que poderá criar escolas profissionais ou, de outra forma, associar-se

com entidades terceiras no sentido de promover e ou ministrar formação.

Artigo 6.º

O Sindicato exerce a sua actividade com total independência em relação às entidades patronais, Estado, associações políticas, religiosas ou quaisquer outras associações que não tenham carácter sindical.

Artigo 7.º

É incompatível o exercício de quaisquer cargos nos corpos gerentes do Sindicato com o exercício de quaisquer cargos de direcção em partidos políticos ou instituições religiosas.

Artigo 8.º

O Sindicato, conforme deliberação da sua assembleia geral, pode associar-se em uniões, federações e numa confederação geral.

CAPÍTULO III

Fins e competência

Artigo 9.º

1 — Ao Sindicato compete defender e promover a defesa dos direitos e interesses socioprofissionais dos seus associados, prestando-lhes serviços de carácter económico e social, tendo por fins específicos:

- a) Representar, promover e defender, a todos os níveis e por todos os meios ao seu alcance, os interesses socioprofissionais dos seus associados;
- b) Actuar por si ou em colaboração com as restantes organizações sindicais com vista à emancipação da classe trabalhadora;
- c) Desenvolver a consciência sindical de todos os seus associados;
- d) Estudar e procurar soluções para os problemas socioprofissionais que se deparem aos seus associados;
- e) Promover e organizar acções conducentes à satisfação das justas reivindicações dos seus associados expressas por vontade colectiva.

2 — O Sindicato, isolada ou conjuntamente com outras entidades, pode criar escolas profissionais para os fins referidos no artigo 5.º

Artigo 10.º

Compete especialmente ao Sindicato:

- a) Elaborar, negociar ou outorgar convenções colectivas de trabalho;
- b) Prestar informações, tratar e dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, condições económicas e sociais dos seus associados, leis e convenções colectivas de trabalho e higiene e segurança nos locais de trabalho;
- c) Intervir e decidir em todos os processos disciplinares instaurados por entidades patronais aos seus associados e bem assim ser ouvido em todo e qualquer caso de despedimento;
- d) Cooperar com as instituições de segurança social para a prossecução dos respectivos fins;

- e) Impulsionar e desenvolver a cultura e preparação profissional dos associados;
- f) Prestar aos associados as informações que lhe sejam solicitadas e, por sua iniciativa, todas as que julgue de interesse para a profissão;
- g) Promover todas e quaisquer iniciativas que, dentro do espírito da lei, sejam de manifesto interesse para os associados;
- h) Prestar assistência sindical, jurídica e judiciária aos seus associados em conflitos de trabalho, gerais ou particulares.

CAPÍTULO IV

Dos sócios

Artigo 11.º

Podem ser admitidos como sócios do Sindicato todos os trabalhadores que nas ilhas de São Miguel e Santa Maria exerçam qualquer das profissões enumeradas no artigo 1.º destes estatutos.

Artigo 12.º

1 — A admissão dos sócios é da competência da direcção.

2 — O pedido de filiação é elaborado em proposta fornecida para o efeito pelo Sindicato.

3 — O pedido de filiação poderá ser feito directamente pelo trabalhador interessado ou através da respectiva comissão sindical ou delegado sindical.

4 — Antes da admissão serão ouvidos pela direcção, havendo-os, a comissão sindical da empresa ou estabelecimento onde o trabalhador exerce a sua actividade.

5 — Das decisões da direcção proferidas sobre pedidos de admissão podem os interessados ou qualquer sócio no pleno gozo dos seus direitos recorrer para a assembleia geral.

6 — Todo o sócio que passe à situação de pré-reforma ou de reforma manterá a qualidade de sócio, com os direitos e deveres constantes dos artigos 13.º e 14.º

Artigo 13.º

São direitos dos sócios:

- a) Tomar parte nas assembleias gerais, eleger e ser eleito para os corpos gerentes ou quaisquer outros órgãos do Sindicato;
- b) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos dos presentes estatutos;
- c) Participar na vida activa do Sindicato, fazendo as propostas que julgue necessárias ao interesse colectivo;
- d) Requerer, discutir e votar moções sobre os assuntos que ache convenientes;
- e) Beneficiar, de um modo geral, de todas as vantagens da organização sindical e da sua actividade;
- f) Informar-se sobre toda a actividade do Sindicato, nomeadamente examinar as contas, os

- orçamentos e outros documentos que a direcção tem o dever de pôr à disposição dos sócios;
- g) Frequentar as instalações do Sindicato, podendo fazer-se acompanhar de convidado.

Artigo 14.º

São deveres dos sócios:

- a) Cumprir as determinações estatutárias dos regulamentos internos;
- b) Acatar as resoluções da assembleia geral e dos corpos gerentes tomadas de acordo com a lei, os estatutos e os regulamentos internos;
- c) Concorrer por todos os meios ao seu alcance para o desenvolvimento do Sindicato, da actividade sindical e para a dignificação da profissão;
- d) Prestar aos corpos gerentes as informações e esclarecimentos que lhes forem solicitados, para prossecução dos fins do Sindicato, quando não importem violação do segredo profissional;
- e) Exercer os cargos para que forem eleitos ou designados;
- f) Comunicar ao Sindicato, no prazo de 15 dias, qualquer mudança de residência ou de entidade patronal e, bem assim, a situação de desemprego, reforma, serviço militar e incapacidade por doença;
- g) Cumprir as penalidades que lhe forem impostas de acordo com a lei e os estatutos;
- h) Pagar regularmente a sua quota mensal.

Artigo 15.º

1 — A quotização mensal é de 1% das retribuições líquidas auferidas pelos associados.

2 — São dispensados do pagamento das quotas os sócios que se encontrem em situação de incapacidade por doença, desemprego ou cumprimento de serviço militar, desde que deixem de receber a respectiva retribuição por efectiva prestação de trabalho.

3 — A quotização mensal do sócio na situação de pré-reforma e de reforma será de 1% da pensão de reforma que auferir até ao máximo de € 3.

Artigo 16.º

Perdem a qualidade de sócio os trabalhadores que:

- a) Deixarem voluntariamente de exercer a actividade profissional ou deixarem de a exercer na área do Sindicato, excepto quando deslocados;
- b) Se retirarem voluntariamente da qualidade de sócios desde que façam a respectiva comunicação por escrito ao presidente da direcção;
- c) Forem punidos com pena de demissão;
- d) Deixarem de pagar injustificadamente as respectivas quotas por três meses seguidos e após avisados por escrito, sob registo, não regularizarem a situação no prazo que lhes foi concedido.

Artigo 17.º

1 — A readmissão rege-se pelas normas da admissão.

2 — No caso de demissão o sócio não será readmitido enquanto subsistirem os motivos que determinarem a aplicação da penalidade.

3 — A readmissão após a perda de qualidade de sócio nos termos da alínea *d*) do artigo anterior fica dependente do pagamento da quantia equivalente a 12 quotizações.

CAPÍTULO V

Do regime disciplinar

Artigo 18.º

As infracções às regras estabelecidas nestes estatutos, nos regulamentos e bem assim às deliberações da assembleia geral e da direcção importam a aplicação das seguintes penalidades:

- a) Advertência;
- b) Advertência registada;
- c) Censura;
- d) Suspensão até três meses;
- e) Suspensão até um ano;
- f) Demissão.

Artigo 19.º

1 — A aplicação das penas compete à direcção, conforme a gravidade das infracções cometidas.

2 — A pena de demissão será aplicada aos sócios que pratiquem actos graves lesivos dos interesses e direitos do Sindicato e dos associados e, bem assim, aqueles que injuriarem ou difamarem os corpos gerentes, os membros das comissões sindicais, os delegados sindicais ou o pessoal ao serviço do Sindicato e dentro das respectivas funções.

Artigo 20.º

Nenhuma penalidade poderá ser aplicada sem que ao associado sejam dadas todas as garantias de defesa em processo disciplinar, aberto especialmente para esse fim.

Artigo 21.º

1 — A direcção poderá delegar os seus poderes disciplinares em comissões de inquérito nomeadas especialmente para averiguação dos factos imputados ao infractor.

2 — O processo disciplinar inicia-se com a notificação pessoal ou por carta registada, com aviso de recepção, ao sócio da nota de culpa e onde constem a descrição concreta e específica dos factos de que é acusado.

3 — O sócio acusado apresentará a sua defesa por escrito no prazo de 10 dias seguidos a contar da data da notificação ou da data da recepção do respectivo aviso, podendo requerer quaisquer diligências que repute necessárias à descoberta da verdade.

4 — Por cada facto que lhe é imputado poderá o acusado apresentar até 10 testemunhas.

Artigo 22.º

1 — O poder disciplinar prescreve se, conhecida a falta pelo órgão que detém o poder disciplinar, o mesmo não é exercido no prazo de três meses.

2 — Prescreve ainda o procedimento disciplinar se ele não for exercido no prazo de três anos a contar da prática dos factos disciplinarmente puníveis, salvo se também constituírem crime, caso em que se aplica o prazo de prescrição criminal, se mais longo.

Artigo 23.º

1 — Das decisões da direcção em matéria disciplinar cabe recurso com efeito suspensivo para a assembleia geral, que decidirá em última instância.

2 — O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião ordinária ou extraordinária da assembleia geral que se verificar após a data da sua interposição.

CAPÍTULO VI

Corpos gerentes

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 24.º

Os corpos gerentes do Sindicato são:

- a) Assembleia geral;
- b) Direcção;
- c) Conselho fiscal.

Artigo 25.º

Os membros dos corpos gerentes são eleitos pela assembleia geral de entre os sócios do Sindicato, maiores de 18 anos, no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 26.º

1 — A duração do mandato dos membros dos corpos gerentes é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

2 — O termo do mandato dos membros dos corpos gerentes eleitos ao abrigo do disposto do n.º 4 do artigo 28.º coincidirá com o dos eleitos ordinariamente.

Artigo 27.º

1 — O exercício dos cargos associativos é gratuito.

2 — Os dirigentes que, por motivo do desempenho das suas funções, percam toda ou parte da remuneração

do seu trabalho têm direito ao reembolso pelo Sindicato das importâncias correspondentes.

Artigo 28.º

1 — Os corpos gerentes podem ser destituídos pela assembleia geral que haja sido convocada expressamente para esse efeito desde que votada por, pelo menos, três quartos do número total de sócios presentes.

2 — A assembleia geral que destituir pelo menos 50% dos membros de um ou mais órgãos elegerá uma comissão provisória em substituição de todos os membros dos respectivos órgãos.

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

4 — Nos casos previstos no n.º 2, realizar-se-ão eleições extraordinárias para os órgãos cujos membros foram destituídos no prazo máximo de 90 dias.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 29.º

A assembleia geral é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 30.º

Compete em especial à assembleia geral:

- a) Eleger os corpos gerentes;
- b) Aprovar anualmente o relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal;
- c) Apreciar e deliberar sobre o orçamento geral proposto pela direcção;
- d) Deliberar sobre a alteração dos estatutos;
- e) Deliberar sobre a greve com duração superior a 15 dias seguidos;
- f) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do Sindicato ou entre estes e os sócios, podendo eleger comissões a fim de habilitar a assembleia geral a decidir conscienciosamente;
- g) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direcção;
- h) Deliberar sobre a destituição dos corpos gerentes;
- i) Deliberar sobre a dissolução do Sindicato e a forma de liquidação do seu património;
- j) Deliberar sobre a integração e fusão do Sindicato;
- k) Deliberar sobre a aquisição de bens imóveis e empréstimos para esse fim;
- l) Deliberar a alienação, bem como a oneração de imóveis.

Artigo 31.º

A assembleia geral reunirá obrigatoriamente em sessão ordinária anualmente, até 15 de Maio de cada ano, para exercer as atribuições previstas nas alíneas *b)* e *c)* do artigo 30.º e de quatro em quatro anos para exercer as atribuições previstas na alínea *a)* do mesmo artigo.

Artigo 32.º

1 — A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária:

- a) Sempre que o presidente da mesa da assembleia geral o entender necessário;
- b) A solicitação da direcção;
- c) A requerimento de, pelo menos, 10% dos associados não se exigindo, em caso algum, um número de assinaturas superior a 200.

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

3 — Nos casos previstos nas alíneas *b)* e *c)* do n.º 1 deste artigo, o presidente deverá convocar a assembleia geral no prazo máximo de 30 dias após a recepção do requerimento, salvo motivo justificado, em que o prazo máximo é de 60 dias.

Artigo 33.º

1 — A convocatória da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa da assembleia geral, em caso de impedimento, por um dos secretários através de anúncio convocatório publicado em um dos jornais de circulação na área em que o Sindicato exerce a sua actividade, com a antecedência de oito dias.

2 — Nos casos em que a reunião seja convocada para os fins constantes das alíneas *d)*, *h)*, *i)* e *j)* do artigo 30.º, o prazo mínimo para a publicação do anúncio convocatório é de 15 dias.

3 — À realização das assembleias gerais deverá ser dada a mais ampla divulgação.

Artigo 34.º

As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada com a presença da maioria dos sócios ou trinta minutos depois com qualquer número salvo os casos em que os estatutos disponham diferentemente.

Artigo 35.º

1 — As reuniões extraordinárias previstas no n.º 1 do artigo 28.º e na alínea *c)* do n.º 1 do artigo 32.º não se realizarão sem a presença de, pelo menos, 50% dos sócios em pleno uso dos seus direitos sociais ou sem a presença de pelo menos dois terços do número dos requerentes, respectivamente.

2 — Tratando-se de reuniões extraordinárias requeridas pelos sócios nos termos da alínea *c)* do n.º 1 do artigo 32.º, a não verificação do quórum referido no número anterior inibe os requerentes de convocar nova assembleia geral antes de decorridos seis meses sobre a data da reunião não realizada.

Artigo 36.º

1 — Salvo disposição expressa em contrário, as deliberações serão tomadas por simples maioria de votos.

2 — Em caso de empate, proceder-se-á a nova votação e, caso o empate se mantenha, fica a deliberação adiada para nova reunião da assembleia geral.

Artigo 37.º

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e três secretários.

2 — Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente será substituído por um dos secretários, que elegerá entre si um presidente.

Artigo 38.º

Compete em especial ao presidente:

- a) Convocar as reuniões da assembleia geral nos termos estatutários;
- b) Dar posse aos novos corpos gerentes no prazo de cinco dias após a eleição;
- c) Comunicar à assembleia geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;
- d) Assinar os termos de abertura e encerramento e rubricar as folhas dos livros de actas;
- e) Assistir às reuniões da direcção, sem direito a voto.

Artigo 39.º

Compete em especial aos secretários:

- a) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;
- b) Elaborar o expediente referente à reunião da assembleia geral;
- c) Redigir as actas;
- d) Informar os sócios das deliberações da assembleia geral;
- e) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom andamento dos trabalhos da assembleia geral;
- f) Assistir às reuniões da direcção sem direito a voto.

SECÇÃO III

Direcção

Artigo 40.º

A direcção do Sindicato compõe-se de sete membros, eleitos de entre os sócios do Sindicato, sendo um presidente, um vice-presidente, um secretário, um secretário-adjunto, um tesoureiro e dois vogais.

Artigo 41.º

1 — As listas concorrentes à eleição da direcção devem conter a designação dos candidatos e dos cargos para os quais concorrem.

2 — A direcção poderá constituir quaisquer comissões de associados, nas quais poderão ser delegadas funções que lhe competam.

Artigo 42.º

Compete à direcção, em especial:

- a) Representar o Sindicato em juízo ou fora dele;
- b) Admitir e rejeitar os pedidos de inscrição dos sócios;
- c) Dirigir e coordenar a actividade do Sindicato, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos;
- d) Elaborar e apresentar anualmente à assembleia geral o relatório e contas da gerência, bem como o orçamento para o ano seguinte;
- e) Administrar os bens e gerir os fundos do Sindicato;
- f) Elaborar o inventário dos haveres do Sindicato, que será conferido e assinado no acto de posse da nova direcção;
- g) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais ela deva pronunciar-se;
- h) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação das reuniões extraordinárias, sempre que o julgue conveniente;
- i) Admitir, suspender e demitir os empregados do Sindicato, bem como fixar as suas remunerações de acordo com as disposições legais aplicáveis;
- j) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do Sindicato;
- k) Decidir e decretar a greve por período não superior a 15 dias seguidos;
- l) Adquirir, onerar e alienar bens móveis;
- m) Contrair empréstimos para aquisição de bens móveis;
- n) Nomear o director da escola profissional, bem como, sob proposta deste, designar os demais membros da direcção da escola profissional.

Artigo 43.º

1 — A direcção reunir-se-á pelo menos uma vez por quinzena e as suas deliberações são tomadas por simples maioria de votos de todos os seus membros, devendo lavar-se acta de cada reunião.

2 — Em caso de empate, o presidente tem voto de qualidade.

Artigo 44.º

1 — Os membros da direcção respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi confiado.

2 — Estão isentos desta responsabilidade:

- a) Os membros da direcção que não tiverem estado presentes na sessão na qual foi tomada a resolução, desde que em sessão seguinte e após a leitura da acta da sessão anterior se manifestem em oposição à deliberação tomada;
- b) Os membros da direcção que tiverem votado expressamente contra essa resolução.

Artigo 45.º

1 — Para que o Sindicato fique obrigado basta que os respectivos documentos sejam assinados por, pelo menos, dois membros da direcção.

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

SECÇÃO IV

Conselho fiscal

Artigo 46.º

O conselho fiscal compõe-se de três membros, sendo um presidente, um secretário e um vogal.

Artigo 47.º

As listas concorrentes à eleição do conselho fiscal devem conter a designação dos candidatos e dos cargos para os quais concorrem.

Artigo 48.º

Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar, trimestralmente, a contabilidade do Sindicato;
- b) Dar parecer sobre o relatório e contas apresentados pela direcção, bem como sobre o orçamento;
- c) Elaborar actas das suas reuniões;
- d) Assistir às reuniões da direcção sempre que o julgue conveniente sem direito a voto;
- e) Apresentar à direcção as sugestões que entender de interesse para a vida do Sindicato.

CAPÍTULO VII

Delegados e comissões de delegados sindicais

SECÇÃO I

Delegados sindicais

Artigo 49.º

1 — Os delegados sindicais são trabalhadores sócios do Sindicato que actuam como elementos de coordenação e dinamização da actividade do Sindicato na empresa.

2 — Os delegados sindicais exercem a sua actividade junto das empresas, ou nos diversos locais de trabalho de uma mesma empresa, ou em determinadas áreas geográficas quando a dispersão dos profissionais por locais de trabalho o justificar.

Artigo 50.º

São atribuições dos delegados sindicais:

- a) Representar o Sindicato dentro dos limites dos poderes que lhes são conferidos;
- b) Desencadear, coordenar e participar com os demais trabalhadores em todo o processo de controlo da produção;
- c) Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os trabalhadores e o Sindicato;
- d) Informar os trabalhadores da actividade sindical, assegurando que as circulares e informações do Sindicato cheguem a todos os colegas do sector;

- e) Comunicar ao Sindicato todas as irregularidades praticadas que afectem ou possam vir a afectar qualquer trabalhador, vigiando pelo rigoroso cumprimento das disposições legais, contratuais e regulamentares;
- f) Colaborar estreitamente com a direcção, assegurando a execução das suas resoluções;
- g) Dar conhecimento à direcção dos casos e dos problemas relativos às condições de vida e de trabalho dos seus colegas;
- h) Cooperar com a direcção no estudo, negociação ou revisão das convenções colectivas de trabalho;
- i) Exercer as demais atribuições que lhes sejam expressamente cometidas pela direcção do Sindicato;
- j) Estimular a participação activa dos trabalhadores na vida sindical;
- l) Incentivar os trabalhadores não sócios a procederem à sua inscrição;
- m) Contribuir para a formação profissional e sindical e para a promoção económica, social e cultural dos trabalhadores;
- n) Assegurar a sua substituição por suplentes nos períodos de ausência;
- o) Comunicar imediatamente à direcção do Sindicato eventuais mudanças de sector.

Artigo 51.º

A designação dos delegados sindicais é da competência e iniciativa dos trabalhadores e será efectuada por votação com escrutínio secreto.

Artigo 52.º

Só poderá ser delegado sindical o trabalhador, sócio do Sindicato, que reúna as seguintes condições:

- a) Estar em pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b) Não fazer parte dos corpos gerentes do Sindicato.

Artigo 53.º

O número de delegados sindicais fica dependente das características e dimensões das empresas, locais de trabalho ou áreas geográficas, cabendo exclusivamente aos trabalhadores determiná-lo, devendo, porém, ser designado, pelo menos, 1 delegado por cada 50 trabalhadores nos dois primeiros casos.

Artigo 54.º

1 — A nomeação e exoneração de delegados serão comunicadas às entidades patronais, directamente interessadas.

2 — Dado conhecimento do facto a essas entidades, os delegados iniciarão ou cessarão imediatamente as suas funções.

Artigo 55.º

1 — A exoneração dos delegados é da competência da direcção do Sindicato, a pedido dos trabalhadores que os elegeram.

2 — A exoneração dos delegados não depende da duração do exercício das funções, mas sim da perda de confiança na manutenção dos cargos, por parte dos

trabalhadores que os elegeram, ou a seu pedido, ou, ainda pela verificação de alguma das condições de inelegibilidade.

Artigo 56.º

Os delegados gozam dos direitos e garantias estabelecidos na legislação geral e nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

SECÇÃO II

Comissões de delegados sindicais

Artigo 57.º

1 — Deverão ser constituídas comissões de delegados sindicais, atentas às vantagens do trabalho colectivo, sempre que as características e dimensões das empresas, dos diversos locais de trabalho ou das áreas geográficas o justifiquem.

2 — Incumbe exclusivamente à direcção do Sindicato e aos delegados sindicais a apreciação da oportunidade da criação destes e de outros organismos intermédios.

Artigo 58.º

É também da competência da direcção do Sindicato e dos delegados sindicais a definição das atribuições das comissões de delegados sindicais e dos diversos organismos cuja criação se opere.

SECÇÃO III

Assembleia de delegados

Artigo 59.º

A assembleia de delegados é composta por todos os delegados sindicais e tem por objectivos fundamentais discutir e analisar a situação político-sindical, apreciar a acção sindical desenvolvida com vista ao seu aperfeiçoamento e coordenação e pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela direcção.

Artigo 60.º

A assembleia de delegados é convocada e presidida pela direcção.

Artigo 61.º

Sempre que o entenda necessário, a direcção pode convocar os delegados sindicais de uma área inferior à do Sindicato com as finalidades definidas no artigo 59.º e incidência especial sobre assuntos de interesse dos trabalhadores dessa área.

CAPÍTULO VIII

Fundos

Artigo 62.º

Constituem fundos do Sindicato:

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

Artigo 63.º

As receitas terão obrigatoriamente as seguintes aplicações:

- a) Pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade do Sindicato;
- b) Constituição de um fundo de reserva, que será representado por 10% do saldo da conta de cada gerência destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas e de que a direcção disporá depois de para tal autorizada pela assembleia geral.

Artigo 64.º

O saldo das contas de gerência, depois de retirados os 10% para o fundo de reserva, será aplicado em qualquer dos seguintes fins:

- a) Criação de um fundo de solidariedade para com os trabalhadores despedidos ou em greve;
- b) Criação de bolsas de estudo;
- c) Qualquer outro fim desde que de acordo com os objectivos do Sindicato.

Artigo 65.º

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

2 — O relatório e contas estarão patentes aos sócios, na sede do Sindicato, com a antecedência mínima de 15 dias da data da realização da assembleia.

Artigo 66.º

A direcção submeterá à apreciação da assembleia geral até 15 de Maio de cada ano o orçamento para o ano seguinte.

CAPÍTULO IX

Fusão e dissolução

Artigo 67.º

A fusão e dissolução do Sindicato só se verificarão por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito e desde que votadas por uma maioria de, pelo menos, três quartos do número total de associados presentes à assembleia, que nunca poderá ser inferior a 10% do número de sócios do Sindicato.

Artigo 68.º

A assembleia geral que deliberar a fusão ou dissolução deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que se processará, não podendo, em caso algum, os bens do Sindicato ser distribuídos pelos sócios.

CAPÍTULO X

Alteração de estatutos

Artigo 69.º

Os presentes estatutos só poderão ser alterados pela assembleia geral.

Artigo 70.º

A convocatória da assembleia geral para alteração dos estatutos deverá ser feita com a antecedência mínima de 15 dias e publicada num dos jornais mais lidos na área do Sindicato e em três dias sucessivos.

Artigo 71.º

O processo de alteração de estatutos seguirá com as necessárias adaptações o processo de eleições para os corpos gerentes do Sindicato.

CAPÍTULO XI

Eleições

Artigo 72.º

Os corpos gerentes são eleitos por uma assembleia eleitoral constituída por todos os sócios que à data da sua realização tenham a idade mínima de 18 anos, estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais e tenham pago as suas quotas nos dois meses anteriores.

Artigo 73.º

Só poderão ser eleitos os sócios maiores de 18 anos que estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais e tenham pago as suas quotas nos seis meses anteriores à data da realização da assembleia geral.

Artigo 74.º

Não podem ser eleitos os sócios que:

- a) Sejam membros das comissões de fiscalização;
- b) Sejam membros de órgãos directivos de agrupamentos políticos ou instituições religiosas.

Artigo 75.º

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

- a) Marcar a data das eleições;
- b) Convocar a assembleia eleitoral;
- c) Organizar os cadernos eleitorais;
- d) Apreciar as reclamações dos cadernos eleitorais;
- e) Verificar a regularidade das candidaturas;
- f) Promover a confecção e distribuição das listas de voto a todos os eleitores até cinco dias antes do acto eleitoral.

Artigo 76.º

As eleições devem ter lugar nos três meses anteriores ao termo do mandato dos corpos gerentes.

Artigo 77.º

A convocação da assembleia eleitoral será feita por meio de anúncios convocatórios afixados na sede do Sindicato e suas delegações e publicados num dos jornais mais lidos na localidade da sede, com a antecedência mínima de 45 dias.

Artigo 78.º

1 — Os cadernos eleitorais, depois de organizados, deverão ser afixados na sede do Sindicato 30 dias antes da data da realização da assembleia eleitoral.

2 — Da inscrição ou omissão irregulares dos cadernos eleitorais poderá qualquer eleitor reclamar para a mesa da assembleia geral nos 10 dias seguintes aos da fixação, devendo esta decidir da reclamação no prazo de quarenta e oito horas.

Artigo 79.º

1 — A apresentação das candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia geral das listas contendo a designação dos membros a eleger, acompanhados de um termo individual ou colectivo de aceitação de candidaturas, bem como dos respectivos programas de acção.

2 — As listas de candidaturas deverão ser subscritas por pelo menos 5% do número de sócios do Sindicato ou por, pelo menos, 20 assinaturas.

3 — Os candidatos serão identificados pelo nome completo, número de sócio, idade, residência, designação da entidade patronal e local de trabalho.

4 — Os sócios subscritores serão identificados pelo nome completo legível, assinatura e número de sócio.

5 — A apresentação das listas de candidaturas deverá ser feita até 30 dias antes da data do acto eleitoral.

Artigo 80.º

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

2 — O representante de cada lista concorrente deverá ser indicado conjuntamente com a apresentação das respectivas candidaturas.

Artigo 81.º

Compete à comissão de fiscalização:

- a) Fiscalizar o processo eleitoral;
- b) Elaborar relatórios de eventuais irregularidades e entregá-los à mesa da assembleia geral.

Artigo 82.º

1 — A mesa da assembleia geral verificará a regularidade das candidaturas nos cinco dias subsequentes ao de encerramento do prazo para entrega das listas de candidaturas.

2 — Com vista ao suprimento das eventuais irregularidades encontradas a documentação será devolvida ao primeiro dos subscritores das listas, o qual deverá saná-las no prazo de três dias.

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

Artigo 83.º

As listas de candidaturas concorrentes às eleições, bem como os respectivos programas de acção, serão afixadas na sede do Sindicato desde a data da sua aceitação e até à realização do acto eleitoral.

Artigo 84.º

A assembleia eleitoral terá início às 9 horas e 30 minutos e encerrará às 19 horas.

Artigo 85.º

1 — Cada lista de voto conterà os nomes impressos dos candidatos à mesa da assembleia geral, direcção e conselho fiscal, com a indicação dos respectivos cargos.

2 — As listas, editadas pelo Sindicato sob o controlo da mesa da assembleia geral, terão a forma rectangular, com as dimensões de 15 cm×15 cm em papel branco liso, sem marca ou sinal exterior.

3 — São nulas as listas que:

- a) Não obedeam aos requisitos dos números anteriores;
- b) Contenham nomes cortados, substituídos ou qualquer anotação.

4 — As referidas listas de voto serão enviadas a todos os associados até cinco dias antes da data marcada para o acto eleitoral.

Artigo 86.º

A identificação dos eleitores será efectuada de preferência através do cartão de sócio e, na sua falta, por meio de bilhete de identidade ou qualquer outro elemento de identificação com fotografia.

Artigo 87.º

1 — O voto é secreto.

2 — Não é permitido o voto por procuração.

3 — É permitido o voto por correspondência desde que:

- a) A lista esteja dobrada em quatro e contida em sobrescrito fechado;
- b) Do referido sobrescrito conste o número e a assinatura reconhecida pelo notário ou abonada pela autoridade administrativa;
- c) Este sobrescrito seja introduzido noutra e endereçado ao presidente da mesa da assembleia de voto por correio registado.

Artigo 88.º

1 — Funcionarão mesas de voto na sede do Sindicato e nos concelhos onde a mesa da assembleia geral achar conveniente.

2 — Os sócios votarão nas mesas do concelho onde trabalham.

3 — Cada lista deverá credenciar um elemento que fará parte das mesas de voto.

4 — A mesa da assembleia geral promoverá, até cinco dias antes da data da assembleia, a constituição das mesas de voto, devendo, obrigatoriamente, designar um representante seu, que presidirá.

Artigo 89.º

1 — Logo que a votação tenha terminado, proceder-se-á à contagem dos votos e elaboração da acta com os resultados, devidamente assinada pelos elementos da mesa.

2 — Após a recepção na sede do Sindicato das actas de todas as mesas, proceder-se-á ao apuramento final e será feita a proclamação da lista vencedora e a afixação dos resultados.

Artigo 90.º

1 — Pode ser interposto recurso com fundamento em irregularidade do acto eleitoral, o qual deverá ser apresentado à mesa da assembleia geral até três dias após o encerramento da assembleia eleitoral.

2 — A mesa da assembleia geral deverá apreciar o recurso no prazo de quarenta e oito horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito e afixada na sede do Sindicato.

3 — Da decisão da mesa da assembleia geral cabe recurso para a assembleia geral, que será convocada expressamente para o efeito nos oito dias seguintes e que decidirá em última instância.

Artigo 91.º

O presidente cessante da mesa da assembleia geral conferirá posse aos corpos gerentes eleitos no prazo de oito dias após a eleição.

Artigo 92.º

O Sindicato comparticipará nos encargos da campanha eleitoral de cada lista até ao montante igual para todas, a fixar pela direcção consoante as possibilidades financeiras do Sindicato.

Artigo 93.º

A resolução dos casos não previstos e das dúvidas suscitadas serão da competência da mesa da assembleia geral.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 19 de Junho de 2002, ao abrigo do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 4/2002, a fl. 11 do livro n.º 1.

II — CORPOS GERENTES

Sind. dos Professores do Norte — SPN — Eleição em 23 de Maio de 2002 para o triénio de 2002-2005

Mesa da assembleia geral

Effectivos:

Fernando Manuel Gonçalves Marques Pereira, sócio n.º 18 844, de 57 anos, EB 1 n.º 3 de Espadanal, São João da Madeira.
José Manuel Sarmento Morais Caldas, sócio n.º 3234, de 47 anos, Coordenação Concelhia do Ensino Recorrente de Santa Maria Maior, Chaves.
Laura Maria Braga de Sousa Oliveira Pires, sócia n.º 3587, de 57 anos, aposentada.
Manuel Luís Lima Silva, sócio n.º 6166, de 45 anos, Esc. Sec. de Santa Maria da Feira.
Maria Aprígia Sousa Cerqueira Nande, sócia n.º 7546, de 57 anos, aposentada.
Maria Ruth Branco Rodrigues, sócia n.º 111, de 59 anos, aposentada.
Maria Teresa Ramos Maia Mendes, sócia n.º 11, de 70 anos, aposentada.
Noel Maria Carvalho de Miranda, sócio n.º 954, de 47 anos, Esc. Sec. de Rocha Peixoto, Póvoa de Varzim.
Pedro Beato Oliveira Sousa, sócio n.º 4250, de 51 anos, EB 2, 3 de Luciano Cordeiro, Mirandela.
Rosa Alves Mota Ribeiro Guimarães, sócia n.º 1966, de 59 anos, aposentada.

José Francisco de Almeida Pacheco, sócio n.º 3561, de 50 anos, EB 1 da Vila das Aves, São Tomé de Negrelos.
José António de Matos Dinis Pinto, sócio n.º 1039, de 51 anos, EB 1 da Veiga, Lago, Amares.
Tarcísio Daniel Pinheiro Maciel, sócio n.º 16 411, de 43 anos, EB 2, 3 de Barroelas/S, Viana do Castelo.
Rui Serafim Ribeiro da Silva, sócio n.º 6174, de 48 anos, EB 2, 3 de Airães, Felgueiras.
Maria Fernanda Moura Minhava, sócia n.º 3548, de 46 anos, Agrup. da Campeã, Vila Real, EB 1 Mondrões.
Jorge Luís Fernandes Pimentel, sócio n.º 17 669, de 42 anos, EB 2, 3 de Macedo de Cavaleiros.

Suplentes:

João Nascimento Marques, sócio n.º 411, 55 anos, EB 2, 3 de Rebordosa, Paredes.
José Rafael Brito Tormenta, sócio n.º 3526, de 44 anos, Esc. Sec. de Oliveira do Douro, Vila Nova de Gaia.
Maria Alice de Sousa Ferreira Pinto, sócia n.º 2226, de 56 anos, aposentada.
Maria Amélia da Costa Lopes, sócia n.º 81, de 44 anos, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto.
Maria Eduarda Dias Neves, sócia n.º 24 548, de 38 anos, ESAP — Cooperativa de Ensino Superior Artístico do Porto.

Maria Júlia da Cunha de Oliveira Mesquita, sócia n.º 36, de 48 anos, JI Sede n.º 1, Paços de Ferreira.
Maria do Rosário Fernandes Martins, sócia n.º 5437, de 43 anos, EB 1 do Seixo, São Mamede de Infesta.

Direcção

Efectivos:

Abel Guilherme Teixeira Macedo, sócio n.º 43, Esc. Sec. de Fontes Pereira de Melo, Porto.
Adriano Alberto Branco Teixeira de Sousa, sócio n.º 68, EB 2,3 de São Lourenço, Ermesinde.
Ana Cristina Rangel Costa Santos, sócia n.º 26 370, Esc. Do Prof. Bento de Jesus Caraça, Porto.
António de Fátima Marques Baldaia, sócio n.º 18 368, Agrup. Vertical de Miragaia, Porto.
António Jorge Reis Moreira, sócio n.º 15 372, Esc. Secundária de Joaquim de Araújo, Penafiel.
Ariana Maria de Almeida Matos Cosme, sócia n.º 18 734, Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto.
Carlos Alberto Marques Midões, sócio n.º 5592, EB 2, 3 de Flávio Gonçalves, Póvoa de Varzim.
Clarisse Ferreira Casais, sócia n.º 20 736, EB 2, 3 de Santa Marta de Penaguião.
Davide Oliveira Castro Dias, sócio n.º 6379, EB 2, 3 de Rio Tinto, Gondomar.
Henrique João Carneiro Borges, sócio n.º 2547, Esc. Sec. de Oliveira Martins, Porto.
Iracema Gomes Silva Santos Clara, sócia n.º 23 612, EB 2, 3 A. C. Pires de Lima, Porto.
Isabel Lucília da Silva Fernandes Barreiro, sócia n.º 26 595, EB 1 de Areosa n.º 1, Pinheiro da Bemposta, Oliveira de Azeméis.
Isabel Maria Carvalho Baptista, sócia n.º 11 190, Universidade Portucalense, Porto.
João da Fátima Marques Baldaia, sócio n.º 3506, n.º 18, Agrup. do Amial, Porto.
João Paulo Rebelo da Silva, sócio n.º 25 149, EB 1, 2 de São João de Deus, Porto.
José Augusto Moreira Gonçalves Cardoso, sócio n.º 2649, EB 2, 3 de Souselo, Cinfães.
José Manuel de Almeida e Silva, sócio n.º 12 642, EB 1 n.º 1 de Matosinhos, Agrup. (2), Matosinhos.
José Manuel Meneses Costa, sócio n.º 12 217, EB 2, 3 de Miragaia, Porto.
José Paulo Serralheiro, sócio n.º 322, Esc. Sec. de Oliveira do Douro, Vila Nova de Gaia.
Lília Maria Guerreiro Assunção Leite Santos, sócia n.º 1123, EB 2, 3 de Lamagãos, Braga.
Manuel Carlos Ferreira da Silva, sócio n.º 30 792, Instituto de Ciências Sociais da Universidade do Minho, Braga.
Margarida Maria de Oliveira Leça, sócia n.º 1115, EB 2, 3 de D. Afonso Henriques, Creixomil, Guimarães.
Maria da Conceição Martins Campos Dinis, sócia n.º 3576, EB 1 n.º 2 de São Caetano, Rio Tinto, Gondomar.
Maria Fernanda de Carvalho de Mendonça e Vasconcelos, sócia n.º 19 431, Esc. Sec. de Fontes Pereira de Melo, Porto.
Maria Helena Barreira Silva Ribeiro, sócia n.º 1603, EB 1 n.º 1 de Santo Amaro, Chaves.
Maria Isabel de Sousa Cunha, sócia n.º 6537, JI de Cabanelas, Lavra, Matosinhos.
Maria José Oliveira dos Reis e Sá Moutinho, sócia n.º 23 696, Cae do Tâmega B.

Maria Júlia Gonçalves de Lima, sócia n.º 21 729, EB 2, 3 de Nicolau Nasoni, Porto.
Maria Júlia dos Santos Mourão do Vale, sócia n.º 13 479, JI de Quintães, Vilela, Amares.
Maria de Lurdes Oliveira Sousa Rubim, sócia n.º 12 584, Cent. Soc. Inf. da Cruz de Pau, Matosinhos.
Maria Manuela Antunes Silva, sócia n.º 613, EB 2, 3 de Fernando Pessoa, Santa Maria da Feira.
Maria Manuela Milhais Pinto Mendonça, sócia n.º 8043, Esc. Sec. de Augusto Gomes, Matosinhos.
Maria Natália Dias, sócia n.º 12 014, JI de Fontela, Agrup. São Cosme, Gondomar.
Maria Rosa de Pinho Gomes Valente Morais, sócia n.º 3657, EB 1 de Arouca (sede).
Maria Teresa Gonçalves Soares, sócia n.º 16 327, Esc. Sec. de Ponte de Lima.
Marília Maia de Sousa, sócia n.º 3546, EB 1 de Guifões n.º 1, Matosinhos.
Mário David Ferreirinha Soares, sócio n.º 13, Esc. Sec. dos Carvalhos, Vila Nova de Gaia.
Mário Eduardo Sousa Carvalho, sócio n.º 25, Instituto Superior de Engenharia do Porto.
Noémia Fernanda Teixeira Peres, sócia n.º 11 155, JI de Santa Eulália, Fânzeres, Gondomar.
Paulo Alberto Branco Teixeira de Sousa, sócio n.º 21, Esc. Sec. Artística de Soares dos Reis, Porto.
Roger do Nascimento Ferreira, sócio n.º 6925, EB 2, 3 de Luciano Cordeiro, Mirandela.
Rogério Correia Tavares Ribeiro, sócio n.º 17 296, Agrup. Esc. da Maia.
Rogério Ventura Lages dos Santos Reis, sócio n.º 26 939, Faculdade de Ciências da Universidade do Porto.
Viriato Joaquim Maciel Ferreira, sócio n.º 16 671, EB 1 de Barreiro, Pias, Monção.
Vítor Manuel Pereira Gomes, sócio n.º 18 831, Agrup. 1.º CEB do Bom Sucesso, Porto.

Suplentes:

Ademar Horácio Aires, sócio n.º 434, EB 2, 3 de Gueifães, Maia.
Álvaro Augusto Silva Carvalho Gomes, sócio n.º 19 875, Agrup. Esc. de Sobrado, Valongo.
Alzira Maria Braga de Sousa Oliveira Cavalheiro Gomes, sócia n.º 10 517, EB 1 de Montezelo, Agrup. Edufânzeres, Gondomar.
Ana Maria Esteves Catarino, sócia n.º 11 317, Esc. Sec. de Valbom, Gondomar.
Ana Virgínia da Costa Pereira, sócia n.º 12 049, Esc. Sec. de Ermesinde, Valongo.
Anabela Pereira Fernandes Bastos, sócia n.º 25 234, Esc. Sec. de Fontes Pereira de Melo, Porto.
Catarina Marta Teixeira Gonçalves, sócia n.º 30 585, EBI/JI Eng. Manuel Rafael Amaro da Costa, Odeira.
Fernando António Simões Ramos dos Santos, sócio n.º 4955, Esc. Sec. de Valongo.
José Pedro Soares de Figueiredo, sócio n.º 27 828, Colégio dos Carvalhos, Vila Nova de Gaia.
Lídia Maria Ferreira Queirós, sócia n.º 28 119, Esc. Sec. de Almeida Garrett, Vila Nova de Gaia.
Margarida Maria de Paulo Serralheiro, sócia n.º 18 542, Esc. Sec. de Ermesinde, Valongo.
Maria da Conceição Baldaia Mota Resende, sócia n.º 10 328, EB 1 de Boavista, Rio Tinto, Gondomar.
Maria Elisabete Pereira Ribeiro da Silva, sócia n.º 18 357, EB 2, 3 de Olival, Vila Nova de Gaia.

Maria Fernanda Barbosa da Silva Costa, sócia n.º 8196, EB 2, 3 de Avintes, Vila Nova de Gaia.
Maria Luzia Pinto de Sousa, sócia n.º 30 217, EB 1 n.º 56 de Lordelo do Douro, Porto.
Marília Fernandes Gomes, sócia n.º 7296, EB 1 de Vila D'este, Vila Nova de Gaia.
Mário Neves Ferreira da Silva, sócio n.º 7695, EB 2, 3 de D. António Ferreira Gomes, Ermesinde, Valongo.
Miguel Nuno da Rocha Silva Pereira, sócio n.º 30 005, EB 2, 3 de Valongo.
Paulo Francisco Teixeira de Figueiredo Melo, sócio n.º 6343, Esc. Sec. da Maia.
Rui Eduardo Trindade Fernandes, sócio n.º 8215, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto.

Área sindical de Amarante

Efectivos:

Alice Maria Teixeira Dias, sócia n.º 19 604, JI do Eido, Ansiães, Amarante.
Ana Bela de Fátima Rego Teixeira Monteiro, sócia n.º 8525, JI de Peso, Santo Isidoro, Marco de Canaveses.
António Augusto Coelho Cerqueira, sócio n.º 3843, EB 2, 3 de Amarante.
António Pinto, sócio n.º 21 105, EB 1 de Paços n.º 1, Paços de Gaiolo, Marco de Canaveses.
Isabel Maria Baldaia da Silva Marques, sócia n.º 23 141, Esc. Sec. de Marco de Canaveses.
Joaquim Feliciano Correia da Costa, sócio n.º 29 427, Esc. Sec. da Lixa.
Manuel Augusto Alves da Silva, sócio n.º 972, Esc. Sec. de Amarante.
Manuel Carlos Pereira Macedo, sócio n.º 23 724, EB 2, 3 de Toutosa, Marco de Canaveses.
Maria Helena Pereira Cardoso, sócia n.º 12 504, EB 1 de Carreira, Avessadas, Marco de Canaveses.
Maria Ivone Cerejo Costa Abreu Ribeiro, sócia n.º 10 476, EB 1 n.º 2 de Baião (sede).
Maria de Lurdes Alves Cerqueira, sócia n.º 11 786, JI de Torreira, Fregim, Amarante.
Maria Manuela Pinto Nogueira, sócia n.º 12 378, EB 1 da Searinha, Freixo, Marco de Canaveses.
Noémia Maria Lourenço Luís, sócia n.º 17 612, EB 2, 3 de Idães, Felgueiras.
Nuno Manuel da Rocha Freitas, sócio n.º 28 141, EB 1 de Paraíso n.º 1, Airães, Felgueiras.
Ondina Maria Vasconcelos Silva, sócia n.º 23 496, EB 1 n.º 2 de Felgueiras.

Suplentes:

Amândio de Oliveira Azevedo, sócio n.º 30 082, EB 2, 3 de Idães, Felgueiras.
Ana Maria Gomes Azevedo, sócia n.º 8703, EB 2, 3/Sec. do Prof. António da Natividade, Mesão Frio.
António Domingos Pinto Aloques, sócio n.º 22 104, Externato de Vila Meã.
Isabel Cristina Lobo da Costa Melo, sócia n.º 20 780, JI de Favaio, Alijó.
João Garcia Gomes, sócio n.º 14 274, EB 2, 3 de Ancede, Baião.
Maria Clara Pereira Leão, sócia n.º 17 126, EB 2, 3 de Toutosa, Marco de Canaveses.
Maria Ondina Ferreira Carneiro, sócia n.º 25 024, JI de Igreja, Vila Caiz.

Área sindical de Braga

Efectivos:

Ana do Céu Costa Magalhães Braga Lopes, sócia n.º 29 593, EB 2, 3 de Viatodos, Barcelos.
António Carlos Rocha Teles de Castro Coelho, sócio n.º 20 303, EB 1 de Lousa, Arcozelo, Vila Verde.
Elisa Fernanda Oliveira Miranda, sócia n.º 24 835, Agrup. de Escolas de Prado, EB 1 do Bom Sucesso n.º 1, Prado, Vila Verde.
José Carlos da Costa Gomes, sócio n.º 20 338, EB 2, 3 de Prado, Vila Verde.
José Maria Ferraz Faria, sócio n.º 6711, EB 1 do Bom Sucesso n.º 1, Prado, Vila Verde.
José Salgueiro Cerqueira, sócio n.º 20 292, EB3/Sec. n.º 13 de Barcelinhos.
Júlio Manuel da Silva Gonçalves, sócio n.º 27 796, EB 2, 3 do Prof. Gonçalo Sampaio, Póvoa de Lanhoso.
Luciano Costa dos Santos, sócio n.º 26 551, EB 1 de Castro, Cova, Vieira do Minho.
Maria Alzira Oliveira de Sousa Couto Mesquita Correia, sócia n.º 20 387, JI de Cancela da Cruz, Amares.
Maria Augusta de Abreu Lima Cruz, sócia n.º 30 865, Universidade do Minho, Braga.
Maria de Lurdes Alves Salgueiro, sócia n.º 1972, EB 2, 3 de Gualtar, Braga.
Maria de Lurdes da Silva Veiga, sócia n.º 23 282, Agrup. Esc. do Mosteiro, Panóias.
Maria João Azevedo Martins, sócia n.º 26 804, EB 2, 3 André Soares, Braga.
Octávio Vidal Teixeira e Oliveira, sócio n.º 1991, EB 2, 3 de Real, Braga.
Teresa Manuela Ramoa de Matos, sócia n.º 7487, EB 2, 3 de Amares.

Suplentes:

João Loureiro Beleza, sócio n.º 24 327, Esc. Sec. de Maximinos, Braga.
Lia Susana Ribeiro Faria, sócia n.º 31 482, EB 1, 2 de Leonardo Coimbra, Porto.
Manuel António Melo Alves, sócio n.º 1213, Esc. Sec. de Carlos Amarante, Braga.
Maria Augusta dos Anjos da Silva Ribeiro, sócia n.º 1905, aposentada.
Maria Elisa Matos Barreiros Marques, sócia n.º 1020, aposentada.
Maria de Fátima Correia Marques Dinis Pinto, sócio n.º 3993, EB 1 de Braga n.º 5, Bairro da Misericórdia.
Maria Madalena Alves Ferreira, sócia n.º 25 320, EB 2, 3 de Briteiros, Caldas das Taipas.

Área sindical de Bragança

Efectivos:

Albertina do Céu Pires Amado Rodrigues, sócia n.º 17 313, EB 1 de Vila Chã, Miranda do Douro.
Alice da Conceição Susano, sócia n.º 1548, EB 1 de Bouça, Vila Verde.
Ana Maria Martins Prada Rodrigues, sócia n.º 3467, JI n.º 1 de Bragança.
António César Lopes de Aguiar, sócio n.º 1566, Esc. Sec. do Abade de Baçal, Bragança.
Cristina Maria Mesquita Gomes Pires, sócia n.º 16 833, Escola Superior de Educação de Bragança.
Elisa Maria Rodrigues Guimarães, sócia n.º 17 433, EB 1 de Vilarinho da Castanheira, Carrazeda de Ansiães, Mirandela.

Hélder Maria Brasileiro Paulo, sócia n.º 17 174, EB 1 de Azinhoso, Mogadouro.
José Augusto Nascimento Domingues, sócio n.º 17 623, Esc. Sec. de Miguel Torga, Bragança.
Lúcia Conceição Gonçalves Borges, sócia n.º 17 811, Esc. Sec. de Miguel Torga, Bragança.
Manuel Luís Varandas, sócio n.º 8758, Agrup. de Esc. de Mogadouro.
Margarida Maria Afonso Carlão, sócia n.º 17 570, Coord. de Apoios Educativos de Bragança A.
Maria Cristina Gonçalves Carvalho, sócia n.º 22 889, EB 1 de Coleja, Macedo de Cavaleiros.
Maria da Luz Vicente Afonso, sócia n.º 17 050, EB1 de Campo Redondo, Bragança.
Maria Rita Pires, sócia n.º 10 706, EB 2, 3 de Augusto Moreno, Bragança.
Pedro Nuno Bessa Vieira, sócio n.º 29 308, Esc. Sup. De Tecnologia e Gestão de Bragança, IPB.

Suplentes:

Adelaide dos Prazeres Fernandes Martins, sócia n.º 8598, JI de Brunhoso, Bragança.
Beatriz Lúcia Parreirinha Belezas Silva, sócia n.º 8721, Esc. Sec. de Miranda do Douro.
Eurico Fernandes Gonçalves, sócio n.º 29 203, Esc. Sec./3 de Vinhais, Bragança.
Maria Cristina do Espírito Santo Martins, sócia n.º 17 840, Escola Superior de Educação de Bragança.
Maria Esmeralda Afonso Rodrigues, sócia n.º 17 897, EB 1 de Campo de Vóboras, Vimioso.
Maria Hortência Castanheira Pinto, sócia n.º 3457, Ebm 908 de Celas, Vinhais.
Maria Nereida Afonso Martins Novo, sócia n.º 17 194, EB 2, 3 de Paulo Quintela, Bragança.

Área sindical de Chaves

Efectivos:

Américo Nunes Peres, sócio n.º 3241, Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro, Pólo de Chaves.
Arlete Teixeira Lopes, sócia n.º 6047, EB 1 da Padrela, Valpaços.
Ausenda Maria Jesus Costa Sá, sócia n.º 14 008, EB 1 de Vilar, Boticas.
Celestino Paiva Chaves, sócio n.º 4760, Esc. Sec./3 de Valpaços.
Elisabete Maria Guedes Sousa, sócia n.º 14 711, EB 2, 3 de Montalegre.
Isabel Maria Alves Marques Machado, sócia n.º 2864, EB 1 de Vilar de Nantes n.º 2, Chaves.
João Carlos Carvalho Franco, sócio n.º 14 799, Esc. do Prof. de Chaves.
José Carlos Lopes, sócio n.º 2266, EB 2, 3 de Vila Pouca de Aguiar.
Maria da Graça Pereira Cardoso, sócia n.º 3328, EB 1 de Midões, Valpaços.
Maria Leonor Alves da Silva Louro, sócia n.º 6027, EB 2, 3 de Nadir Afonso.
Maria de Lurdes Caetano Pires Alves, sócia n.º 14 398, EB 1 das Eiras n.º 1, Figueiro, Amarante.
Milena Sofia Vieira de Melo, sócia n.º 14 906, EB 2, 3 da Mó, São Pedro da Cova, Gondomar.
Patrícia Alexandra dos Santos Teixeira de Sousa, sócia n.º 14 826, JI de Vila Grande, Boticas.

Paula Cristina Pereira Lavrador Vilanova, sócia n.º 14 410, JI de Cimo de Vila da Castanheira, Chaves.
Renato Paulo da Mota Oliveira, sócio n.º 14 853, Esc. Sec. de Valpaços.

Suplentes:

Ermelinda Costa da Silva Rodrigues, sócia n.º 1496, EB 1 de Vila Verde da Raia.
João Augusto Madureira Ferreira, sócio n.º 6303, Ens. Recorr. e Extra-Escolar, Chaves.
José Carlos Gonçalves Dinis, sócio n.º 14 628, EB 2, 3 de Cerva, Agrup. das Escolas de Cerva, Chaves.
Manuel Heitor Ferreira Reis, sócio n.º 14 342, EB 2, 3 de Nadir Afonso.
Maria da Glória Fernandes Balagões, sócia n.º 1498, EB 1 de Vilarinho, Valpaços.
Maria Madalena Félix da Silva, sócia n.º 1497, EB 1 de Sesmil.
Maria Manuela Sousa Rosinha, sócia n.º 1639, Esc. Sec. de Fernão de Magalhães.

Área sindical de Guimarães

Efectivos:

Alice Maria Pinto de Azevedo Carneiro, sócia n.º 1117, EB 2, 3 de São João de Ponte.
Ana Amélia Mota Guimarães, sócia n.º 18 543, Esc. Sec. de Caldas de Vizela.
Ana Cardoso da Silva, sócia n.º 8557, JI Assento, Pinheiro, Guimarães.
Cândido José Antunes Castro, sócio n.º 10 445, Agrup. Horizontal de Escolas de Fafe, EB 1 da sede n.º 5.
Célia Cristina Silva Ferreira, sócia n.º 24 579, EB 2, 3 de D. Afonso Henriques, Guimarães.
Fernando Pedroso Brandão, sócio n.º 27 177, Inst. Sup. de Saúde do Alto Ave, Póvoa de Lanhoso, Braga.
João Jorge Faria Araújo, sócio n.º 25 212, EB 2, 3 de Egas Moniz, Agrup. Esc. de Egas Moniz, Guimarães.
José Fernandes Matos, sócio n.º 5523, EB 2, 3 de Pevidém, Guimarães.
Manuel António Teixeira Silva, sócio n.º 21 617, ensino recorrente, Cabeceiras de Basto.
Manuel Francisco Lopes Pinto, sócio n.º 15 365, Esc. Sec. de Martins Sarmento, Guimarães.
Maria Dulce Rocha Silva, sócia n.º 16 515, EB 1 de Lacete, Tabuadelo, Guimarães.
Maria Eduarda Ferreira Pastor, sócia n.º 5165, EB 1 n.º 10 de Guimarães.
Maria de Fátima Pacheco Carvalho, sócia n.º 24 460, EB 2, 3 de Refojos, Cabeceiras de Basto.
Maria Sofia Machado Horta, sócia n.º 1056, aposentada.
Rosa Manuela Mota Guimarães, sócia n.º 23 182, EB 2, 3 Egas Moniz, Guimarães.

Suplentes:

José Armindo Pinto Pinheiro, sócio n.º 13 584, EB 2, 3 de Fermentões, Guimarães.
José Carlos de Araújo Soares, sócio n.º 17 861, EB 2, 3 de Silvares, Fafe.
Laura Maria Campos Vilela, sócia n.º 26 855, Esc. Sec. de Fafe.
Maria Ermelinda Neves Poças Falcão, sócia n.º 1969, EB 2, 3 de Egas Moniz, Guimarães.
Maria Margarida Leite de Freitas Paul, sócia n.º 1116, EB 2, 3 de Egas Moniz, Guimarães.

Maria do Rosário Amaral Costa, sócia n.º 24 619, JI de Porto d'Ave, Póvoa de Lanhoso.
Sílvia Maria Ribeiro Lemos, sócia n.º 27 048, EB 2, 3 de São João de Ponte, Caldas das Taipas.

Área sindical de Mirandela

Efectivos:

Alcino José Soares, sócio n.º 6072, EB 3/Sec. de Mirandela.
Amália Maria Rente Alagoa, sócia n.º 15 738, EBM de Urros, Torre de Moncorvo.
Ana Paula Belchior Tomé Maçaira, sócia n.º 15 854, JI de Mirandela.
Eurico do Nascimento Inocêncio Souteiro, sócio n.º 1284, EB 3/Sec. de Carvalhais.
Isália Branca Santos Pires, sócia n.º 15 889, EBM de Vale de Gouvinhas, Mirandela.
Maria Adelaide Pinto Soares, sócia n.º 6595, EB 1, n.º 1, de Mirandela.
Maria Adelina Pinto Madureira, sócia n.º 15 663, EB 1, n.º 1, de Alfândega da Fé.
Maria da Conceição Sarmento Pato de Macedo, sócia n.º 1281, EB 2, 3/Sec. de Alfândega da Fé.
Maria de Fátima Branco Cardoso E. Santos, sócia n.º 8603, EB 1, 2 de Torre D. Chama.
Maria de Fátima Pereira Geraldo Machado, sócia n.º 30 223, JI Arco-Íris, Misericórdia, Mirandela.
Maria Helena Cruz de Castro Guimarães, sócia n.º 19 798, EB 2, 3/Sec. de Carrazeda de Ansiães.
Maria Isabel Ganilho Lopes Velho Borges Pires, sócia n.º 4537, EB 3/Sec. de Mirandela.
Maria Victória Andrade Lázaro, sócia n.º 15 733, EB 1 de Urros, Torre de Moncorvo.
Rui Luís Dias, sócio n.º 5278, EB 3/Sec. de Carvalhais.
Victor Manuel Cortinhas Sil, sócio n.º 15 613, EB 1 de Lodões, Vila Flor.

Suplentes:

Albertina Maria Silva Moreira Neto Parra, sócia n.º 15 622, EB 2, 3 de Freixo de Espada à Cinta.
Ana Paula Barreto Shirley de Oliveira, sócia n.º 31 046, EB 2, 3/Sec. de Vila Flor.
Fernando de Jesus Fonseca, sócio n.º 15 709, EB 2, 3/Sec. de Carrazeda de Ansiães.
Luís Casimiro Girão Monteiro, sócio n.º 12 002, Esc. Prof. de Agric. e Desenv. Rural de Carvalhais, Mirandela.
Maria de Fátima Pires Rodrigues, sócia n.º 30 668, JI Arco-Íris, Mirandela.
Maria Isabel Teixeira Fontes, sócia n.º 15 561, JI de Cerejais, Alfândega da Fé.

Área sindical de Monção

Efectivos:

Maria da Conceição Luís Vaz Nande, sócia n.º 16 346, EB 1 Codicheira n.º 2, Aguçadoura, Póvoa de Varzim.
Alexandra Sofia Ferreira Bento Machado, sócia n.º 27 358, Esc. Sec. de Monção.
Cristina Brito Lourenço Fernandes, sócia n.º 16 777, Esc. Sec. de Monção.
Erminda da Conceição Torres Gomes Aperta, sócia n.º 16 898, ensino recorrente, Monção.
José Manuel Bastião Veríssimo, sócio n.º 23 521, EB 2, 3 de Valença.

José Manuel Pontes Fernandes, sócio n.º 16 452, EB 2, 3 de Diogo Bernardes, Ponte da Barca.
José Pedro Vale Silva Campos, sócio n.º 24 865, EB 1 de Valença.
Maria do Céu Lopes Bivar, sócia n.º 16 551, EB 1 de Ponte da Barca (sede).
Maria Filomena Rodrigues Lindo, sócia n.º 24 291, JI de Igreja, Chaviães, Melgaço.
Maria José Ribeiro Esteves Pereira de Sá, sócia n.º 16 886, EB 2, 3/Sec. de Paredes de Coura.
Maria José Rocha Almeida, sócia n.º 16 752, JI de Monção.
Maria Manuela Rodrigues Branco, sócia n.º 6059, EB 1 de Arcos de Valdevez (sede).
Natércia Maria Costa Ventura, sócia n.º 16 216, Agrup. Esc. de Valdevez, Arcos de Valdevez.
Rogério Manuel Barreiros Correia, sócio n.º 1376, Esc. Sec. de Arcos de Valdevez.
Susana Cecília Fernandes Pereira d'Eça, sócia n.º 16 081, JI Trofa, Friestas, Valença.

Suplentes:

Eva Maria Rodrigues Martins Domingues, sócia n.º 16 807, Proj. Melgaço Solidário, Melgaço.
Isabel do Rosário Parra Rodrigues Cerqueira, sócia n.º 27 440, EB 2, 3/Sec. de Paredes de Coura.
Emília de Fátima Dias Marinho, sócia n.º 16 925, aposentada.
Maria de Fátima Pereira Felgueiras, sócia n.º 16 105, EB 1 de Várzea, Parada, Paredes de Coura.
Maria Filomena de Barros Gonçalves Fernandes, sócia n.º 23 773, JI de Valadares.
Mário Luiz Magalhães Fernandes, sócio n.º 10 259, EB 2, 3 do Padre Agostinho Caldas Afonso, Pias.
Rosalina de Lurdes Alves, sócia n.º 29 267, EB 2, 3/Sec. de Melgaço.

Área sindical de Penafiel

Efectivos:

Lúgia Maria Carvalho Pinto Correia, sócia n.º 1205, EB 2, 3 de Paredes.
Ana Alzira Pereira, sócia n.º 3598, EB 2, 3 de Paço de Sousa.
Alexandre Ribeiro Silva, sócio n.º 4651, EB 2, 3 de Cabeça Santa n.º 3, Penafiel.
Jorge Manuel Conceição Pinto, sócio n.º 5048, EB 2, 3 de Paços de Ferreira.
Ana Maria Mendonça Gouveia de Sousa, sócia n.º 8625, JI Silves (sede n.º 1), Lousada.
Maria Dolores Monteiro da Cunha Leal, sócia n.º 11 145, JI São Martinho de Recesinhos.
Maria Antónia C. C. Canhoto da Rocha, sócia n.º 11 618, EB 1 de Sobrado n.º 2, Castelo de Paiva.
Fátima Maria Nunes da Silva, sócia n.º 12 303, EB 1 de Lousada n.º 2, ed. especial, Lousada.
Susana M. Moura F. Nunes, sócia n.º 15 504, JI Corgo, Meinedo, Lousada.
Paulo Fernando Teles de Lemos E. Silva, sócio n.º 22 153, EB 2, 3 de Paredes.
Ana Maria Moreira Carvalho, sócia n.º 22 459, JI de Paços de Ferreira, sede n.º 1.
Ana Maria Coruche dos Santos, sócia n.º 23 597, EB 2, 3 de Souselo, Castelo de Paiva.
José Paulo Leites da Costa, sócio n.º 28 800, Esc. Sec. de Penafiel n.º 1.

Maria Susana Teixeira de Carvalho, sócia n.º 29 884, EB 1 da Devesa, Peroselo n.º 2.
Maria de Lurdes Sousa Ribeiro, sócia n.º 8185, EB 1 de Paredes, EB 1, Chãos, Bitarães, Paredes.

Suplentes:

Rosa Maria Pereira Madureira, sócia n.º 25 337, EBM n.º 798 de Miragaia, Abragão.
José Lourenço da Graça, sócio n.º 20 879, EB 2, 3 n.º 3 de Cabeça Santa, Penafiel.
Amadeu Martins Dias, sócio n.º 27 277, Esc. Sec. de Joaquim de Araújo, Guilhufe, Penafiel.
Blandina de Sousa Nunes Moreira, sócia n.º 24 340, EB 1 da Confraria n.º 2, Sanfins, Paços de Ferreira.
Avelino Jorge Neves Resende, sócio n.º 26 373, EB 2, 3 de Paços de Ferreira.
Aida Maria Santos Almeida, sócia n.º 26 501, EB 1 de Coreixas n.º 1, Irivo.
Hugueta Joana Pacheco Miranda, sócia n.º 26 374, EB 2, 3 de Caíde-Rei, Lousada.

Área sindical do Porto

Efectivos:

Adriano Soares Pinto, sócio n.º 3886, EB 1 n.º 47, Porto.
António Jorge Souto Agueda da Costa, sócio n.º 23 307, Esc. Sec. de Rodrigues Freitas, Porto.
Armanda Rosa Alves Vilela Barbosa, sócia n.º 10 548, EB 2, 3 de Gondomar.
Carla Assunção Breda da Cruz, sócia n.º 26 994, EB 2, 3 da Maia.
Conceição Maria Martins Peixoto, sócia n.º 22 382, Ji de Rans, Rio de Moinhos, Penafiel.
Filomena Jeanette Lemos Ferreira Figueiredo, sócia n.º 8822, EB 1 n.º 56, Bairro do Aleixo, Porto.
Gracinda Afonso Sanches Ferreira dos Santos, sócia n.º 22 054, EB 1 n.º 47, Porto.
Joaquim Augusto Vieira da Silva, sócio n.º 1951, EB 2, 3 de Nogueira da Maia.
Lúcia da Conceição Lopes, sócia n.º 22 050, EB 1 n.º 42, Porto.
Manuel Santos Matos, sócio n.º 22 376, Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto.
Maria Aurélia Quelhas Martins, sócia n.º 11 138, EB 1 n.º 33, Foz do Douro, Porto.
Maria Conceição Miranda Silva Ramos, sócia n.º 127, Ji de Guarda, Perafita, Matosinhos.
Maria das Dores Veloso, sócia n.º 7469, Agrup. Esc. da Costa, Montes da Costa, Ermesinde.
Maria Deolinda Couto Lobato Barata, sócia n.º 25 089, EB 2, 3 de Irene Lisboa, Porto.
Maria Salomé Fernandes Ribeiro Conde, sócia n.º 24 036, EB 2, 3 do Cerco do Porto, Porto.

Suplentes:

Abílio Afonso Lourenço, sócio n.º 1277, Esc. Sec. da Rainha Santa Isabel, Porto.
António Francisco Silva Mondim, sócio n.º 4429, EB 2, 3 de Paranhos, Porto.
Guilhermino Tertuliano Moreira Monteiro, sócio n.º 6721, Esc. Sec. de Castelo da Maia.
Maria da Piedade Morais Azevedo Baía Patrão, sócia n.º 10 977, Agrup. Esc. da Costa (JI), Ermesinde, Valongo.

Maria Florinda Albergaria Gomes Silva, sócia n.º 45, EB 1 da Quinta dos Castelos, Vila Nova de Gaia.
Maria José Araújo da Silva, sócia n.º 24 679, Agrup. Esc. de Matosinhos 2, EB 1, n.º 1.
Maria Manuela Araújo da Costa Gomes Sequeira, sócia n.º 23 999, Esc. Sec. da Senhora da Hora, Matosinhos.

Área sindical da Póvoa de Varzim

Efectivos:

Ambrosina Augusta Maia Ferreira, sócia n.º 2437, Ji da Poça da Barca, Agrup. das Escolas de Caxinas.
Armando Alves Fernandes, sócio n.º 24 497, EB 1 de Touguinha, Vila do Conde.
Elisabete da Silva Costa, sócia n.º 21 654, EB 1 de Vairão.
João Fernando Melo da Costa, sócio n.º 10 224, EB 1 de Aldeia Nova n.º 1, A Ver-o-Mar.
José Antonino Monteiro Silva Cadeia, sócio n.º 11 847, n.º 3, Agrup. do Desterro, Póvoa de Varzim.
José Augusto Monteiro, sócio n.º 24 404, Agrup. da Granja, Rates, Póvoa de Varzim.
José Maria Barbosa Cardoso, sócio n.º 19 918, Esc. Sec. de Alcaldes de Faria.
Maria das Dores Marques Fernandes, sócia n.º 16 907, EB 2, 3 de Penalves.
Maria Emília Ferreira Alves de Sousa Assunção, sócia n.º 26 514, Mapadi.
Maria de Fátima Gomes de Sá Trovão, sócia n.º 19 476, Agrup. de Escolas das Caxinas, Vila do Conde.
Maria de Lurdes Ferreira Graça Mesquita, sócia n.º 8169, EB 1, n.º 1, de Macieira, Vila do Conde.
Maria Odete Briosso Gomes, sócia n.º 1062, EB 2, 3 de Flávio Gonçalves.
Maria do Sameiro Oliveira Magalhães, sócia n.º 20 493, EB 2, 3 de Rates, Póvoa de Varzim.
Miguel Araújo Lima Rocha Pereira, sócio n.º 2476, Esc. Sec. de Eça de Queirós (quadro da EB 2, 3 Irene Lisboa).
Teresa Maria Martins Evaristo Monteiro, sócia n.º 19 950, EB 2, 3 de Júlio Saul Dias, Vila do Conde.

Suplentes:

Aida Maria Ferreira Pinto, sócia n.º 4696, EB 1 de Estrada, Touguinha, Agrup. Arco-Íris.
Isilda Maria Martins Lopes, sócia n.º 27 235, Esc. Sec. de Henrique Medina, Esposende.
Joaquim Manuel Moreira Neves, sócio n.º 20 156, EB 2, 3 de António Correia de Oliveira, Esposende.
Jorge Basílio Costa Pinto Oliveira, sócio n.º 11 563, EB 2, 3 de Júlio Saul Dias, Vila do Conde.
Manuel Joaquim Fernandes Rato, sócio n.º 11 797, Esc. Sec. de José Régio, Vila do Conde.
Raul Francisco Ferreira Azevedo, sócio n.º 5591, EB 2, 3 de António Correia de Oliveira, Esposende.
Sílvia Assunção Lopes Gonçalves, sócio n.º 27 388, EB 2, 3 de Rosa Ramalho, Barcelinhos.

Área sindical de São João da Madeira

Efectivos:

Agostinho Carmo Tavares, sócio n.º 21 754, EB 1 da Arroteia n.º 1, Nogueira do Cravo, Oliveira de Azeméis.

Ana Maria Pereira Mota, sócia n.º 3655, EB 1 de São João da Madeira n.º 1, Parque, São João da Madeira.
Carla Regina Fernandes Almeida Pinho, sócia n.º 25 133, EB 1 n.º 1 de Cesar, Oliveira de Azeméis, Cesar.
Djalma Pinto Sá Mascoso Marques, sócio n.º 24 377, Esc. Sec. de Soares Basto, Oliveira de Azeméis.
Francisco Manuel Cunha Gonçalves, sócio n.º 24 354, EB 2, 3 de Arouca.
Gladys Henriques Silva Faria, sócia n.º 28 698, JI C. Prom. Social Rainha Santa Mafalda, Arouca.
Hortelinda Fernandes Almeida, sócia n.º 10 840, EB 1 Fictícia, São João Madeira.
Isabel Maria Castro Guimarães Pereira, sócia n.º 12 360, JI da Igreja, Santiago de Riba-Ul, Oliveira de Azeméis.
Maria Conceição Rodrigues Pinto, sócia n.º 644, Acad. Mús. de São João da Madeira.
Maria Fátima Neves Guimarães, sócia n.º 4230, EB 2, 3 de Ferreira da Silva, Cucujães, Oliveira de Azeméis.
Maria Graça Sousa Faria Azevedo, sócia n.º 12 980, JI do Paninho, São João da Madeira.
Maria Madalena A. Gonçalves Silva, sócia n.º 26 414, EB 2, 3 de Ferreira da Silva, Cucujães, Oliveira de Azeméis.
Maria Manuela Paiva Vide Marques Barbosa, sócia n.º 23 125, Esc. Sec./3 de Arouca.
Maria Manuela Mota Roby Amorim, sócia n.º 18 434, Esc. Sec./3 de Serafim Leite n.º 1, São João da Madeira.
Mário João Pinho Ribeiro, sócio n.º 12 138, Esc. Sec. de Soares Basto, Oliveira de Azeméis.
Mónica Cristina Oliveira Silva, sócia n.º 27 151, EB 1 n.º 1, Vale de Cambra.

Suplentes:

Fernanda Maria Couto Ferreira Capela, sócia n.º 18 262, Ens. Recorrente (EB 1 Fictícia), São João da Madeira.
Florbela Maria Rebelo Gomes, sócia n.º 487, Esc. Sec. de João Silva Correia, São João da Madeira.
Isabel Maria Conceição Ferreira Assunção Silva, sócia n.º 18 715, JI de Cesar n.º 1, Oliveira de Azeméis.
José Gouveia Silvestre Aido, sócio n.º 21 028, EB 1 Areosa n.º 2, Pinheiro da Bemposta, Figueiredo, Oliveira de Azeméis.
Maria Lurdes Gonçalves Xavier, sócia n.º 18 635, Esc. Sec. de Vale de Cambra.
Ondina Silva Sousa, sócia n.º 5835, EB 2, 3 de São João da Madeira.
Ricardo Alexandre Carvalho Lança S. Mariano, sócio n.º 30 131, EB 2, 3 de Loureiro, Oliveira de Azeméis.

Área sindical de Viana do Castelo

Efectivos:

Augusto Cândido Vaz da Costa Ranha, sócio n.º 1448, Esc. Sec. de Monserrate, Viana do Castelo.
Conceição da Cunha Fernandes Liquito, sócia n.º 4708, Agrup. Esc. da Abelheira, EB 1 n.º 5 de Igreja, Meadela, Viana do Castelo.
Cristina Maria Peixoto de Carvalho, sócia n.º 27 039, 32 anos, EB 2, 3/Sec. de Barroelas.
João António Ribeiro Lopes Correia, sócio n.º 1301, EB 1 de Vilar, Arcozelo, Ponte de Lima.
Jorge Moreno Delgado, sócio n.º 30 254, Esc. Sup. Tecnol. e Gestão de Viana do Castelo.
Luís Filipe Brandão Morais Macedo, sócio n.º 16 993, Esc. Sec. de Santa Maria Maior, Viana do Castelo.

Maria Armanda Martinez de Oliveira Rocha, sócia n.º 11 910, EB 1, 2 de Vila Praia de Âncora, Caminha.
Maria da Conceição Rodrigues Branco, sócia n.º 8816, JI de Paço, Vitorino de Piães, Ponte de Lima.
Maria Manuela Coruche Malhado, sócia n.º 5119, Esc. Sec. de Santa Maria Maior, Viana do Castelo.
Maria Manuela Martins Gonçalves, sócia n.º 25 025, EB 1 de Castelo do Neiva.
Mário Pedro Leal Cardoso Molinos, sócio n.º 3937, EB 2, 3/Sec. de Caminha.
Nuno de Almeida Tavares, sócio n.º 12 056, ANCO-RENSIS — Cooperativa de Ensino, Vila Praia de Âncora, Caminha.
Paula Maria Rodrigues de Sampaio Gonçalves, sócia n.º 16 784, JI n.º 2 de Monserrate, Viana do Castelo.
Rui Pedro Rodrigues Palma da Silva, sócio n.º 16 577, EB 1 de Vacariça, Refóios do Lima, Ponte de Lima.
Rui de Sá Afonso, sócio n.º 1474, EB 2, 3/Sec. de Barroelas.

Suplentes:

Ana Rocha de Oliveira, sócia n.º 30 812, EB 2, 3/Sec. de Monte da Ola, Vila Nova de Anha.
Eduarda Maria Gomes Martins Branco, sócia n.º 1327, EB 1 do Carmo, Santa Maria Maior, Viana do Castelo.
Isabel Maria Rafael Crespo, sócia n.º 16 673, EB 1 de Vila Nova de Anha.
Margarida Maria Cabral Maio, sócia n.º 1398, EB 2, 3/Sec. de Caminha.
Maria Emília Martins Gonçalves Moreira, sócia n.º 5408, JI Senhora da Oliveira, Darque.
Maria de Fátima Barros Silva Sousa, sócia n.º 30 375, Creche de Santa Maria Maior, Santa Casa da Misericórdia, Viana do Castelo.

Área sindical de Vila Nova de Famalicão

Efectivos:

Américo Teixeira Moreira, sócio n.º 10 196, Esc. Sec. de D. Afonso Henriques, Vila das Aves, Covelos.
Ana Bela Rodrigues Piedade Lemos, sócia n.º 6274, EB 1 de Friães, Santo Tirso.
Ana Maria Ilhão Moreira de Carvalho, sócia n.º 10 142, EB 2, 3 de Júlio Brandão, Vila Nova de Famalicão.
Carla Alexandra de Vasconcelos Balsemão Barbosa, sócia n.º 22 270, JI de Real, Barcelos, Carvalhos BCL.
Fernando Jorge Pinto André, sócio n.º 12 702, EB 2, 3 de São Rosendo, Santo Tirso.
Joana da Conceição dos Santos Mourão do Vale, sócia n.º 13 398, Esc. Sec. de Camilo Castelo Branco, Vila Nova de Famalicão.
José Correia da Silva, sócio n.º 28 607, EB 1 de Aldeia do Monte, São Martinho do Campo.
José Joaquim Ferreira do Vale, sócio n.º 958, Esc. Sec. de Tomaz Pelayo, Santo Tirso.
Laura Alice Azevedo Gomes Correia, sócia n.º 3674, Esc. Sec. de Benjamim Salgado, Joane, Vila Nova de Famalicão.
Manuel Narciso Gonçalves Machado, sócio n.º 3570, EB 1 da Ribeira, Roriz, Santo Tirso.
Maria Luísa Pimenta Barbosa, sócia n.º 21 177, JI do Engenho, Arnoso.
Maria Otilia Duarte Santos Moreira, sócia n.º 11 119, JI de Ribeiro, Rebordões, Santo Tirso.

Maria Teresa Fernandes de Castro Lopes, sócia n.º 956, Esc. Sec. de Tomaz Pelayo, Santo Tirso.

Suplentes:

Rosa Maria Campos Monteiro, sócia n.º 12 617, Asas — Assoc. Solidariedade Acção Social Santo Tirso.

Teresa de Jesus Ferreira Neves, sócia n.º 6737, EB 2, 3 da Trofa.

Cristina Maria Domingues Abreu, sócia n.º 21 989, Esc. Sec. de Camilo Castelo Branco, Vila Nova de Famalicão.

José Nascimento Magalhães, sócio n.º 11 515, Esc. Sec. da Trofa.

Luís Henrique a Costa e Silva, sócio n.º 14 593, EB 2, 3 da Trofa.

Maria Bernardete Monteiro da Costa, sócia n.º 5471, EB 2, 3 de São Rosendo, Santo Tirso.

Maria da Conceição Ferreira Vilhena da Silva, sócia n.º 26 099, EB 1 de Gondifelos, Vila Nova de Famalicão.

Maria Manuel Jorge Barroso, sócia n.º 3468, EB 2, 3 da Trofa.

Maria Patrocínio Moreira Cardoso, sócia n.º 20 274, EB 1 de Finzes, Trofa, Agrup. de Santo Tirso.

Área sindical de Vila Real

Efectivos:

Alice Maria Ferreira Santos Melo Lima, sócia n.º 20 692, JI de São Martinho d'Anta, São Martinho de Antas.

António Manuel Ferreira Viamonte Rodrigues, sócio n.º 20 799, EB 3/Sec. de Latino Coelho, Lamego.

Carlos Alberto Silva dos Santos Taveira, sócio n.º 15 385, EB 2, 3/Sec. de Murça.

Elisabete Sacramento Fitas, sócia n.º 20 833, EB 1 Canelas, Canelas.

Fernanda Lopes Martins, sócia n.º 20 944, Esc. Sec. do Rodo, Godim.

Graça Maria Feitais Teixeira Pereira, sócia n.º 20 802, Esc. Sec. do Rodo, Godim.

Maria Ângela Machado Ávila, sócia n.º 32 006, EB 1 Fictícia, Vila Real.

Maria Assunção Pinto Carvalho, sócia n.º 1499, Agrup. da Campeã, Vila Real.

Maria Filomena Silva Seixas Teixeira Pinto Azevedo, sócia n.º 10 985, EB 1 de Meneses, Torgueda.

Maria João M. Santa Fernandes, sócia n.º 15 047, EB 2 de Montalegre.

Maria José Lemos Bebiano, sócia n.º 15 254, JI Paço, Lordelo.

Mariana de Jesus Martins Lousa, sócia n.º 1509, EB 1 de Tanha, Nogueira.

Odete Filomena Ventura Lopes, sócia n.º 8337, EB 1 da Ponte n.º 1, Vila Real.

Rosalina de Jesus Machado Almeida, sócia n.º 20 798, Esc. Sec. do Dr. Araújo Correia, Godim.

Sónia Margarida do Rosário Calça Xavier, sócia n.º 15 312, EB 1 n.º 1, Vila Real.

Suplentes:

Alzira da Fonseca Pinto Ribeiro, sócia n.º 15 388, JI de Castanheira do Sul, São João da Pesqueira.

Carlos Manuel Moreira Gomes, sócio n.º 1532, Esc. Sec. de Morgado de Mateus, Vila Real.

Fernanda de Fátima Teixeira Moreira de Sousa, sócia n.º 20 568, JI Cent. Soc. Paroq. de Mateus, Vila Real.

Fernanda Maria Gonçalves da Santa, sócia n.º 15 352, EB 1 de Lixa do Alvão, Soutelo de Aguiar.

Helena Maria Afonso, sócia n.º 20 807, EB 1 n.º 3, Peso da Régua.

José Fernando Bessa Ribeiro, sócio n.º 21 790, Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro.

Maria Aurora Teixeira Andrade, sócia n.º 22 298, Esc. Sec. de Alijó.

Conselho fiscal e de jurisdição

Efectivos:

Ana Gracinda Tavares da Fonseca Maia Arezes, sócia n.º 7406, 54 anos, EB 2, 3 de Pedrouços, Maia.

Ana Maria Nascimento Monteiro de Aguiar, sócia n.º 66, 49 anos, JI de Espinho.

Ana Maria Viegas de Brito Jorge, sócia n.º 18, 51 anos, Esc. Sec. de Filipa de Vilhena, Porto.

Felizardo Bouene, sócio n.º 20, 54 anos, EB 2, 3 de Gueifães, Maia.

Henrique Sérgio Botelho de Miranda, sócio n.º 377, 59 anos, Faculdade de Engenharia, da Universidade do Porto.

Luís Manuel Ferreira Dinis, sócio n.º 3577, 50 anos, Vale de Ferreiros, Agrup. de Baguim, Baguim do Monte.

Maria Celeste Ferreira Santos, sócia n.º 3822, 54 anos, EB 2, 3 de Lourosa, Santa Maria da Feira.

Suplentes:

Maria Manuela Matos da Costa e Almeida, sócia n.º 756, 49 anos, EB 2, 3 de Augusto Gil, Porto.

Jacinto Filipe Oliveira Leal, sócio n.º 26 923, 28 anos, EB 2, 3 do Dr. Vasco Moniz, Vila Franca de Xira.

Olga Maria Machado Dias, sócia n.º 2411, 58 anos, EB 2, 3 de Flávio Gonçalves, Póvoa de Varzim.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 19 de Julho de 2002, ao abrigo do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 105/2002, a fl. 28 do livro n.º 2.

Assoc. Sindical dos Professores Pró-Ordem — Eleição em 17 de Maio de 2002 para o quadriénio de 2002-2006.

Mesa do congresso e do conselho geral

Presidente — Aida Maria Maurício, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 636505, de 2 de Agosto de 1996, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Vice-presidente — José António Torres de Oliveira, professor do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 3805626, de 8 de Setembro de 2000, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

1.º secretário — Maria da Graça Ferreira Cabral Pegado, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 9554237, de 15 de Outubro de 2001, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

2.º secretário — Maria Odete Soares Martins, professora do ensino secundário, bilhete de identidade

n.º 4417365, de 22 de Março de 1996, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Suplentes:

Isabel Maria Ferreira Braz, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 4363764, de 7 de Maio de 1998, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
Bertino Sequeiro Nunes, professor do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 389671, de 20 de Janeiro de 1998, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Comissão directiva

Presidente — Filipe Correia do Paulo, professor do ensino secundário e superior, bilhete de identidade n.º 5636770, de 15 de Fevereiro de 1999, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
Vice-presidente — Maria Alexandra Leal Carolino, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 3291708, de 24 de Janeiro de 2000, do Arquivo de Identificação do Porto.
Tesoureiro — João António Tomás, professor do ensino básico e secundário, bilhete de identidade n.º 3008180, de 31 de Outubro de 2000, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
Secretária — Maria Clara Horta Soares Freire da Paz, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 6788238, de 30 de Junho de 1998, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Efectivos:

Adoração Primavera Quinteiro Ferreira, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 7312, de 14 de Março de 1994, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
António Carvalho Rodrigues, professor do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 7477033, de 27 de Agosto de 1999, do Arquivo de Identificação de Leiria.
António Franklim Tinoco, professor do ensino básico, bilhete de identidade n.º 1657844, de 3 de Agosto de 1995, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
Arnaldo Lopes Marques, professor do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 5178840, de 11 de Abril de 1996, do Arquivo de Identificação de Santarém.
Augusto Soares dos Santos, professor do ensino básico, bilhete de identidade n.º 7885685, de 16 de Agosto de 1996, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
Carla Mariana Ferreira Monteiro, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 10457212, de 9 de Outubro de 2001, do Arquivo de Identificação da Guarda.
Catarina Marques Estima, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 9067269, de 30 de Novembro de 1999, do Arquivo de Identificação de Aveiro.
Celestino António da Cruz Marinho, professor do ensino básico, bilhete de identidade n.º 6082210, de 22 de Dezembro de 1999, do Arquivo de Identificação de Aveiro.
Cristina Isabel Oliveira Duarte, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 9170119, de 19 de Janeiro de 2000, do Arquivo de Identificação de Santarém.
Diogo Pereira Filipe, professor do ensino básico, bilhete de identidade n.º 6670552, de 27 de Agosto de 2001, do Arquivo de Identificação de Portalegre.

Emília Graça Clemente Baliza, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 5633062, de 25 de Fevereiro de 1999, do Arquivo de Identificação de Setúbal.
Fernando António Figueiredo Amaral, professor do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 6045746, de 17 de Agosto de 1998, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
Francisco Jesus Remédios, professor do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 8370156, de 27 de Dezembro de 2000, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
Francisco Manuel Soares Gomes, professor do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 5388826, de 9 de Setembro de 1997, do Arquivo de Identificação de Aveiro.
Gracinda do Carmo Pais Neto Pereira, professora do ensino básico e secundário, bilhete de identidade n.º 6983702, de 19 de Março de 1998, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
Ilda Loureiro Maninho Bicacro, professora do ensino básico e secundário, bilhete de identidade n.º 4489048, de 17 de Abril de 2001, do Arquivo de Identificação de Castelo Branco.
Jorge Varela Palhas Branco, professor do ensino básico, bilhete de identidade n.º 5082721, de 29 de Agosto de 2001, do Arquivo de Identificação de Viana do Castelo.
José Guilherme Ferreira Pinto Basto, professor do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 9035707, de 3 de Abril de 2002, do Arquivo de Identificação de Aveiro.
José Pedro dos Santos Rocha, professor do ensino básico, bilhete de identidade n.º 6590648, de 15 de Novembro de 2000, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
Laura Maria Gomes Sousa Amado, professora do ensino básico e secundário, bilhete de identidade n.º 2854665, de 11 de Setembro de 1995, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
Lúcia Maria Crisóstomo Pina Cabaço, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 5562410, de 24 de Janeiro de 2002, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
Margarida Maria Alvelos Marques, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 6234852, de 29 de Janeiro de 2002, do Arquivo de Identificação de Viseu.
Maria Celeste Catarino Quintino, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 7315835, de 26 de Junho de 2000, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
Maria da Graça Fernandes Ferreira, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 9709349, de 4 de Janeiro de 2001, do Arquivo de Identificação de Viseu.
Maria da Saudade Bairradas Azevedo, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 4135030, de 27 de Dezembro de 2000, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
Maria de Fátima Campos Pais Gomes de Almeida, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 5615739, de 17 de Junho de 1998, do Arquivo de Identificação de Viseu.
Maria de Fátima de Amorim Ribeiro, professora do ensino básico e secundário, bilhete de identidade n.º 8632309, de 25 de Fevereiro de 1997, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Maria de Lurdes Franco Satiro, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 7377020, de 29 de Dezembro de 1998, do Arquivo de Identificação de Castelo Branco.

Maria do Céu Henriques David, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 1433687, de 8 de Outubro de 1998, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Maria Inês Costa Martins Bessa Valle Teixeira, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 3566225, de 10 de Maio de 2000, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Maria João Lopes Rodrigues Gomes, professora do ensino secundário e superior, bilhete de identidade n.º 7849930, de 7 de Fevereiro de 2001, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Maria João Lourenço da Cunha, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 8423628, de 10 de Janeiro de 2001, do Arquivo de Identificação de Viseu.

Maria João Quaresma de Queirós Saavedra Leite Basto, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 9028859, de 7 de Fevereiro de 2002, do Arquivo de Identificação de Braga.

Maria Lúcia Morgado dos Santos, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 7391365, de 24 de Agosto de 2000, do Arquivo de Identificação de Viseu.

Maria Luísa Setas Lopes Pontes, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 8242362, de 22 de Maio de 2001, do Arquivo de Identificação de Bragança.

Nair Fátima Silva Ferreira, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 1923611, de 11 de Fevereiro de 2002, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Nuno Augusto Lima Pinto Durães, professor do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 6507518, de 19 de Fevereiro de 2002, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Orlando Jorge Gonçalves de Mendonça, professor do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 7278674, de 21 de Março de 1999, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Palmira dos Santos Reis, professora do ensino básico e secundário, bilhete de identidade n.º 3979963, de 6 de Abril de 2001, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Regina Maria Vitorino Ferreira Lobo, professora do ensino básico e secundário, bilhete de identidade n.º 4379291, de 10 de Maio de 2002, do Arquivo de Identificação de Coimbra.

Rosa Catarina Ribeiro dos Reis, professora do ensino básico e secundário, bilhete de identidade n.º 9591057, de 12 de Dezembro de 2000, do Arquivo de Identificação de Coimbra.

Salomão Cunha de Carvalho, professor do ensino básico, bilhete de identidade n.º 9904155, de 15 de Setembro de 2000, do Arquivo de Identificação de Viseu.

Sara Margarida Batista, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 11062313, de 15 de Março de 1999, do Arquivo de identificação de Coimbra.

Suplentes:

Branca Maria Lopes Leal Carolino, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 0885631, de

20 de Dezembro de 1983, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Clotilde Correia Botelho, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 1034196, de 29 de Julho de 1985, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Maria Adelina Lopes Rodrigues Gomes, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 1782191, de 29 de Agosto de 2000, do Arquivo de Identificação do Porto.

Maria Ângela da Escada, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 13810150, de 26 de Setembro de 2000, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Maria Fernanda de Jesus Marques da Silva Estima, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 7129298, de 10 de Janeiro de 2001, do Arquivo de Identificação de Aveiro.

Conselho fiscal e de disciplina

Presidente — Manuel Filipe de Jesus, professor do ensino básico, bilhete de identidade n.º 3005608, de 23 de Dezembro de 1994, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

1.^a vogal — Maria Gracinda Vieira Maia, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 3451469, de 18 de Dezembro de 1998, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

2.^a vogal — Maria Margarida Francisco Madureira, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 7352760, de 2 de Março de 2001, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Suplentes:

Américo Rui Rodrigues dos Santos, professor do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 2398305, de 8 de Abril de 1997, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

José Luís Pinto Branco, professor do ensino básico, bilhete de identidade n.º 10268150, de 3 de Outubro de 2001, do Arquivo de Identificação de Oeiras.

Conselho geral

Efectivos:

Adelaide Maria Gonçalves Andrade Inácio, professora do ensino básico e secundário, bilhete de identidade n.º 4490227, de 7 de Outubro de 1999, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Aida Maria Coelho Moreira, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 2528394, de 20 de Outubro de 2000, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Alda Maria Raminhos Agostinho Fânica, professora do ensino básico e secundário, bilhete de identidade n.º 8203849, de 9 de Janeiro de 2002, do Arquivo de Identificação de Évora.

Alexandra Cristina Vieira Mota, professora do ensino superior, bilhete de identidade n.º 96620556, de 27 de Setembro de 2000, do Arquivo de Identificação do Porto.

Alexandrina Maria Morgadinho Candeias, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 8078194, de 7 de Setembro de 2001, do Arquivo de Identificação de Coimbra.

Anabela Maria Gomes Caramelo Luz, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 8543068, de 22 de Maio de 1998, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

- Anabela Moreira Maciel, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 10819945, de 5 de Setembro de 1997, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Fernanda Alexandra Sousa Pereira, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 10363161, de 1 de Fevereiro de 2000, do Arquivo de Identificação de Viseu.
- Fernando Alves Henriques, professor do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 2096231, de 30 de Março de 1995, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Filomena Maria Andrade Madeira Bebiano, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 3984469, de 19 de Março de 2001, do Arquivo de Identificação de Viseu.
- Florbela Maria Lopes Ribeiro Sanches, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 6560357, de 15 de Maio de 1997, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Francisco José Maria Dias Gonzaga, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 10134396, de 12 de Outubro de 2002, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Graça Maria Ribeiro Carvalho, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 8560330, de 25 de Janeiro de 2001, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Gracinda Matos Monteiro Almeida, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 2040209, de 13 de Julho de 2001, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Helena Beatriz Baptista Vitória, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 8779683, de 10 de Março de 2000, do Arquivo de Identificação de Viseu.
- Hélia Abreu Freitas, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 11050587, de 16 de Outubro de 2001, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Hipólito de Nóbrega dos Passos, professor do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 11871461, de 9 de Fevereiro de 1996, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Ilda Dinah da Cunha Furtado, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 296354, de 24 de Maio de 2000, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Isabel Cristina de Carvalho Jorge, professora do ensino básico e secundário, bilhete de identidade n.º 7805287, de 15 de Novembro de 2001, do Arquivo de Identificação de Coimbra.
- Isabel Cristina Sousa Dias Morato Barata, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 9540901, de 10 de Dezembro de 1999, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Isabel Maria da Silva Andrade, professora do básico, bilhete de identidade n.º 5061058, de 12 de Março de 2002, do Arquivo de Identificação de Santarém.
- Isabel Maria Marques Correia, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 5714138, de 3 de Fevereiro de 2000, do Arquivo de Identificação de Viseu.
- Isabel Maria Varela Almendra, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 6065201, de 22 de Janeiro de 1999, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Isilda Maria Nunes Andrade Rocha, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 7804661, de 1 de Fevereiro de 2000, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- João Carlos Andrade Rebelo, professor do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 4887425, de 12 de Novembro de 1999, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- João José Charráz Santana Ramos, professor do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 5200276, de 25 de Outubro de 1997, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Jorge Manuel Almeida Pereira, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 7343941, de 11 de Março de 1999, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Jorge Manuel Coelho Figueiredo, professor do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 7083334, de 6 de Outubro de 1997, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Jorge Manuel Martins Monteiro, professor do ensino básico, bilhete de identidade n.º 6054307, de 26 de Janeiro de 2001, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- José António Pinto Mougueira, professor do ensino básico, bilhete de identidade n.º 7306316, de 21 de Setembro de 1998, do Arquivo de Identificação de Évora.
- José Carlos Matias de Sousa, professor do ensino básico, bilhete de identidade n.º 7272732, de 10 de Março de 1997, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- José Miguel Pereira de Abreu, professor do ensino básico, bilhete de identidade n.º 11016270, de 12 de Abril de 1999, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- José Tomás Filomeno João Álvaro de Sousa, professor do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 2165890, de 10 de Fevereiro de 2002, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Júlia Fernanda Gomes Aparício, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 6500559, de 28 de Agosto de 1997, do Arquivo de Identificação do Porto.
- Júlia Maria Mota da Silva, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 6000059, de 22 de Dezembro de 1998, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Júlio Carlos Gonçalves Coimbra Ribeiro, professor do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 4889318, de 15 de Setembro de 2000, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Júlio Manuel Marques Vilela, professor do ensino básico, bilhete de identidade n.º 7273238, de 13 de Novembro de 2000, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Lúcia Julieta Saavedra Correia Pinto, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 6637506, de 31 de Outubro de 2001, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Lucinda Amália Brandão Ferreira Monteiro, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 5929506, de 13 de Outubro de 2000, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Luísa Maria Pereira Lamas, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 7362230, de 24 de Abril de 2001, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Luzia Margarida Poça Silva, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 8103472, de 26 de Setembro de 2001, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

- Madalena Arruda de Gouveia Mendonça Santos, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 5509749, de 2 de Novembro de 1992, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Mafalda Abecassis Mexia de Almeida Borges de Sousa, professora do ensino básico e secundário, bilhete de identidade n.º 9787366, de 29 de Novembro de 1999, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Manuel António Caldeira Pais Clemente, professor do ensino superior, bilhete de identidade n.º 721320, de 16 de Agosto de 2000, do Arquivo de Identificação do Porto.
- Manuel da Cunha Neiva, professor do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 3601359, de 24 de Novembro de 1998, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Manuela Maria de Almeida Costeira, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 7868477, de 17 de Julho de 2001, do Arquivo de Identificação de Setúbal.
- Manuela Santos Rego Vasconcelos, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 3005488, de 13 de Novembro de 1999, do Arquivo de Identificação do Porto.
- Márcia Ferreira Domingues, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 13180467, de 6 de Janeiro de 1997, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Margarida Maria Trindade Lopes Tavares, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 4298550, de 21 de Julho de 2000, do Arquivo de Identificação do Porto.
- Maria Adelaide Morgado Nunes Brito, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 3176782, de 17 de Abril de 1995, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Maria Alexandra Valente da Cruz Ferreira Cabido, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 6266208, de 5 de Novembro de 1999, do Arquivo de Identificação de Viseu.
- Maria Aline Marques dos Santos, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 10804096, de 20 de Agosto de 2001, do Arquivo de Identificação de Coimbra.
- Maria Amélia Antunes Ramalho Mendes, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 5956717, de 3 de Dezembro de 2000, do Arquivo de Identificação de Braga.
- Maria Angelina Morais Torres, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 1779598, de 12 de Julho de 1994, do Arquivo de Identificação do Porto.
- Maria Armanda Costa Andrade, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 5942009, de 3 de Dezembro de 1997, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Maria Aurora Ruivo Soares Sereno, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 3147346, de 14 de Outubro de 1998, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Maria Cândida Pereira Baptista, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 1660911, de 28 de Fevereiro de 2000, do Arquivo de Identificação do Porto.
- Maria Cecília Mota Ferreira, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 3569230, de 10 de Dezembro de 1998, do Arquivo de Identificação do Porto.
- Maria Cecília Sá de Albergaria Fernandes, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 8182074, de 3 de Janeiro de 2002, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Maria Celeste Ponces Lourenço, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 1295432, de 26 de Fevereiro de 1999, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Maria Clara Tomé Milton dos Santos, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 10920462, de 7 de Agosto de 1996, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Maria Conceição Silva Gonçalves, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 6944437, de 18 de Outubro de 2000, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Maria Cristina Fernandes Marques Ferreira Félix, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 9709362, de 23 de Abril de 2001, do Arquivo de Identificação de Viseu.
- Maria Cristina Oliveira, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 3722622, de 20 de Março de 1997, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Maria d'Aires Baltazar Sítima, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 5176713, de 30 de Março de 2000, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Maria da Luz Tomás Vieira Maia, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 3986688, de 15 de Julho de 1998, do Arquivo de Identificação de Vila Real.
- Maria de Assunção Bernardo, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 3583288, de 27 de Outubro de 2000, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Maria de Fátima Martins Fonseca, professora do ensino pré-escolar, bilhete de identidade n.º 3175670, de 18 de Janeiro de 1999, do Arquivo de Identificação do Porto.
- Maria de Fátima Rodrigues Silva Trindade, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 5040697, de 27 de Julho de 1998, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Maria do Rosário Mesquita Macedo Morais, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 8567697, de 5 de Setembro de 2000, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Maria Dulce Valente Cruz Cabido Paixão, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 6086113, de 21 de Maio de 2001, do Arquivo de Identificação de Viseu.
- Maria Elisa Neves dos Santos Pereira, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 8664576, de 16 de Novembro de 1998, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Maria Elisabete Simões Magalhães Novais de Lima, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 5943484, de 23 de Maio de 2001, do Arquivo de Identificação de Bragança.
- Maria Eulália Costa, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 7240825, de 23 de Maio de 2002, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Maria Helena Beirão Guerreiro Costa, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 4591503, de 24 de Julho de 2000, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Maria Irene Coelho Pinto Loureiro, professora do ensino básico e secundário, bilhete de identidade

n.º 3703864, de 13 de Julho de 1998, do Arquivo de Identificação de Viseu.

Maria Isabel Costa Mendes, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 96207, de 29 de Setembro de 1994, do Arquivo de Identificação do Porto.

Maria José Moutinho Mesquita, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 6577269, de 16 de Dezembro de 1997, do Arquivo de Identificação do Porto.

Maria Teresa Cachapuz de Gouveia Rocha, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 1849498, de 23 de Novembro de 2001, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Mariette Garcia Amaral, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 10215469, de 13 de Janeiro de 2000, do Arquivo de Identificação da Guarda.

Marina Ramos Candeias, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 10517900, de 10 de Janeiro de 2002, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Marina Vaz Monteiro Ramalheite Barbosa, professora do ensino básico e secundário, bilhete de identidade n.º 7844995, de 21 de Maio de 1999, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Mário Fernando Ramalheite Vidigal, professor do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 2173516, de 30 de Dezembro de 1993, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Mário Fernando Vieira, professor do ensino básico, bilhete de identidade n.º 6883657, de 2 de Novembro de 2000, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Marta Lourenço de Jesus Borgia, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 10081853, de 2 de Outubro de 2001, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Nélia Carla Ferreira Rodrigues, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 8171554, de 13 de Julho de 2001, do Arquivo de Identificação de Leiria.

Olga Maria Rabaçal de Carvalho, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 10034836, de 19 de Novembro de 1999, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Paula Cristina Ferreira Farinha, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 9882504, de 26 de Agosto de 1998, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Paula Maria Santos Garcia Peralta, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 6907929, de 14 de Setembro de 2001, do Arquivo de Identificação de Setúbal.

Paulo Amândio Paraíso de Almeida, professor do ensino básico, bilhete de identidade n.º 6573380, de 3 de Março de 1998, do Arquivo de Identificação de Viseu.

Raquel Maria Teixeira Sousa Gameiro, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 10372034, de 25 de Setembro de 1996, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Rosa Maria Lopes Sores da Fonseca, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 2069172, de 3 de Março de 1993, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Rui Carvalho, professor do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 12655717, de 12 de Outubro de 1999, do Arquivo de Identificação de Coimbra.

Rui Manuel Pascoal Faria, professor do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 5807817, de 16 de Janeiro de 1997, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Teresa Maria Nogueira Araújo da Silva, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 25284,

de 29 de Maio de 2000, do Arquivo de Identificação de Santarém.

Suplentes:

Rui Manuel Pereira Almeida, professor do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 3163878, de 15 de Fevereiro de 1996, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Sílvia Paula Marques Ferreira, professora do ensino básico e secundário, bilhete de identidade n.º 8041675, de 26 de Julho de 2001, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Silvina Maria Marques Rosa Nunes Pimentel, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 6093318, de 2 de Outubro de 2000, do Arquivo de Identificação de Setúbal.

Simeão Leonor Quedas, professor do ensino básico e secundário, bilhete de identidade n.º 24514, de 17 de Agosto de 2000, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Sónia Ramos Candeias, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 10517916, de 13 de Agosto de 2001, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Susana Maria Sacras Ferreira, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 8241497, de 13 de Novembro de 2001, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Vera Maria Camacho Ferreira de Carvalho, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 3700537, de 20 de Fevereiro de 2001, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Virgínia da Conceição Martins de Carvalho Bastos, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 5337610, de 24 de Fevereiro de 1997, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Yolanda Esteves Alves, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 9591499, de 25 de Novembro de 1998, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Zélia Maria de Sousa Ferreira, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 4241906, de 23 de Julho de 2001, do Arquivo de Identificação de Santarém.

Secretariado sectorial do ensino secundário

Efectivos:

Alcide Carreto Marques, professor do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 2585190, de 19 de Fevereiro de 1999, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Alexandra Maria Lourenço da Cunha, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 9782268, de 18 de Dezembro de 1998, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Ana Isabel da Silva Antunes, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 8072526, de 11 de Outubro de 1999, do Arquivo de Identificação de Viseu.

António Jorge Archer Pinto Cabral, professor do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 1742172, de 5 de Maio de 1999, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Dina Maria Paulino Pereira, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 4255488, de 14 de Fevereiro de 1997, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Maria Fernanda Drumond Freitas, professora do ensino especial, bilhete de identidade n.º 523151, de 1 de Abril de 1992, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Maria Isabel Ribeiro Alves Félix Santos Ramos, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 5601409, de 21 de Dezembro de 1998, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Maria José Lago dos Remédios, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 4983066, de 11 de Abril de 2002, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Marília Amália Vilaça de Andrade, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 2452836, de 12 de Setembro de 2000, do Arquivo de Identificação do Porto.

Suplente:

José Filipe Duarte Silva, professor do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 2361294, de 3 de Maio de 1995, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Secretariado sectorial da educação pré-escolar

Efectivos:

Ana Maria Freitas Reis Aguiar, professora do ensino pré-escolar, bilhete de identidade n.º 6102968, de 31 de Outubro de 2001, do Arquivo de Identificação de Viseu.

Ana Maria Rafael Beirão Neca, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 4148212, de 16 de Agosto de 2001, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Ana Maria Simões Lourenço Paiva, professora do ensino pré-escolar, bilhete de identidade n.º 8309992, de 22 de Março de 1996, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Carla Maria Ferreira Baptista Matos, professora do ensino pré-escolar, bilhete de identidade n.º 3955431, de 11 de Março de 1996, do Arquivo de Identificação de Viseu.

Fernanda Eulália da Costa Lima, professora do ensino pré-escolar, bilhete de identidade n.º 8478659, de 14 de Janeiro de 2002, do Arquivo de Identificação do Porto.

Flávia Sofia Lemos Carvalho, professora do ensino pré-escolar, bilhete de identidade n.º 11447116, de 5 de Setembro de 2001, do Arquivo de Identificação do Porto.

Maria Arminda Moutinho da Silva, professora do ensino pré-escolar, bilhete de identidade n.º 5371867, de 26 de Setembro de 1996, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Maria Isabel de Paula Silva Lourenço, professora do ensino pré-escolar, bilhete de identidade n.º 4062279, de 14 de Agosto de 2001, do Arquivo de Identificação de Santarém.

Maria Isabel Gomes Ferreira Mendes, professora do ensino pré-escolar, bilhete de identidade n.º 8296833, de 8 de Setembro de 2000, do Arquivo de Identificação do Funchal.

Suplente:

Anabela Guimarães Martins Pilar, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 8408195, de 10 de Setembro de 1996, do Arquivo de Identificação de Braga.

Secretariado sectorial de investigação e ensino superior

Efectivos:

Ana Maria Viegas Firmino, professora do ensino superior, bilhete de identidade n.º 2351251, de 22 de

Janeiro de 1999, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Denise Gonçalves Branco, professora do ensino superior, bilhete de identidade n.º 10720331, de 22 de Janeiro de 1992, do Arquivo de Identificação de Aveiro.

Júlio Martín Pérez Coelho da Fonseca, professor do ensino superior, bilhete de identidade n.º 5601081, de 11 de Julho de 1997, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Luís Filipe de Oliva Teles, professor do ensino superior, bilhete de identidade n.º 5746518, de 20 de Dezembro de 1999, do Arquivo de Identificação do Porto.

Maria Cláudia Brandão Pinheiro, professora do ensino superior, bilhete de identidade n.º 7737353, de 8 de Abril de 1998, do Arquivo de Identificação do Porto.

Maria João dos Santos Coelho, professora do ensino superior, bilhete de identidade n.º 9163823, de 17 de Junho de 1997, do Arquivo de Identificação de Viseu.

Marília Evangelina Sota Favinha, professora do ensino superior, bilhete de identidade n.º 8488641, de 19 de Março de 1998, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Pedro Ferreira Gomes Barbosa, professor do ensino superior, bilhete de identidade n.º 1302847, de 14 de Outubro de 1992, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Susana Maria Alves Gonçalinho Mendonça, professora do ensino superior, bilhete de identidade n.º 6962841, de 10 de Maio de 1999, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Suplente:

Daniel do Rosário Medina, professor do ensino superior, bilhete de identidade n.º 247374, de 6 de Janeiro de 2000, do Ministério da Administração Interna.

Secretariado sectorial do 1.º ciclo do ensino básico

Efectivos:

Anabela Portelina Rocha, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 6201988, de 28 de Maio de 2001, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Cristina Maria Pinto Branco Lopes, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 4317304, de 21 de Junho de 2000, do Arquivo de Identificação de Viseu.

Isilda Alves da Silva Bento, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 4901113, de 8 de Junho de 1999, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Leonidas dos Santos Milhões, professor do ensino básico, bilhete de identidade n.º 2719773, de 11 de Abril de 2002, do Arquivo de Identificação da Guarda.

Luísa Maria Almeida de Melo e Liz, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 420185, de 26 de Maio de 1998, do Arquivo de Identificação de Viseu.

Maria da Conceição Duarte Chaves, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 3822838, de 6 de Fevereiro de 2000, do Arquivo de Identificação do Porto.

Maria La Sallette Moreira Pinto, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 1342984, de 28 de Março de 1994, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Paula Alexandra Silva Tavares, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 10375564, de 3 de Julho de 2001, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Susana Catarina Guarda da Costa, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 10316921, de 8 de

Setembro de 2000, do Arquivo de Identificação do Funchal.

Suplente:

José Manuel Sevivas Martins, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 6459490, de 1 de Junho de 1998, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Secretariado sectorial do 2.º ciclo do ensino básico

Efectivos:

Ana de Assunção Soares Monteiro, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 8494130, de 4 de Dezembro de 1997, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Ana Felisbela Rita Parreira Reis, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 9899789, de 2 de Maio de 2002, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Ana Maria Marques Dias Moreira Gomes, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 3553622, de 15 de Março de 2002, do Arquivo de Identificação do Porto.

Ana Paula Brito da Silva, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 13322939, de 14 de Novembro de 1997, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Benvinda Cabral de Sousa, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 6302731, de 12 de Março de 2002, do Arquivo de Identificação da Guarda.

Fernando Marques Pereira, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 7769508, de 12 de Outubro de 2001, do Arquivo de Identificação de Viseu.

Fernando Telmo Carmo Marques Augusto, professor do ensino básico, bilhete de identidade n.º 2063299, de 22 de Dezembro de 1992, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Helena Clara Carvalho da Cruz Ferreira da Mata, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 3806016, de 10 de Dezembro de 2000, do Arquivo de Identificação de Viseu.

José Francisco Rodrigues Cardoso, professor do ensino básico, bilhete de identidade n.º 7930828, de 18 de Novembro de 1998, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Suplente:

Maria de Lurdes Rocha de Sá, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 8050367, de 20 de Outubro de 1999, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Secretariado sectorial do 3.º ciclo do ensino básico

Efectivos:

António Gradim Rocha, professor do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 3004346, de 14 de Janeiro de 2002, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

João Luís Lopes Teles Grilo, professor do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 7528596, de 22 de Setembro de 1997, do Arquivo de Identificação de Oeiras.

João Marino Ribeiro Ferro Gomes, professor do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 5672295, de 6 de Maio de 1996, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Joaquina Rosa Pereira Novaes Gradim Rocha, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 11396026, de 28 de Novembro de 2001, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

José Carlos Matos Correia, professor do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 1920828, de 18 de Setembro de 2001, do Arquivo de Identificação do Porto.

José Gregório Filipe Bom de Sousa, professor do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 4897051, de 5 de Maio de 1997, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

José João Fralda Carias, professor do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 6282670, de 8 de Março de 2002, do Arquivo de Identificação de Beja.

José Joaquim Candeias Carreto, professor do ensino básico, bilhete de identidade n.º 4809958, de 18 de Novembro de 1997, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

José Joaquim Gaspar Godinho, professor do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 8088398, de 23 de Julho de 1998, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Suplente:

António Manuel Albuquerque Santos, professor do ensino básico, bilhete de identidade n.º 3209695, de 25 de Junho de 1998, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Secretariado regional de Angra do Heroísmo

Efectivos:

Anita Vilela de Carvalho, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 106451180, de 29 de Novembro de 2000, do Arquivo de Identificação de Angra do Heroísmo.

Berta Alexandra Ferreira Tavares, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 11490518, de 9 de Outubro de 2000, do Arquivo de Identificação de Angra do Heroísmo.

José Luís dos Santos Magalhães, professor do ensino básico, bilhete de identidade n.º 9620675, de 11 de Dezembro de 2001, do Arquivo de Identificação de Angra do Heroísmo.

Maria Estefânia Cruz da Silva, professora do ensino básico e secundário, bilhete de identidade n.º 10640109, de 19 de Outubro de 2000, do Arquivo de Identificação de Angra do Heroísmo.

Patrícia Ana Torres do Rosário, professora do ensino básico e secundário, bilhete de identidade n.º 8480231, de 20 de Março de 2000, do Arquivo de Identificação de Angra do Heroísmo.

Paulo Manuel da Silva Oliveira, professor do ensino básico e secundário, bilhete de identidade n.º 10566304, de 10 de Outubro de 2000, do Arquivo de Identificação de Angra do Heroísmo.

Rui Miguel de Carvalho Barrias, professor do ensino básico, bilhete de identidade n.º 10610019, de 13 de Setembro de 2001, do Arquivo de Identificação de Angra do Heroísmo.

Suplentes:

Maria de Lurdes Gomes, professora do ensino básico e secundário, bilhete de identidade n.º 10267943, de 5 de Abril de 2001, do Arquivo de Identificação de Bragança.

Rui Pedro da Silva Rodrigues, professor do ensino básico e secundário, bilhete de identidade n.º 10880700, de 3 de Abril de 2001, do Arquivo de Identificação de Vila Real.

Secretariado regional de Ponta Delgada

Efectivos:

- Hugo Carlos Macedo Coutinho Lopes, professor do ensino básico, bilhete de identidade n.º 10048701, de 18 de Outubro de 2000, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Patrícia Cristina dos Santos Figueiro, professora do ensino básico e secundário, bilhete de identidade n.º 9931534, de 4 de Maio de 2000, do Arquivo de Identificação do Porto.
- Sílvia Catarina Fernandes Henriques, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 9620486, de 28 de Janeiro de 2002, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Sílvia Catarina Furtado Silva Fernandes Ourique, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 9620486, de 28 de Janeiro de 2002, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Sónia Alexandra Costa Serpa, professora do ensino básico e secundário, bilhete de identidade n.º 10627967, de 16 de Outubro de 2000, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Suplentes:

- Adélia Cristina da Silva Pires, professora do ensino básico e secundário, bilhete de identidade n.º 8407357, de 5 de Novembro de 2001, do Arquivo de Identificação de Vila Real.
- Patrícia do Rosário dos Anjos Carvalho Marques Brum, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 10833313, de 12 de Dezembro de 2001, do Arquivo de Identificação de Angra do Heroísmo.

Secretariado regional do Funchal

Efectivos:

- Anabela Lourenço Câmara Pestana, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 6280478, de 7 de Março de 2001, do Arquivo de Identificação do Funchal.
- Anabela Quintas Maia Ferreira, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 3583764, de 28 de Novembro de 2001, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- António Agostinho Correia Cardoso, professor do ensino básico e secundário, bilhete de identidade n.º 2446787, de 26 de Janeiro de 2000, do Arquivo de Identificação do Funchal.
- Liliana Marcelina Camacho Gama, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 7621431, de 9 de Julho de 1999, do Arquivo de Identificação do Funchal.
- Lucília Maria Camelo Faria, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 10200931, de 6 de Dezembro de 2001, do Arquivo de Identificação do Funchal.
- Maria Nídia da Silva Pacheco Pestana, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 920657, de 2 de Novembro de 2000, do Arquivo de Identificação do Funchal.
- Maria Teresa Jesus Sousa Rodrigues, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 8532725, de 2 de Julho de 2001, do Arquivo de Identificação do Funchal.
- Paula Cristina Costa Leite, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 11343950, de 13 de Janeiro de 2000, do Arquivo de Identificação do Funchal.

Rui Manuel da Silva Gomes, professor do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 9628954, de 6 de Setembro de 1999, do Arquivo de Identificação do Funchal.

Suplente:

Conceição Maria Simões Lino Carracho, inspectora, bilhete de identidade n.º 4590270, de 2 de Maio de 2001, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Secretariado regional de Bragança

Efectivo:

- Amadeu Augusto Vaz Baptista, professor do ensino básico, bilhete de identidade n.º 6964992, de 20 de Março de 2000, do Arquivo de Identificação de Bragança.
- Carla Alexandra Ferreira Silva, professora do ensino básico e secundário, bilhete de identidade n.º 8463651, de 10 de Fevereiro de 2000, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Elsa Maria Nunes Dias Baptista, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 4238174, de 22 de Julho de 1998, do Arquivo de Identificação de Bragança.
- Maria do Carmo Lurdes Basílio Carvalho Ruas, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 4730671, de 3 de Fevereiro de 1998, do Arquivo de Identificação de Viseu.
- Nélson Teixeira Pontes, professor do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 3017408, de 6 de Maio de 1995, do Arquivo de Identificação de Bragança.

Suplente:

Cláudia Sofia Mónica Martins Lopes, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 11683509, de 27 de Dezembro de 2000, do Arquivo de Identificação da Guarda.

Secretariado regional de Esposende

Efectivos:

- Ângela Maria Bernardo de Carvalho, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 9277700, de 29 de Outubro de 1998, do Arquivo de Identificação de Braga.
- Gracinda Idalina Ferreira Cardoso, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 6441414, de 17 de Outubro de 1997, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Jorge Manuel da Silva Moreira, professor do ensino secundário e superior, bilhete de identidade n.º 8112381, de 4 de Junho de 1999, do Arquivo de Identificação do Porto.
- Maria de Jesus Araújo Pedrosa Cepa, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 8298148, de 16 de Abril de 2002, do Arquivo de Identificação de Braga.
- Maria José Vieira Alves Bastos, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 7019187, de 24 de Outubro de 2001, do Arquivo de Identificação de Braga.

Suplente:

Cristina Maria Maia Lopes, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 3967416, de 11 de Novembro de 1998, do Arquivo de Identificação do Porto.

Secretariado regional de Famalicão

Efectivos:

- Anabela Mafra Oliveira Santos Gonçalves Bastos, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 2584343, de 27 de Julho de 1994, do Arquivo de Identificação do Porto.
- Esmeralda Cristina Pires Quintela Coelho, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 6981416, de 20 de Outubro de 1998, do Arquivo de Identificação do Porto.
- Helena Maria Silva Amaral Ricardo Romão, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 1784891, de 28 de Abril de 1992, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Lurdes Manuela Guardão Quintas Marinho, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 7399176, de 22 de Maio de 1998, do Arquivo de Identificação de Guimarães.
- Maria Elisabete da Costa Gonçalves Pinto, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 5940725, de 25 de Agosto de 1998, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Suplente:

- Maria do Carmo Serpa Pinto Guedes Figueiredo, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 8559065, de 19 de Outubro de 2000, do Arquivo de Identificação do Porto.

Secretariado regional de Santa Maria da Feira

Efectivos:

- Anabela de Carvalho Ferreira, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 1288913, de 26 de Abril de 2001, do Arquivo de Identificação do Porto.
- Fátima Alexandra Reboredo da Silva Couto, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 7848697, de 13 de Novembro de 1996, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- José Alberto Soares Calafate Rodrigues, professor do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 7759083, de 28 de Abril de 1999, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Maria de Fátima Taveira Rebocho, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 2525888, de 28 de Novembro de 1996, do Arquivo de Identificação do Porto.
- Maria Manuela Resende Moreira Azevedo, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 5642813, de 2 de Setembro de 1995, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Suplente:

- Vânia Cristina Gomes Silva, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 11769100, de 1 de Setembro de 2000, do Arquivo de Identificação do Porto.

Secretariado regional de Felgueiras

Efectivos:

- António Heitor Calejo Pereira, professor do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 7688391, de 19 de Março de 1998, do Arquivo de Identificação do Porto.
- Cármem Maria Martins Nogueira, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 7111484, de

15 de Outubro de 1997, do Arquivo de Identificação do Porto.

César Israel Mendes de Sousa Paulo, professor do ensino básico, bilhete de identidade n.º 10775804, de 18 de Abril de 2002, do Arquivo de Identificação do Porto.

Gentil Isolete Pinto Varandas, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 6963189, de 28 de Janeiro de 2002, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Isabel Marília Vasconcelos Silva, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 9717969, de 21 de Setembro de 2000, do Arquivo de Identificação do Funchal.

José Manuel Vilela Lobo, professor do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 5900958, de 5 de Maio de 1998, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Márcia Cláudia Magalhães Ribeiro Marinho, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 10796212, de 25 de Fevereiro de 1998, do Arquivo de Identificação do Porto.

Maria Cândida da Anunciação, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 3815927, de 3 de Maio de 2001, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Maria Laura Neto Teixeira Costa Novaes Bastos, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 5910212, de 8 de Abril de 1998, do Arquivo de Identificação do Porto.

Suplente:

- Maria Paula Pinto Aires, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 5904173, de 23 de Fevereiro de 2001, do Arquivo de Identificação do Porto.

Secretariado regional do Porto

Efectivos:

Cristina Elvira Madureira de Pinho Lopes Pedro, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 3972762, de 12 de Março de 2002, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

José Manuel Rios, professor do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 3318359, de 2 de Janeiro de 2002, do Arquivo de Identificação do Porto.

Maria da Luz de Oliveira Carvalheira, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 3978613, de 31 de Maio de 1999, do Arquivo de Identificação do Porto.

Maria Luísa Marcelino Leal, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 5920837, de 11 de Dezembro de 1997, do Arquivo de Identificação do Porto.

Maria Luísa Silva Maia Fernandes Silva, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 1765769, de 14 de Fevereiro de 1997, do Arquivo de Identificação do Porto.

Suplente:

Rosália de Matos Ribeiro e Silva Melro, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 8966915, de 27 de Julho de 1999, do Arquivo de Identificação do Porto.

Secretariado regional da Maia

Efectivos:

Fernando Manuel Ferreira da Cunha, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 3320040, de

15 de Julho de 1998, do Arquivo de Identificação do Porto.

Isabel Maria Silva Leal Maranhães Matos, professora do ensino básico e secundário, bilhete de identidade n.º 3366837, de 22 de Outubro de 1998, do Arquivo de Identificação do Porto.

Ivone Marisa Jesus Azevedo Sousa, professora do 3.º ciclo e secundário, bilhete de identidade n.º 10600419, de 20 de Outubro de 1997, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

José António Pimentel da Silva, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 7706338, de 6 de Novembro de 2000, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Maria da Conceição Garcia Silva Pereira de Moura, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 2993005, de 3 de Julho de 1998, do Arquivo de Identificação do Porto.

Suplente:

Paula Susana Martins Pinto, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 11853750, de 8 de Março de 2000, do Arquivo de Identificação do Porto.

Secretariado regional de Vila do Conde

Efectivos:

Augusto Jesus Fernandes, professor do ensino básico, bilhete de identidade n.º 3738212, de 28 de Setembro de 1999, do Arquivo de Identificação do Porto.

Diamantino Lopes Torres Rebelo, professor do ensino básico, bilhete de identidade n.º 1147410, de 14 de Março de 1996, do Arquivo de Identificação do Porto.

Maria Elisa Coelho de Almeida Trindade, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 5826639, de 18 de Dezembro de 1998, do Arquivo de Identificação do Porto.

Maria da Graça Maia Pinto, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 989063, de 16 de Outubro de 2001, do Arquivo de Identificação do Porto.

Maria de Lurdes Matos Costa Nascimento, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 5805627, de 26 de Fevereiro de 1998, do Arquivo de Identificação do Porto.

Suplente:

Maria José Trigueiros de Sousa Pinto Cunha, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 5939658, de 3 de Janeiro de 2002, do Arquivo de Identificação do Porto.

Secretariado regional de Valongo

Efectivos:

Alfredina Maria Seabra da Silva, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 5903076, de 18 de Outubro de 2000, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

António Paulo Vieira de Sá Marques Oliveira, professor do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 7752656, de 10 de Setembro de 1998, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Lúcia Maria Seara Moreira Carneiro Aires, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 7397566, de 26 de Agosto de 1998, do Arquivo de Identificação do Porto.

Maria de Jesus da Mota Silva, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 6590265, de 27 de Agosto de 1995, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Maria Manuela de Queirós Magalhães, professora do ensino pré-escolar, bilhete de identidade n.º 10417794, de 21 de Setembro de 1998, do Arquivo de Identificação do Porto.

Suplente:

Maria Eunice Mendonça Neves, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 6031952, de 20 de Abril de 1999, do Arquivo de Identificação do Porto.

Secretariado regional de Vila Nova de Gaia

Efectivos:

Emília Carolina M. C. Silva Flores, professora do 2.º ciclo, bilhete de identidade n.º 754007, de 6 de Janeiro de 1992, do Arquivo de Identificação do Porto.

Helena Livramento Soares Ramos de Pina, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 5958304, de 24 de Julho de 1998, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

José Alberto Almeida Vieira, professor do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 858493, de 3 de Maio de 1999, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Maria Iolanda Marques Ferreira de Bragança Vasconcelos Vilas Boas, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 3693437, de 29 de Dezembro de 2000, do Arquivo de Identificação do Porto.

Maria Isabel Ferreira Peres, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 3572710, de 14 de Abril de 1999, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Suplente:

Liliana Eunice Faria Marques, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 10874877, de 30 de Julho de 2001, do Arquivo de Identificação do Porto.

Secretariado regional de Aveiro

Efectivos:

Francisco Manuel Rebelo Santos Afonso Lopes, professor do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 6588078, de 22 de Novembro de 2001, do Arquivo de Identificação de Aveiro.

Maria Helena Gonçalves Pinto, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 4220747, de 11 de Novembro de 1998, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Nuno José Monteiro Fernandes, professor do ensino básico e secundário, bilhete de identidade n.º 5810910, de 9 de Março de 1998, do Arquivo de Identificação de Aveiro.

Pedro Fernando Ferreira Lagarto, professor do ensino básico e secundário, bilhete de identidade n.º 6101399, de 15 de Dezembro de 1997, do Arquivo de Identificação de Aveiro.

Reinaldo Ferreira Dinis, professor do ensino básico, bilhete de identidade n.º 10063174, de 28 de Abril de 1998, do Arquivo de Identificação de Coimbra.

Suplente:

José Manuel Manques Ferreira Machado, professor do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 8130564,

de 25 de Janeiro de 2002, do Arquivo de Identificação de Coimbra.

Secretariado regional de Ovar

Efectivos:

- Alice Maria Baptista da Rocha, professora do 2.º ciclo, bilhete de identidade n.º 3013546, de 22 de Dezembro de 1997, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Fernando Tavares Ferreira, professor do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 9745336, de 27 de Julho de 1999, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- José Manuel Tavares Rebelo, professor do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 1188982, de 26 de Abril de 2001, do Arquivo de Identificação do Porto.
- Maria da Conceição Sarmento Azevedo Sousa Oliveira, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 3717481, de 25 de Fevereiro de 2000, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Maria Júlia Glória Palmeira Salgado, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 8539619, de 13 de Dezembro de 2002, do Arquivo de Identificação do Porto.

Suplente:

- Luís Meneres Manso, professor do ensino básico, bilhete de identidade n.º 6232213, de 20 de Setembro de 1994, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Secretariado regional da Mealhada

Efectivos:

- Cândida Adérito Costa Lima, professora do ensino básico e secundário, bilhete de identidade n.º 8111117, de 8 de Novembro de 2000, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Dulce Maria Vidal e Costa Limas, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 6205565, de 26 de Julho de 1996, do Arquivo de Identificação de Aveiro.
- Maria Isabel Silva Cubal Costa, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 3140944, de 2 de Junho de 2000, do Arquivo de Identificação de Coimbra.
- Maria Teresa Serpa Pinto Matos, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 5964548, de 10 de Janeiro de 1997, do Arquivo de Identificação do Porto.
- Rosa Maria Oliveira Lima, professora do ensino básico e secundário, bilhete de identidade n.º 6598977, de 19 de Outubro de 1998, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Suplente:

- Maria Teresa Silva Matos, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 2724983, de 5 de Julho de 1995, do Arquivo de Identificação do Porto.

Secretariado regional de Leiria

Efectivos:

- António João Guarda Nazário Rodrigues, professor do ensino básico, bilhete de identidade n.º 9579532, de 12 de Abril de 1999, do Arquivo de Identificação de Leiria.
- Dinis Miguel Martins Caetano, professor do ensino básico, bilhete de identidade n.º 10546537, de 30 de

Dezembro de 2002, do Arquivo de Identificação de Santarém.

- Maria Adélia Martins Jorge, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 10207377, de 18 de Abril de 1997, do Arquivo de Identificação da Guarda.
- Maria de Fátima Ferreira Graça Sabino, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 1454145, de 29 de Novembro de 1991, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Susana Cristina Grilo Ximenes, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 10347189, de 17 de Outubro de 1997, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Suplente:

- Caria Paula Mendes de Moura, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 10174373, de 5 de Janeiro de 2000, do Arquivo de Identificação de Viseu.

Secretariado regional de Coimbra

Efectivos:

- Cristina Maria Vital Ferreira, professora do ensino básico e secundário, bilhete de identidade n.º 4479277, de 24 de Agosto de 2000, do Arquivo de Identificação de Coimbra.
- Lizabete Gomes Godinho, professora do ensino básico e secundário, bilhete de identidade n.º 12228540, de 14 de Janeiro de 1999, do Arquivo de Identificação de Coimbra.
- Manuel António de Abreu Pais, professor do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 1797773, de 27 de Março de 1998, do Arquivo de Identificação de Coimbra.
- Maria Cristina Almeida Pinto Pascoal, professora do ensino básico e secundário, bilhete de identidade n.º 7456442, de 19 de Março de 1997, do Arquivo de Identificação de Coimbra.
- Maria Margarida Sequeira Campos Costa, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 6642159, de 2 de Abril de 2002, do Arquivo de Identificação de Viana do Castelo.

Suplente:

- Maria Emília Baptista Figueiredo, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 7429999, de 26 de Janeiro de 1994, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Secretariado regional da Covilhã

Efectivos:

- Carla Margarida Silva Pereira Fonseca, professora do ensino básico e secundário, bilhete de identidade n.º 9686415, de 11 de Julho de 2001, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Celeste Maria Soares Osório Torres Almeida, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 6933260, de 28 de Agosto de 1997, do Arquivo de Identificação de Viseu.
- Fernanda Maria Coelho Teixeira Santos, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 8119667, de 2 de Outubro de 2001, do Arquivo de Identificação de Viseu.
- José Carlos Teixeira Figueiredo, professor do ensino básico e secundário, bilhete de identidade

n.º 9625119, de 21 de Janeiro de 2000, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Maria Fernanda de Campos Marta, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 4257994, de 10 de Maio de 2000, do Arquivo de Identificação do Porto.

Suplente:

Maria Olinda Beja Martins Assunção, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 1283718, de 16 de Novembro de 1998, do Arquivo de Identificação de Viseu.

Secretariado regional da Guarda

Efectivos:

Isabel Maria Nunes Abreu Santos, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 6509681, de 31 de Março de 1998, do Arquivo de Identificação da Guarda.

Luísa Isabel da Costa Feijão Pacheco, professora do ensino básico e secundário, bilhete de identidade n.º 8792583, de 23 de Abril de 2001, do Arquivo de Identificação de Viseu.

Maria de Fátima Oliveira Coito, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 9277936, de 4 de Setembro de 1997, do Arquivo de Identificação de Viseu.

Natália Carolina Soares, professora do ensino básico e secundário, bilhete de identidade n.º 11870920, de 29 de Janeiro de 2001, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Paula Cristina Ferreira Lopes, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 9498167, de 7 de Outubro de 1998, do Arquivo de Identificação de Viseu.

Suplente:

Maria Georgete Pinto da Costa Rego, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 8429956, de 2 de Abril de 1997, do Arquivo de Identificação de Viseu.

Secretariado regional de Seia

Efectivos:

Ana da Conceição Marques Rodrigues, professora do ensino básico e secundário, bilhete de identidade n.º 10605847, de 9 de Abril de 1997, do Arquivo de Identificação da Guarda.

António João Moura Figueiredo Nogueira, professor do ensino básico, bilhete de identidade n.º 5344315, de 20 de Julho de 1998, do Arquivo de Identificação da Guarda.

Cândida Perpétua Carvalho Baptista Pombo, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 6260027, de 18 de Outubro de 2000, do Arquivo de Identificação da Guarda.

Maria de Lurdes Capelo Miragaia de Sousa, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 7423574, de 8 de Maio de 2000, do Arquivo de Identificação da Guarda.

Victor Fernando Abrantes de Sousa, professor do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 5238359, de 7 de Dezembro de 1999, do Arquivo de Identificação da Guarda.

Suplente:

Maria do Céu Santos Antunes, professora do ensino básico e secundário, bilhete de identidade n.º 11789689, de 21 de Dezembro de 2000, do Arquivo de Identificação de Viseu.

Secretariado regional de Moimenta da Beira

Efectivos:

Laura Maria Albuquerque Costa Amaral, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 3877561, de 19 de Abril de 2001, do Arquivo de Identificação de Viseu.

Maria Fernanda Saraiva de Vasconcelos, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 15782220, de 28 de Agosto de 1998, do Arquivo de Identificação de Viseu.

Maria Helena Tavares Póvoa, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 9645764, de 21 de Novembro de 2000, do Arquivo de Identificação de Viseu.

Maria João Santos Coelho, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 9163823, de 17 de Junho de 1997, do Arquivo de Identificação de Viseu.

Maria Isabel Pereira Sampaio, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 6238873, de 30 de Maio de 2000, do Arquivo de Identificação de Viseu.

Suplente:

Maria Berta Brás Lopes da Cunha, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 400521, de 3 de Outubro de 1994, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Secretariado regional de São João da Pesqueira

Efectivos:

Carla Alexandra Albuquerque Duarte, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 10318813, de 18 de Abril de 2000, do Arquivo de Identificação de Viseu.

Carla Isabel Freire Martins, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 10300233, de 4 de Outubro de 2001, do Arquivo de Identificação da Guarda.

João Carlos Cardoso Rodrigues, professor do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 7967255, de 22 de Novembro de 1999, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Maria Alice de Jesus Lopes Ribeiro, professora do ensino básico e secundário, bilhete de identidade n.º 7461984, de 6 de Abril de 1999, do Arquivo de Identificação de Viseu.

Maria dos Prazeres Lopes Pinto Matos, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 7113295, de 2 de Junho de 1998, do Arquivo de Identificação de Viseu.

Suplente:

Alice Maria Abreu Santos Lemos, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 7407250, de 17 de Janeiro de 2000, do Arquivo de Identificação de Viseu.

Secretariado regional de Lamego

Efectivos:

Ana Cristina Martins de Oliveira Lázaro, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 10480326,

de 17 de Janeiro de 2002, do Arquivo de Identificação de Viseu.

Maria Adelaide de Lima Couto, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 9282719, de 6 de Maio de 1998, do Arquivo de Identificação de Braga.

Maria Clara Campos Santiago, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 6993973, de 1 de Abril de 2002, do Arquivo de Identificação de Viseu.

Maria Isabel Pinto Almeida Oliveira, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 10562989, de 24 de Outubro de 2001, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Maria Manuela Fernandes Martins Rocha Mariano, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 6271294, de 28 de Abril de 1998, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Suplente:

Ana Cristina da Silva Lemos, professora do ensino básico e secundário, bilhete de identidade n.º 10587604, de 28 de Maio de 2002, do Arquivo de Identificação de Viseu.

Secretariado regional de Tondela

Efectivos:

Mafalda Maria Franco Ventura, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 9593757, de 6 de Novembro de 2001, do Arquivo de Identificação de Viseu.

Maria Alcina Carvalho Pais, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 7321467, de 8 de Junho de 1999, do Arquivo de Identificação de Viseu.

Maria Augusta da Costa Félix Baptista, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 3817652, de 26 de Março de 2001, do Arquivo de Identificação de Viseu.

Maria José Cunha Pinto Branco, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 7746173, de 26 de Maio de 1997, do Arquivo de Identificação de Viseu.

Paulo Jorge Matos Gonçalves, professora do ensino básico e secundário, bilhete de identidade n.º 10218865, de 19 de Abril de 2000, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Suplente:

Ana Paula Vasconcelos Costa de Jesus Rodrigues, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 7738910, de 14 de Fevereiro de 1996, do Arquivo de Identificação de Viseu.

Secretariado regional de Mangualde

Efectivos:

Ana Maria Ferreira Afonso, professora do ensino básico e secundário, bilhete de identidade n.º 6977438, de 5 de Novembro de 1998, do Arquivo de Identificação de Viseu.

Ilda Ferrão Albuquerque, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 3296154, de 28 de Agosto de 1995, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Margarida Amélia Santos Mendes Oliveira, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 3693308, de 12 de Abril de 1999, do Arquivo de Identificação de Viseu.

Maria de Lurdes da Cruz Marques, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 6567853, de

20 de Agosto de 1996, do Arquivo de Identificação de Viseu.

Maria Felisbela Santos Almeida, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 1453035, de 18 de Novembro de 1992, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Suplente:

António José Lopes Clemente, professor do ensino básico, bilhete de identidade n.º 7407231, de 10 de Abril de 2001, do Arquivo de Identificação de Viseu.

Secretariado regional de Viseu

Efectivos:

Alexandra Maria Negrier Ramos Almeida Cruz Dias, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 6579794, de 16 de Junho de 1998, do Arquivo de Identificação de Viseu.

Cláudia Isabel de Azevedo Pereira, professora do ensino básico e secundário, bilhete de identidade n.º 10607764, de 10 de Setembro de 1997, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Margarida Maria Fonseca Aguiar Couto, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 6779361, de 2 de Março de 2001, do Arquivo de Identificação de Viseu.

Maria da Conceição Basílio Ferreira, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 3456662, de 11 de Julho de 2000, do Arquivo de Identificação de Viseu.

Virgínia Maria Cardoso Sequeira Monteiro, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 5933580, de 12 de Março de 1998, do Arquivo de Identificação de Viseu.

Suplente:

Augusta Maria Feliz Dias Teixeira, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 6241784, de 29 de Maio de 2001, do Arquivo de Identificação de Viseu.

Secretariado regional de Braga

Efectivos:

Ana Cristina Rocha Dias Oliveira, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 6964378, de 22 de Julho de 1997, do Arquivo de Identificação de Braga.

Carlos Manuel Campos Magalhães Costa, professor do ensino básico, bilhete de identidade n.º 3949048, de 29 de Janeiro de 2001, do Arquivo de Identificação de Braga.

Eurico Pedro Baptista Jesus Nascimento, professor do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 8828484, de 5 de Setembro de 2001, do Arquivo de Identificação do Porto.

Paula Maria Campos de Oliveira Vilela, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 6992550, de 4 de Janeiro de 1999, do Arquivo de Identificação de Braga.

Paula Maria de Sá Leal Miguel, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 1753691, de 8 de Fevereiro de 1994, do Arquivo de Identificação do Porto.

Suplente:

Ana Paula Martinho Magalhães Taborda, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 7275820,

de 15 de Março de 1999, do Arquivo de Identificação do Porto.

Secretariado regional de Almada

Efectivos:

- António Manuel Simão Lameira, professor do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 5527431, de 12 de Janeiro de 1998, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Dulce Cristina Neves Porto, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 7246725, de 9 de Março de 1999, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Maria da Conceição Pascoal Reis, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 1127702, de 29 de Janeiro de 1993, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Maria da Graça Vergani de Andrade, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 1364354, de 28 de Março de 1995, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Maria Elvira Monteiro Madureira, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 6778021, de 28 de Julho de 1999, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Suplente:

- Luís Manuel Manana Sousa, professor do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 4582279, de 13 de Dezembro de 1999, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Secretariado regional de Setúbal

Efectivos:

- Maria Helena Fraga da Silva, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 5192051, de 14 de Abril de 1998, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Maria Joaquina Lisboa, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 4073231, de 23 de Julho de 1998, do Arquivo de Identificação de Setúbal.
- Maria Laurinda Santos Silvério, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 4559830, de 22 de Dezembro de 1995, do Arquivo de Identificação de Setúbal.
- Maria Paula Cardoso Fernandes Franco, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 8169308, de 3 de Dezembro de 2001, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Maria Rosália Mateus Bispo de Sousa, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 1452104, de 6 de Julho de 2000, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Suplente:

- Pedro Miguel da Silva Pereira, professor do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 11223422, de 22 de Janeiro de 1999, do Arquivo de Identificação de Setúbal.

Secretariado regional de Lagos

Efectivos:

- Francisco Manuel Cabrita Gaspar, professor do ensino básico, bilhete de identidade n.º 4722823, de 12 de Maio de 1997, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Maria da Piedade da Conceição Reis, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 4857946, de 13 de Agosto de 1996, do Arquivo de Identificação de Faro.

Maria Helena de Jesus Luís Vieira, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 10118699, de 13 de Dezembro de 1999, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Maria Teresa Lopes Teixeira, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 1306814, de 4 de Janeiro de 2001, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Mariela Conceição Alberto, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 2047379, de 24 de Julho de 1995, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Suplente:

Rosa Maria Cavaco Lopes, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 1242566, de 19 de Fevereiro de 1999, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Secretariado regional de Faro

Efectivos:

Ângelo Jesus Lobo de Melo, professor do ensino básico, bilhete de identidade n.º 5512353, de 9 de Agosto de 1999, do Arquivo de Identificação de Faro.

António Jorge Silva Gabriel, professor do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 7417198, de 29 de Dezembro de 1998, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Cláudia Maria da Silva Matias, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 9812930, de 18 de Janeiro de 1999, do Arquivo de Identificação de Faro.

Nélson Luís Geraldês Aguiar, professor do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 9907658, de 2 de Dezembro de 1998, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Paulo Renato da Silva Miguel, professor do ensino básico e superior, bilhete de identidade n.º 8274906, de 8 de Novembro de 2000, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Suplente:

Paulo Jorge Canhoto Gaspar, professor do ensino básico, bilhete de identidade n.º 10964105, de 16 de Julho de 2001, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Secretariado regional de Santarém

Efectivos:

Carla Marina Pinto Augusto Batista Alves, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 10311874, de 25 de Setembro de 2001, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Cláudia Regina Caiado Santos, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 9799267, de 7 de Março de 2001, do Arquivo de Identificação de Viseu.

Maria Alice da Conceição Aleixo, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 2890621, de 1 de Março de 1999, do Arquivo de Identificação de Viana do Castelo.

Maria de Lurdes Ferreira Cabral Cavaleiro Costa e Almeida, professora do ensino secundário e superior,

bilhete de identidade n.º 7266709, de 15 de Abril de 2002, do Arquivo de Identificação de Lisboa. Maria Isabel Nuno da Silva Taxa de Araújo, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 9023004, de 10 de Julho de 2001, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Maria Júlia Alves Teixeira, professora do ensino básico e secundário, bilhete de identidade n.º 3323114, de 7 de Março de 2001, do Arquivo de Identificação de Coimbra.

Susana Margarida Batista Gonçalves Jorge, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 9400527, de 2 de Outubro de 1997, do Arquivo de Identificação de Santarém.

Susana Maria Rosário Duarte, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 8453860, de 16 de Abril de 1998, do Arquivo de Identificação de Santarém.

Teresa Maria Pereira Gonçalves Netas, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 5327710, de 3 de Março de 1997, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Suplente:

Aurora Maria Roca da Fonseca, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 4545071, de 21 de Março de 2000, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Secretariado regional de Castelo Branco

Efectivos:

Alfredo Roberto de Aguiar Pereira, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 10479129, de 6 de Setembro de 2000, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Ana Paula Rodrigues da Silva, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 9803249, de 8 de Setembro de 2000, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

António Joaquim Santos Pereira, professor do ensino básico, bilhete de identidade n.º 3020875, de 4 de Junho de 1997, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Carla Cristina Guerra Martins, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 10367615, de 20 de Setembro de 1999, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Carlos Manuel Mendonça Moisés Neca, professor do ensino básico, bilhete de identidade n.º 6172166, de 9 de Dezembro de 2001, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Eduarda Maria Ribeiro da Costa, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 10074317, de 22 de Maio de 1997, do Arquivo de Identificação do Porto.

Eduardo José Lourenço da Cunha, professor do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 9082217, de 4 de Março de 1998, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Helena Maria Silva Amaral Ricardo Romão, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 1784891, de 28 de Abril de 1992, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

José Manuel Gomes de Almeida, professor do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 6125990, de 17 de Junho de 1998, do Arquivo de Identificação de Viseu.

Suplente:

Armando de Oliveira Maia, professor do ensino básico, bilhete de identidade n.º 7834590, de 11 de Janeiro de 2000, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Secretariado regional de Santiago do Cacém

Efectivos:

Arnaldo José Vieira Guerreiro, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 2317433, de 13 de Março de 1998, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Celeste Maria Soares Osório Torres Almeida, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 6933260, de 28 de Agosto de 1997, do Arquivo de Identificação de Viseu.

Fernando Mário Dias dos Santos, professor do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 5816438 de 14 de Novembro de 2001, do Arquivo de Identificação do Porto.

Helena Maria da Silva Ferreira, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 9645373, de 18 de Julho de 1997, do Arquivo de Identificação do Porto.

Maria da Graça Oliveira Cardoso, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 2525227, de 9 de Novembro de 1993, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Maria da Purificação Morais Ramos Costa, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 7459927, de 18 de Outubro de 1999, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Maria de Natividade de Melo Alvelos de Melo Albino, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 1605847, de 27 de Outubro de 1992, do Arquivo de Identificação de Viseu.

Pedro José Borges Batista Alves, professor do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 10628922, de 25 de Setembro de 2001, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Teresa Isabel Pereira dos Santos, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 10851916, de 15 de Outubro de 1997, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Suplente:

José Manuel Teixeira dos Santos, professor do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 1542931, de 27 de Maio de 2002, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Secretariado regional de Portalegre

Efectivos:

Cristina Maria dos Santos Eiró, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 6256314, de 28 de Fevereiro de 2001, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Dulce Cristina Pinto Pomba, professora do ensino básico e secundário, bilhete de identidade n.º 7281040, de 3 de Maio de 2001, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Maria do Céu Gomes de Albuquerque, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 2434496, de 20 de Setembro de 1991, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Maria Helena Gonçalves Roque Ferreira, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 7642621, de 26 de Janeiro de 1998, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Maria Isabel da Silva Pinho, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 7437871, de 7 de Junho de 1998, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Maria Luísa Maia Costa Cerveira, professora do ensino básico e secundário, bilhete de identidade n.º 8486448, de 5 de Fevereiro de 2002, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Maria Salette Cabral Bordalo Martins, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 1922839 de 25 de Julho de 1996, do Arquivo de Identificação do Porto.

Maria Teresa da Silva Dias Seabra, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 4704770, de 2 de Maio de 1997, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Paula Cristina Gabito Bento, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 5023406, de 3 de Julho de 1998, do Arquivo de Identificação de Coimbra.

Suplente:

Maria Lurdes Lopes Pais Rebelo, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 5082695, de 3 de Julho de 1999, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Secretariado regional de Lisboa

Efectivos:

Dulce Maria Oliveira Santos Cardoso, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 2848609, de 28 de Dezembro de 1995, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Elizabete Nabais da Cruz, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 8078350, de 3 de Março de 1998, do Arquivo de Identificação de Viseu.

Emídio Vieira Soares, professor do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 1111037, de 25 de Março de 1997, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Maria da Glória Correia Losada Ferreira, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 2867715, de 27 de Junho de 1994, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Maria do Carmo dos Santos Escabeche, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 4417561, de 22 de Fevereiro de 1999, do Arquivo de Identificação de Viseu.

Suplentes:

César Eduardo Magalhães da Silva Pinto, professor do ensino básico, bilhete de identidade n.º 8937050, de 10 de Janeiro de 2000, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Cristina Luísa Coimbra Tavares da Costa, professora do ensino básico e secundário, bilhete de identidade n.º 7637652, de 26 de Março de 1999, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 21 de Julho de 2002, ao abrigo do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 109/2002, a fl. 28 do livro n.º 2.

Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul — STEIS — Eleição em 7 de Junho de 2002 para o triénio de 2002-2005.

Conselho geral:

Adélia Maria Coelho Guerreiro Caixeiro, bilhete de identidade n.º 5038143, de 15 de Maio de 1995, de Lisboa, contribuinte n.º 131218310.

Maria Preciosa da Graça Almeida, bilhete de identidade n.º 178673, de 12 de Junho de 1991, de Lisboa, contribuinte n.º 145998487.

Maria Filomena Graça A. Castanheira Cláudio, bilhete de identidade n.º 5056615, de 4 de Julho de 1997, de Setúbal, contribuinte n.º 150672764.

Aida Sara Azevedo F. Pimpão, bilhete de identidade n.º 8147700, de 25 de Janeiro de 2001, de Setúbal, contribuinte n.º 119431580.

António José Cabrita Martins, bilhete de identidade n.º 20577, de 20 de Abril de 1990, de Lisboa, contribuinte n.º 154550124.

Maria Fernanda L. O. Horta, bilhete de identidade n.º 4580101, de 7 de Fevereiro de 1995, de Lisboa, contribuinte n.º 229570720.

Ana Cristina Martins Ramalho, bilhete de identidade n.º 10019009, de 17 de Dezembro de 1998, contribuinte n.º 203696883.

Ana Maria Lima Nunes, bilhete de identidade n.º 4615511, de 8 de Fevereiro de 1999, de Setúbal, contribuinte n.º 129051306.

Victor Hugo Cardoso Costa, bilhete de identidade n.º 10759394, de 19 de Outubro de 2001, de Lisboa, contribuinte n.º 214674770.

Célia Maria do Carmo R. B. Constâncio, bilhete de identidade n.º 10094976, de 8 de Novembro de 1995, de Lisboa, contribuinte n.º 207144273.

Filomena Paula Coutinho S. Soares, bilhete de identidade n.º 6565578, de 29 de Maio de 2002, de Setúbal, contribuinte n.º 184756014.

João Carlos Cardoso S. Reis, bilhete de identidade n.º 7728017, de 12 de Novembro de 1998, de Setúbal, contribuinte n.º 164988076.

Luís da Piedade Soares, bilhete de identidade n.º 115134, de 13 de Julho de 1989, de Lisboa, contribuinte n.º 105843008.

João Jorge Gomes Duarte, bilhete de identidade n.º 9183202, de 8 de Janeiro de 1996, de Setúbal, contribuinte n.º 194348016.

Maria Leonor de Miranda Sengo, bilhete de identidade n.º 9768100, de 1 de Setembro de 2000, contribuinte n.º 201899256.

Maria Ludovina Felisbello Silva, bilhete de identidade n.º 244734, de 17 de Outubro de 1991, de Lisboa, contribuinte n.º 136245480.

Maria Teresa Dionísio Rafael, bilhete de identidade n.º 5282666, de 14 de Setembro de 1995, de Setúbal, contribuinte n.º 123143685.

Mónica Sofia Carlos Pinto, bilhete de identidade n.º 10863935, de 9 de Junho de 1998, de Setúbal, contribuinte n.º 214129594.

Nídia Maria Jerónimo Martins, bilhete de identidade n.º 5166692, de 26 de Março de 2002, de Setúbal.

Nuno Manuel Graça Constâncio, bilhete de identidade n.º 10076752, de 2 de Maio de 2002, de Lisboa, contribuinte n.º 195925297.

Patrícia Isabel Lourenço H. Vicente, bilhete de identidade n.º 11545161, de 27 de Fevereiro de 2002, de Setúbal, contribuinte n.º 216626528.

Paula Susete Cabeças Bilro, bilhete de identidade n.º 11671944, de 24 de Maio de 2000, contribuinte n.º 225864444.
Silvina Rosa Manuel Duque, bilhete de identidade n.º 4595039, de 9 de Dezembro de 1997, contribuinte n.º 183718747.
Telma Liliana Silva Rodrigues, bilhete de identidade n.º 11671279, de 26 de Dezembro de 2001, de Setúbal, contribuinte n.º 21676104.
Verónica Maria Fonseca B. Machado, bilhete de identidade n.º 11023479, de 11 de Dezembro de 2000, de Setúbal, contribuinte n.º 194201481.
Vitorino Francisco Bernardo, bilhete de identidade n.º 225498, de 22 de Dezembro de 1998, de Lisboa, contribuinte n.º 16287651.
Maria Martins Salvador, bilhete de identidade n.º 4949402, de 16 de Março de 1994, de Setúbal, contribuinte n.º 106076744.

Conselho fiscalizador de contas:

Vítor Manuel Rivaes da Silva, bilhete de identidade n.º 1130820, de 11 de Janeiro de 1966, de Setúbal, contribuinte n.º 162375859.
José Manuel C. Mendes Salavessa, bilhete de identidade n.º 2460573, de 27 de Fevereiro de 1996, de Lisboa, contribuinte n.º 105931772.
Renato Gonçalo Mendes de Sousa, bilhete de identidade n.º 1312165, de 14 de Junho de 1994, de Lisboa, contribuinte n.º 108273750.

Secretariado:

Francisco Fortunato Costa, bilhete de identidade n.º 2075086, de 3 de Abril de 1996, de Lisboa, contribuinte n.º 137922337.
Jorge Alberto Craveiro Pité, bilhete de identidade n.º 1327735, de 31 de Agosto de 2000, de Setúbal, contribuinte n.º 105706795.
João Manuel André Salgado, bilhete de identidade n.º 5214219, de 9 de Janeiro de 1997, de Setúbal, contribuinte n.º 106193511.
João António Costa Soares, bilhete de identidade n.º 5091742, de 30 de Março de 2001, de Setúbal, contribuinte n.º 159664535.
Maria Jesus Duarte Martins Conceição, bilhete de identidade n.º 4068918, de 14 de Dezembro de 1998, de Setúbal, contribuinte n.º 118296132.
Maria Conceição R. Garriapa Granado, bilhete de identidade n.º 5539620, de 4 de Abril de 1997, de Setúbal, contribuinte n.º 135667097.
Maria Helena C. M. Dias Jorge Antunes, bilhete de identidade n.º 7396112, de 25 de Janeiro de 2002, de Setúbal, contribuinte n.º 105827541.
Paulo Guilherme Assunção Malhante, bilhete de identidade n.º 10751973, de 15 de Maio de 2002, de Setúbal, contribuinte n.º 216274257.
Paula Maria Fortes Martins, bilhete de identidade n.º 8369174, de 22 de Outubro de 1998, de Setúbal, contribuinte n.º 186585349.
Alexandre Gonçalo Cabrita Pereira, bilhete de identidade n.º 10361112, de 9 de Abril de 2001, de Setúbal, contribuinte n.º 208968075.
Júlia Maria Tavares de Sousa, bilhete de identidade n.º 7060196, de 1 de Outubro de 1997, de Setúbal, contribuinte n.º 1827224875.

Conselho de disciplina:

Rosália Maria A. Marques Lança, bilhete de identidade n.º 7754848, de 30 de Julho de 2001, do Arquivo

de Identificação de Lisboa, contribuinte n.º 187733880.

Paula Cristina A. Franco Banha, bilhete de identidade n.º 9464886, de 18 Outubro 2000, do Arquivo de Identificação de Setúbal, contribuinte n.º 195212533.
Magnólia Maria Costa M. S. Dias, bilhete de identidade n.º 7013386, de 22 de Outubro de 1996, de Setúbal, contribuinte n.º 157809404.
Isilda Fernandes Mendes Salgado, bilhete de identidade n.º 2233102, de 20 de Março de 1998, de Setúbal, contribuinte n.º 160281920.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 29 de Julho de 2002, ao abrigo do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 110/2002, a fl. 28 do livro n.º 2.

Sind. dos Engenheiros da Marinha Mercante (SEMM) — Eleição em 28 de Maio de 2002 para o quadriénio 2002-2005.

Mesa da assembleia geral

Fernando da Silva Carreiras, bilhete de identidade n.º 1567512, de Lisboa.
Valdemar da Silva César, bilhete de identidade n.º 2030559, de Lisboa.
António Orlando de Andrade Peleja, bilhete de identidade n.º 5349849, de Lisboa.
Manuel Albano Pereira Nunes, bilhete de identidade n.º 976357, de Lisboa.
António José Assunção Basso, bilhete de identidade n.º 27300, de Lisboa.

Conselho fiscal

Rui Jorge Pais Pereira, bilhete de identidade n.º 2200444, de Lisboa.
Vítor Manuel de Azevedo Calado, bilhete de identidade n.º 0134511, de Lisboa.
Luís António Félix da Luz, bilhete de identidade n.º 8576042, de Lisboa.

Direcção

Alfredo Manuel Nobre Marques, bilhete de identidade n.º 127140, de Lisboa.
Durbaline Cabrita da Costa, bilhete de identidade n.º 1309170, de Lisboa.
Fernando Alves de Almeida, bilhete de identidade n.º 4650088, de Lisboa.
Francisco José Rodrigues Estêvão, bilhete de identidade n.º 1300670, de Lisboa.
João de Deus Gomes Pires, bilhete de identidade n.º 1256970, de Lisboa, presidente.
Luís Filipe Graça Gonçalves, bilhete de identidade n.º 128784, de Lisboa, secretário permanente.
Manuel Joaquim Romão Nunes, bilhete de identidade n.º 203562, de Lisboa, secretário permanente.
Pedro Manuel Santos Neto, bilhete de identidade n.º 10575730, de Lisboa.
Sebastião Lopes de Oliveira, bilhete de identidade n.º 2467872, de Lisboa.

Suplentes:

Carlos Manuel Teixeira Pereira, bilhete de identidade n.º 3173619, de Lisboa.

João Fernando Dias Leão, bilhete de identidade n.º 9011283, de Lisboa.
José Miguel Lopes Barreleiro, bilhete de identidade n.º 8423750, de Lisboa.
José Manuel Coimbra Carpinteiro, bilhete de identidade n.º 9873427, de Lisboa.
Manuel Alfredo Serrano dos Reis, bilhete de identidade n.º 6240183, de Lisboa.
Pedro Miguel Ferreira Brás, bilhete de identidade n.º 10361358, de Lisboa.
Rui Alexandre dos Santos Rodrigues, bilhete de identidade n.º 9826347, de Lisboa.

Conselho consultivo

António Castanheira Alves Dinis, bilhete de identidade n.º 381264, de Lisboa.
Pedro Jorge Coelho Ferreira, bilhete de identidade n.º 8955226, de Lisboa.

Armando Martins Fevereiro, bilhete de identidade n.º 1364733, de Lisboa.
Bernardino do Livramento, bilhete de identidade n.º 1327749, de Lisboa.
Bernardino Jorge Gomes Correia Rijo, bilhete de identidade n.º 5035933, de Lisboa.
Alcides Carvalhana Inácio Luz, bilhete de identidade n.º 0519603, de Lisboa.
José Almeida de Oliveira Faria, bilhete de identidade n.º 0207863, de Lisboa.
José Jorge Ricardo Maló, bilhete de identidade n.º 2353658, de Lisboa.
Salustiano Manuel Agostinho Clemente, bilhete de identidade n.º 4741349, de Lisboa.
Vítor Manuel da Silva Baudouin, bilhete de identidade n.º 13498, de Lisboa.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 29 de Julho de 2002, ao abrigo do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 112/2002, a fl. 29 do livro n.º 2.

ASSOCIAÇÕES PATRONAIS

I — ESTATUTOS

Assoc. Portuguesa de Venda Automática

Estatutos aprovados em assembleia geral de 12 de Junho de 2001.

CAPÍTULO I

Denominação, sede e fins

Artigo 1.º

1 — A Associação Portuguesa de Venda Automática, adiante designada por Associação, é uma associação patronal e empresarial sem fins lucrativos, dotada de personalidade jurídica que se rege pela lei portuguesa e pelos presentes estatutos, com âmbito territorial nacional.

2 — A Associação tem a sua sede em Lisboa, no Largo do Andaluz, 16, 2.º, esquerdo, freguesia do Sagrado Coração de Jesus, podendo criar delegações ou outras formas de representação noutras localidades por simples deliberação do conselho directivo.

Artigo 2.º

1 — A Associação tem por objectivo agrupar e representar as empresas, sociedades e outras pessoas singulares que se dedicam à exploração de máquinas auto-

máticas, sejam fabricantes ou operadoras, bem como aquelas que têm por fim o fornecimento de produtos e serviços às primeiras.

2 — Na prossecução do seu objectivo fixado no artigo 2.º, n.º 1, compete à Associação:

- a) Coordenar e estruturar o sector que representa, em todos os seus aspectos;
- b) Desenvolver estudos, defender, promover e coordenar os interesses empresariais dos seus membros;
- c) Servir de elo de ligação, fomentando as relações, entre as empresas, associadas e os órgãos de Administração Pública, especialmente, os competentes para a atribuição da exploração de máquinas automáticas, fornecedoras de produtos e serviços;
- d) Promover tudo quanto os associados — em assembleia geral — acordem, dentro dos limites estabelecidos pelo objectivo fixado no artigo 2.º e pelas leis em vigor;
- e) Participar no planeamento e resolução das questões relacionadas com a actividade profissional e empresarial dos membros da Associação;
- f) Velar pelo prestígio profissional e empresarial dos seus membros e evitar, por todos os meios ao seu alcance, as práticas que sejam consideradas concorrência desleal;

- g) Coordenar os interesses específicos dos seus associados e moderar todas as suas eventuais diferenças;
- h) Representar e defender os interesses profissionais dos seus associados perante a Administração Pública, os tribunais, as autoridades públicas e outras pessoas singulares e colectivas;
- i) Promover e realizar qualquer actividade que redunde em benefício do sector e do nível socioeconómico dos associados;
- j) Prestar assistência aos associados nos aspectos técnicos, económicos, fiscais, jurídicos e sociais;
- k) Celebrar convenções colectivas de trabalho para o sector de actividade representado pela Associação.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 3.º

1 — Podem ser membros da Associação todas as empresas ou empresários do sector, conforme o previsto no artigo 2.º, n.º 1.

2 — Poderão ser designados como sócios honorários as pessoas física a quem a Associação conceder esta distinção pelos reais e relevantes serviços que por elas lhe tenham sido prestados, competindo à assembleia geral, mediante proposta do conselho directivo, conferir tal qualidade.

Artigo 4.º

1 — A qualidade de sócio efectivo adquire-se com a admissão cujo processo se inicia com o pedido formulado por escrito para tal fim, no qual o candidato se compromete a acatar plenamente os estatutos da Associação.

2 — Tal pedido escrito deverá ser acompanhado da documentação que comprove o previsto no artigo 2.º, n.º 1, dos presentes estatutos.

3 — O pedido de admissão é objecto da deliberação do conselho directivo, por maioria simples, que a comunicará, por escrito, ao candidato. No caso de recusa de admissão, o conselho directivo é obrigado a comunicar os motivos que a determinaram, cabendo àquela recurso para a assembleia geral.

Artigo 5.º

1 — Os associados têm direito:

- a) A tomar parte nas assembleias gerais e a apresentar propostas;
- b) A exercer o direito de voto;
- c) A serem apoiados e defendidos em todas as questões que se situam no âmbito e no objectivo da Associação;
- d) A participar em todas as realizações genéricas da Associação;
- e) A utilizar os serviços que a Associação promova com carácter geral em benefício dos associados.

2 — No caso de os serviços a prestar pela Associação implicarem dispêndios especiais, a Associação tem o direito de estipular o pagamento de retribuição adequada. As despesas efectuadas pela Associação serão debitadas separadamente.

Artigo 6.º

1 — Os associados têm o dever de:

- a) Cumprir os estatutos e respeitar as decisões dos órgãos da Associação;
- b) Colaborar e apoiar a Associação na realização do seu objectivo e missões;
- c) Assistir às assembleias gerais, com a faculdade de poderem delegar a sua representação noutro associado, mediante simples carta dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral;
- d) Pagar a jóia e no início de cada ano de exercício a quota anual;
- e) Comunicar à Associação toda a alteração de endereço ou da designação social.

2 — Os sócios honorários estão isentos do pagamento de jóia e de quotas.

Artigo 7.º

1 — A qualidade de associado extingue-se por demissão ou exclusão.

2 — A demissão de um associado deverá ser requerida por escrito à Associação, com a antecedência mínima de um mês em relação ao termo do exercício do ano em curso, momento a partir do qual entrará em vigor. Enquanto a demissão não se tornar efectiva o associado continuará na titularidade dos seus direitos e obrigações sociais.

3 — Se um associado não pagar a quota anual até um mês a contar do segundo aviso para tal fim, remetido pela Associação, considera-se o não pagamento como declaração tácita de renúncia da sua qualidade de associado.

4 — Qualquer associado pode ser excluído da Associação por deliberação do conselho directivo, quando existir motivo justificado e mediante o respectivo procedimento disciplinar. São designadamente considerados justificados os seguintes motivos:

- a) Lesão culposa e reiterada ou grave dos interesses e do objectivo da Associação;
- b) Incumprimento reiterado dos deveres do associado;
- c) Procedimento indigno com o qual possa ser prejudicada a imagem da Associação ou dos seus órgãos.

5 — No caso de presunção de motivo de exclusão de associado será este notificado na mesma, por forma escrita, podendo, no prazo de 10 dias, tomar posição escrita perante o conselho directivo da Associação em relação a tal presunção. A decisão definitiva do conselho directivo será comunicada ao associado por carta registada.

6 — Da deliberação definitiva do conselho directivo poderá o associado excluído recorrer para o presidente da mesa da assembleia geral no prazo de 30 dias após a notificação da decisão por carta registada, com aviso de recepção.

7 — A exclusão não dá direito à devolução de quotas pagas pelo associado excluído, permanecendo este na obrigação de pagar aquelas que ainda dever pelo tempo em que foi associado e perde o direito a partilhar o património social, nos termos do artigo 181.º do Código Civil.

CAPÍTULO III Órgãos da Associação

Artigo 8.º

São órgãos da Associação:

- a) A assembleia geral;
- b) O conselho directivo;
- c) O conselho fiscal;
- d) A comissão de arbitragem.

Artigo 9.º

1 — A assembleia geral é o órgão máximo da Associação e é constituída por todos os associados, no pleno gozo dos direitos sociais.

2 — A mesa da assembleia geral é composta por um presidente e dois secretários.

Artigo 10.º

1 — A assembleia geral ordinária deverá reunir no 1.º trimestre de cada ano na sede da Associação.

2 — Além das atribuições conferidas pela lei, a assembleia geral tem especialmente competências para:

- a) Eleger os membros da mesa da assembleia geral;
- b) Eleger os membros do conselho directivo;
- c) Eleger os membros do conselho fiscal;
- d) Eleger os membros da comissão de arbitragem e aprovar o regulamento arbitral;
- e) Discutir o relatório do conselho directivo sobre o exercício findo;
- f) Discutir e aprovar as contas anuais e relatório do conselho fiscal;
- g) Aprovar ou alterar o orçamento proposto pelo conselho directivo;
- h) Fixar sobre proposta do conselho directivo o montante da jóia e das quotas;
- i) Nomear associados honorários;
- j) Alterar os estatutos.

3 — Os membros dos órgãos sociais referidos nas alíneas a), b), c) e d) do n.º 2 são eleitos por um período de três anos, podendo sempre ser reeleitos. As vagas que se verificarem durante o período de cada mandato serão providas por assembleia geral extraordinária convocada para o efeito.

4 — O exercício dos cargos sociais não é passível de qualquer retribuição. O cargo é pessoal, não sendo possível qualquer tipo de representação a não ser nos casos considerados nos presentes estatutos.

Artigo 11.º

1 — A assembleia geral extraordinária será convocada:

- a) Quando os estatutos o determinem;
- b) Quando o conselho directivo o pretender e assim o requeira;
- c) Quando se tratar do recurso previsto no n.º 6 do artigo 7.º;
- d) Quando for requerida por escrito, pelo menos por um quinto dos associados no pleno gozo

- dos seus direitos, devendo indicar-se os motivos da convocação;
- e) Quando se quiser proceder à aquisição ou venda de bens imóveis.

2 — A convocatória para a assembleia extraordinária deverá ser enviada dentro de seis semanas após a recepção do respectivo requerimento.

Artigo 12.º

1 — As assembleias gerais serão convocadas e dirigidas pelo presidente da mesa da assembleia geral.

2 — A convocação é feita por escrito, com indicação do local, dia, hora e ordem do dia. A convocatória para a assembleia geral ordinária e para a assembleia geral extraordinária será enviada com pelo menos oito dias de antecedência sobre a data marcada para a respectiva realização, salvo disposição em contrário destes estatutos.

3 — Cada associado tem o direito de apresentar propostas eleitorais, desde que tenham o acordo dos candidatos respectivos para cada órgão da Associação. Só serão consideradas as propostas eleitorais que sejam apresentadas sobre a forma escrita ao presidente da mesa da assembleia geral.

4 — Cada associado pode fazer-se representar mediante simples carta dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral contendo a identificação completa do representante, mas nenhum representante poderá acumular mais de três representações.

5 — Salvo nos casos em que a lei ou os estatutos exijam uma maioria qualificada, a assembleia geral funcionará em primeira convocação com a presença ou a representação de pelo menos metade dos associados com o direito a voto, e em segunda convocação meia hora depois, no mesmo local, com qualquer número de associados presentes.

6 — Só podem ser tomadas deliberações sobre assuntos que constem da ordem do dia.

7 — As votações serão feitas por voto secreto, a não ser que, por unanimidade, os associados presentes ou representados decidam em contrário.

8 — As deliberações serão tomadas por maioria absoluta dos votos, salvo se a lei ou os estatutos dispuserem diferentemente. Uma igualdade de votos determina a não aceitação da proposta. As deliberações sobre a nomeação de associados exigem a maioria qualificada de três quartos do número de votos dos associados presentes ou representados, quando se tratar de pessoas colectivas.

9 — Será elaborada uma acta sobre as deliberações tomadas com os resultados das votações. Além disso, elaborar-se-á uma lista de presenças que, tal como a acta, será assinada pelo presidente e por um dos secretários da mesa da assembleia geral.

10 — a) Na falta ou impedimento do presidente da mesa da assembleia geral será este substituído pelo secretário de mais idade.

b) Na falta ou impedimento de um secretário, será este substituído por um associado ou seu representante, nomeado *ad hoc* pelo presidente da mesa para que a reunião da assembleia se realize.

Artigo 13.º

1 — O conselho directivo é constituído por um presidente, um vice-presidente, um tesoureiro e dois vogais.

2 — O conselho directivo elegerá de entre os seus membros, na sua primeira reunião, que se deverá realizar o mais tardar dentro de uma semana após a sua eleição, o presidente, o vice-presidente e o tesoureiro. A primeira reunião será convocada pelo membro do conselho directivo mais idoso.

3 — Se um membro do conselho directivo renunciar ao seu cargo antes de terminar o mandato, o conselho directivo poderá substituí-lo por outro associado, que terá de ser confirmado nessas funções pela assembleia geral ordinária imediatamente subsequente. Se for o presidente a renunciar será o seu cargo exercido pelo vice-presidente até nova eleição.

Artigo 14.º

1 — O conselho directivo promove as actividades da Associação, zela pelo cumprimento dos estatutos e defende os interesses dos associados, actuando com pleno respeito pelas deliberações da assembleia geral e pelos presentes estatutos.

2 — Compete, especialmente, ao conselho directivo:

- a) Apresentar o relatório de cada exercício à assembleia geral;
- b) Decidir sobre a admissão e exclusão de sócios efectivos;
- c) Administrar o património da Associação;
- d) Elaborar o orçamento para o exercício;
- e) Propor à assembleia geral a importância da jóia e das quotas dos associados para cada exercício, depois de ouvido o conselho fiscal nos termos do n.º 3 do artigo 20.º;
- f) Examinar, estudar e solucionar todos os problemas inerentes à Associação;
- g) Aprovar o plano de organização e o número de postos de trabalho;
- h) Nomear comissões técnicas para se ocuparem de assuntos específicos do sector que revistam complexidade técnica;
- i) Elaborar propostas para a nomeação de sócios honorários;
- j) Admitir e dispensar pessoal.

3 — O conselho directivo tem ainda competência em todas as demais questões que por lei ou pelos estatutos não sejam expressamente reservados à assembleia geral.

Artigo 15.º

1 — Ao presidente do conselho directivo compete em especial promover as relações com a Administração Pública e demais entidades oficiais e ainda com entidades privadas.

2 — Ao tesoureiro compete a supervisão e o controlo dos meios financeiros da Associação e a participação no planeamento financeiro.

Artigo 16.º

1 — As reuniões do conselho directivo são convocadas pelo presidente ou vice-presidente, em caso de impedimento daquele. As reuniões do conselho directivo devem realizar-se com regularidade e, pelo menos, seis vezes por ano.

2 — O conselho directivo só tem poderes para deliberar quando estiver presente a maioria dos seus membros. As deliberações são tomadas por maioria simples, casos estes estatutos não disponham diferentemente.

3 — As deliberações tomadas no conselho serão lavradas em acta, a aprovar por esse órgão na sessão seguinte.

Artigo 17.º

Por decisão do conselho directivo podem ser criadas comissões técnicas especializadas para tratamento de assuntos específicos. O presidente de cada comissão é mandatado pelo presidente do conselho directivo.

Artigo 18.º

A Associação é representada judicial e extrajudicialmente pelo presidente do conselho directivo conjuntamente com qualquer outro membro do conselho. Para a resolução de assuntos específicos podem ser delegados poderes em dois membros do conselho directivo, se tal for decidido por esse órgão.

Artigo 19.º

1 — O conselho fiscal é constituído por um presidente e dois vogais.

2 — Se um dos membros renunciar ao seu cargo antes de terminar o mandato, o presidente da mesa da assembleia geral nomeará um membro para integrar a comissão até à realização da próxima assembleia geral ordinária.

Artigo 20.º

1 — O conselho fiscal é convocado sempre que o presidente o considere necessário, mas reunirá, pelo menos, uma vez por ano para dar parecer sobre o relatório anual e as contas do conselho directivo.

2 — O conselho fiscal pode a todo o tempo examinar os livros da escrita da Associação.

3 — É da competência do conselho fiscal a emissão de parecer sobre o montante da jóia e das quotas.

Artigo 21.º

1 — Em complemento das funções do conselho fiscal e de acordo com este, poderá encarregar-se uma socie-

dade de auditores do exame das contas anuais da Associação.

2 — Cada mandato será válido para um exercício.

Artigo 22.º

1 — A comissão de arbitragem é constituída por três ou cinco membros eleitos pela assembleia geral, com a função de decidir litígios.

2 — O processo de arbitragem será objecto de regulamento próprio que, por proposta do conselho directivo, será aprovado pela assembleia geral. Transitóriamente aplicar-se-ão as disposições do Regulamento de Arbitragem da Câmara do Comércio Internacional.

Artigo 23.º

1 — A Associação tem como receitas para a realização do seu objectivo:

- a) Jóias de admissão e quotas de associados;
- b) Receitas de prestação de serviços;
- c) Donativos;
- d) Juros;
- e) Subsídios vários;
- f) Rendimento do seu património.

2 — A Associação não poderá utilizar subsídios ou donativos concedidos com afectação a um fim, senão na medida da prossecução desse fim.

3 — As despesas da Associação são as necessárias à realização do objectivo e funções estabelecidos nestes estatutos.

4 — O património da Associação é administrado pelo conselho directivo. Este designa, de entre os seus membros e colaboradores da Associação, aqueles que poderão movimentar as contas bancárias, sendo para tanto sempre necessárias duas assinaturas, das quais uma terá de ser a de um membro do conselho directivo.

5:

1.º A jóia a pagar por inscrição do sócio é no valor de 25 000\$;

2.º A quotização a pagar por cada sócio é calculada nos termos seguintes:

- a) As empresas com uma facturação anual até 100 000 000\$/ano pagarão uma quota mensal de 5000\$, cabendo-lhes um voto;
- b) As empresas com uma facturação anual compreendida entre 100 000 001\$ e 250 000 000\$/ano pagarão uma quota mensal de 10 000\$, cabendo-lhes dois votos;
- c) As empresas com uma facturação anual superior a 250 000 001\$/ano pagarão uma quota mensal de 15 000\$, cabendo-lhes cinco votos;

3.º Os valores das quotas anuais poderão ser alterados por deliberação da assembleia geral.

Artigo 24.º

O ano de exercício coincide com o ano civil.

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Artigo 25.º

Por proposta do conselho directivo ou mediante requerimento escrito de pelo menos um terço dos associados, os estatutos poderão ser alterados por deliberação da assembleia geral. As deliberações neste sentido terão de ter o voto favorável de três quartos do número de associados presentes ou representados.

Artigo 26.º

1 — A extinção da Associação pode efectuar-se por deliberação de uma assembleia geral extraordinária, expressamente convocada para esse fim.

2 — O requerimento de extinção pode ser apresentado pelo conselho directivo, ou pelo menos por um terço dos associados, e será entregue por escrito ao presidente da mesa da assembleia geral.

3 — A convocatória para a assembleia geral extraordinária, em que deverá deliberar-se sobre a extinção da Associação, tem de conter expressamente a indicação da finalidade da reunião e ser entregue nos correios pelo menos com uma antecedência de 30 dias em relação à data marcada para a sua realização.

4 — Após a verificação da existência de quórum, a extinção só pode ser deliberada por uma maioria de três quartos de todos os associados da Associação.

5 — O património existente no momento da extinção da Associação que não esteja subordinado a finalidades especiais e depois de pagas todas as obrigações existentes será entregue, por deliberação da assembleia geral, a uma instituição com objectivos iguais ou semelhantes aos da Associação.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 22 de Julho de 2002, ao abrigo do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril, sob o n.º 82/2002, a fl. 11 do livro n.º 2.

AIRT — Assoc. de Empresas Extractoras de Inertes do Rio Tejo — Constituição/Rectificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2002, foi publicada a constituição da Associação em epígrafe, publicação que carece de correcção.

Assim, no índice (p. 2232), onde se lê «AIRT — Associação de Empresas Extractoras de Inertes do Rio Tejo — Alteração» deve ler-se «AIRT — Associação de Empresas Extractoras de Inertes do Rio Tejo — Constituição» e na p. 2309, onde se lê «AIRT — Associação de Empresas Extractoras de Inertes do Rio Tejo — Alteração» deve ler-se «AIRT — Associação de Empresas Extractoras de Inertes do Rio Tejo — Constituição».

II — CORPOS GERENTES

ANIF — Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia — Eleição em 26 de Julho de 2001 para o triénio de 2001-2003.

Mesa da assembleia geral

Presidente — Carlos Manuel Semide de Abreu, filho de José Pinheiro de Abreu Júnior e de Arminda Pinto Semide de Abreu, residente na Rua de João Bastos, 5, 3.º, direito, em Lisboa, natural de Lisboa, nascido a 13 de Março de 1935, casado, portador do bilhete de identidade n.º 2074069, emitido em 20 de Junho de 1978 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa, de profissão industrial de fotografia, representante da firma «Estúdios Semide de Abreu».

1.º secretário — José Prudêncio Cardoso Mendes, filho de Teófilo da Cunha Mendes e de Maria Ivone da Conceição Cunha Mendes, residente na Praceta do Padre Abel Varzim, 2, lote 25, 4.º, esquerdo, Bobadela, natural de Póvoa de Santo Adrião, nascido a 4 de Outubro de 1949, casado, portador do bilhete de identidade n.º 1120186, emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa, de profissão industrial de fotografia, representante da firma «Foto Centro, L.ª».

2.º secretário — Celestino das Neves Ferreira, filho de Manuel Ferreira dos Santos e de Carmina da Conceição Neves, residente no Alto do Picão, Bombarral, natural de Falzedas, Tarouca, nascido a 2 de Junho de 1949, casado, portador do bilhete de identidade n.º 2793988, emitido em 6 de Abril de 1993 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa, de profissão industrial de fotografia, representante da firma «Studio Arte 79».

Conselho fiscal

Presidente — Rogério Quirino da Silva Correia, filho de Rogério Jorge Correia e de Manuela da Silva Luz, residente em Rua de Irene de Lisboa, 44, 2.º, esquerdo, Arruda dos Vinhos, natural de São João dos Montes, Vila Franca de Xira, nascido a 29 de Abril de 1954, casado, portador do bilhete de identidade n.º 2308426, emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa, de profissão industrial de fotografia, representante da firma «RC Audiovisuais».

Relator — João Ferreira Aureliano, filho de João de Almeida Aureliano e de Maria Emília Ferreira Aureliano, residente na Várzea de Sintra, natural de Sintra, nascido a 29 de Junho de 1951, casado, portador do bilhete de identidade n.º 4622987, emitido em 1 de Setembro de 1978 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa, de profissão industrial de fotografia, representante da firma «F. Aureliano».

Vogal — João Manuel da Silva Bento Marques, filho de Adriano Marques e de Maria Gabriela da Silva Bento Marques, residente na Rua de João Pedro de Andrade, 6, 2.º B, Outurela, Carnaxide, natural de Campo Grande, Lisboa, nascido a 24 de Março de 1958, casado, portador do bilhete de identidade n.º 4978945, emitido em 20 de Abril de 1993, pelo

Arquivo de Identificação de Lisboa, de profissão industrial de fotografia, representante da firma «Foto João Marques».

Direcção

Presidente — António Félix Marques, filho de António Antunes Marques e de Darlinda Nunes Félix, residente na Avenida de Grão Vasco, 2, 5.º, direito, em Lisboa, natural de Domes, Ferreira do Zêzere, nascido a 30 de Novembro de 1948, casado, portador do bilhete de identidade n.º 630328, emitido em 19 de Dezembro 2001 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa, de profissão industrial de fotografia, representante da firma «A. Félix Marques, L.ª».

Secretário — Dário José de Oliveira Queiroz, filho de Domingos de Oliveira Queiroz e de Maria Augusta Queiroz, residente na Rua de Nossa Senhora da Assunção, 3, Casais Novos, Alenquer, natural de Alhandra, nascido a 19 de Maio de 1955, casado, portador do bilhete de identidade n.º 4576666, emitido em 19 de Novembro de 1990 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa, de profissão industrial de fotografia, representante da firma «Estúdios Queiroz».

Tesoureiro — Eduardo dos Santos Mesquita, filho de José Monteiro Mesquita e de Ana Ribeiro dos Santos Mesquita, residente na Praça dos Aliados, 6, 3.º, esquerdo, na Damaia, natural de São Sebastião da Pedreira, nascido a 9 de Maio de 1955, casado, portador do bilhete de identidade n.º 4714703, emitido em 9 de Fevereiro de 1994 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa, de profissão industrial de fotografia, representante da firma «Eduardo S. Mesquita».

1.º vogal — José Carlos Correia Vilas, filho de Manuel Vilas e de Maria Augusta da Silva Correia Vilas, residente em Massamá Norte, lote 168, 6.º, direito, Massamá, natural de Vila Nova de Paiva, nascido a 13 de Maio de 1955, casado, portador bilhete de identidade n.º 3309412, emitido em 25 de Outubro de 1994 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa, de profissão industrial de fotografia, representante da firma «Carlos Vilas — Fotografia».

2.º vogal — Manuel Fernando Ferreira Coutinho, filho de Manuel Coutinho e de Maria de Fátima Ferreira, residente na Rua de Luís de Camões, lote 1, 2.º, direito, Mafra, natural de Sedielos, Peso da Régua, nascido a 2 de Dezembro de 1969, solteiro, portador do bilhete de identidade n.º 9638117, emitido em 20 de Outubro de 1995 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa, de profissão industrial de fotografia, representante da firma «M. Coutinho Reportagens, Soc. Unipessoal, L.ª».

1.º vogal suplente — Saul Ramos José, filho de Emiliano José e de Celeste Augusta Ramos, residente na Rua de D. Fernando II, 6, 1.º, direito, Queluz, natural de Coruche, nascido a 17 de Dezembro de 1948, portador do bilhete de identidade n.º 2393135, emitido em 17 de Outubro de 1990 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa, de profissão industrial de fotografia, representante dos «Estúdios Saul Ramos».

2.º vogal suplente — António Cândido Tavares Camilo, filho de António Camilo Júnior e de Maria Cândida Ramos Tavares, residente na Rua dos Malmequeres, 1, rés-do-chão, direito, Arroja, Odivelas, natural de Odivelas, Loures, nascido a 12 de Dezembro de 1967, casado, portador do bilhete de identidade n.º 8094061, emitido em 25 de Março de 1998 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa, de profissão industrial de fotografia, representante da firma «Minifoto Estúdio».

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 24 de Julho de 2002 sob o n.º 83/2002, a fl. 11 do livro n.º 2.

ANEOP — Assoc. Nacional de Empreiteiros de Obras Públicas — Alteração

Alteração aos corpos gerentes da ANEOP — Associação Nacional de Empreiteiros de Obras Públicas, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2000, em virtude da nomeação do vogal da direcção, Dr. Filipe Soares Franco, em representação da sociedade OPCA — Obras Públicas e Cimento Armado, S. A., para o cargo de presidente da direcção, em substituição do engenheiro António Vasconcelos da Mota, representante da sociedade Mota

& C.ª, S. A., que, por sua solicitação, passará a desempenhar as funções de vogal da direcção, tendo esta deliberação sido ratificada em 8 de Maio de 2002, para o triénio 2000-2002, passando a actual direcção a ter a seguinte composição:

Direcção

Presidente — OPCA — Obras Públicas e Cimento Armado, S. A., representada pelo Dr. Filipe Soares Franco.

Vice-presidente — SOMAGUE — Engenharia, S. A., representada pelo Dr. Diogo Alves Dinis Vaz Guedes.

Vice-presidente executivo — engenheiro Manuel Maria Agria.

Vogais:

Teixeira Duarte — Engenharia e Construções, S. A., representada pelo Dr. Pedro Maria Caláinho Teixeira Duarte.

EDIFER — Construções Pires Coelho & Fernandes, S. A., representada pela Dr.ª Vera Pires Coelho.

Bento Pedroso Construções, S. A., representada pelo engenheiro Carlos Armando Guedes Paschoal.

Mota & C.ª, S. A., representada pelo engenheiro António Mota.

SOPOL — Sociedade Geral de Const. e Obras Públicas, S. A., representada pelo engenheiro Jorge Grade Mendes.

Alberto Martins de Mesquita & Filhos, S. A., representada pelo engenheiro Alberto Mesquita.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

Comissão de Trabalhadores Estoril-Sol, S. A. R. L. — Alteração

Alteração, aprovada em 3, 4 e 5 de Julho de 2002, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 9, de 15 de Dezembro de 1980.

No uso dos poderes atribuídos pela Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, e pelos estatutos em vigor, a CUT

propõe as seguintes alterações aos estatutos do colectivo dos trabalhadores:

Artigo 1.º

Colectivo de trabalhadores

1 — O colectivo dos trabalhadores da Estoril Sol (III) — Turismo, Animação e Jogo, S. A., é constituído por todos os trabalhadores que prestam a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.

2 — *(Mantém a redacção.)*

3 — *(Mantém a redacção.)*

4 — *(Mantém a redacção.)*

5 — *(Mantém a redacção.)*

Artigo 53.º

Composição da CUT

1 — A CUT é composta pelo número de membros que resulta da aplicação do n.º 1 do artigo 14.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro.

2 — *(Mantém a redacção.)*

3 — *(Mantém a redacção.)*

Artigo 54.º

Duração do mandato

O mandato da CUT é de três anos.

Artigo 65.º

Subcomissões de trabalhadores

São constituídas subcomissões de trabalhadores em cada um dos estabelecimentos da empresa.

Artigo 66.º

Composição das subcomissões de trabalhadores

A composição das subcomissões de trabalhadores será a que resultar do número de trabalhadores do respectivo estabelecimento e em conformidade com o previsto no artigo 3.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro.

Artigo 68.º

Duração do mandato das subcomissões

A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores é de três anos, devendo coincidir com o da CUT.

Artigo 70.º

Comissões coordenadoras

1 — Para a prossecução dos seus fins, nomeadamente os previstos na Constituição da República, na lei e nos presentes estatutos, a CUT articulará a sua acção às comissões de trabalhadores do grupo de empresa e às das demais empresas do sector de casinos, para a constituição de comissões coordenadoras do grupo e do sector, às quais adere.

2 — A CUT adere à comissão coordenadora das comissões de trabalhadores da região de Lisboa (CIL).

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 23 de Julho de 2002, ao abrigo do artigo 12.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 90/2002, a fl. 51 do livro n.º 1.

II — IDENTIFICAÇÃO

Comissão e Subcomissão de Trabalhadores Estoril-Sol, S. A. R. L. — Eleição em 5 de Julho de 2002 para o mandato de 2002-2005.

Efectivos:

Clemente Alves, empregado de escritório, bilhete de identidade n.º 3203092, de 8 de Julho de 1992, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Manuel Francisco Espadinha, chefe de banca, bilhete de identidade n.º 51093, de 23 de Abril de 2002, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Alberto Ferreira Luís, contínuo, bilhete de identidade n.º 5740409, de 21 de Janeiro de 2000, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Gonçalo Marco da Silva Machado, empregado de mesa, bilhete de identidade n.º 11004462, de 1 de Fevereiro de 2000, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

José António dos Santos Calvário, fiscal de banca, bilhete de identidade n.º 1478270, de 5 de Janeiro de 2000, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

João Manuel Viegas Balugas, cozinheiro, bilhete de identidade n.º 11578118, de 16 de Novembro de 2001, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Hélder Gonçalves Afonso, contínuo, bilhete de identidade n.º 10633600, de 9 de Janeiro de 2001, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Suplentes:

José Miguel Carvalho Conceição, operário polivalente, bilhete de identidade n.º 5385215, de 25 de Outubro de 1999, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Antero Augusto Poio Rodrigues, caixa, bilhete de identidade n.º 3563813, de 10 de Fevereiro de 1997, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

João Jorge Rocha Araújo, empregado de mesa, bilhete de identidade n.º 6562700, de 29 de Março de 1999, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Efectivos:

David Manuel Forra Marques Mané, caixa, bilhete de identidade n.º 6165250, de 18 de Fevereiro de 2002, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

António Manuel Teixeira Queiroz Pisco, empregado de mesa, bilhete de identidade n.º 7060007, de 17 de Setembro de 1999, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

António Manuel Afonso, cafeteiro, bilhete de identidade n.º 6495982, de 1 de Agosto de 1995, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Rosalino Martins Cabaço, cozinheiro, bilhete de identidade n.º 8692768, de 11 de Outubro de 2000, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Joaquim José Cabaço Henriques, operário polivalente, bilhete de identidade n.º 9548047, de 9 de Novembro de 2000, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Suplentes:

Fernando Manuel Pereira, *barman*, bilhete de identidade n.º 10015117, de 26 de Fevereiro de 1999, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

José António Dantas Araújo Braga, contínuo, bilhete de identidade n.º 9612342, de 4 de Abril de 2001, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Mário Abel Antunes de Almeida, cafeteiro, bilhete de identidade n.º 11004573, de 14 de Abril de 1999, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 23 de Julho de 2002, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 91/2002, a fl. 51 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da QUIMIGAL — Química de Portugal — Eleição em 2 de Julho de 2002 para o mandato de dois anos.

Efectivos:

Luís Manuel Marques Vidal Dias, portador do bilhete de identidade n.º 1777058, passado pelo Arquivo de Identificação de Lisboa em 15 de Novembro de 1993, nascido a 17 de Setembro de 1950, em Salreu, Estarreja.

António Martins Nunes, portador do bilhete de identidade n.º 2998928, passado pelo Arquivo de Identificação de Aveiro em 10 de Abril de 1996, nascido a 13 de Maio de 1953, em Beduído, Estarreja.

Rafael Saramago e Sousa, portador do bilhete de identidade n.º 10409033, passado pelo Arquivo de Identificação de Aveiro em 6 de Maio de 2002, nascido a 23 de Agosto de 1974, em Salreu, Estarreja.

Suplentes:

Susana Estela Faustino Malaquias Pereira, portadora do bilhete de identidade n.º 8588074, passado pelo Arquivo de Identificação de Aveiro em 9 de Abril de 2002, nascida a 16 de Junho de 1969, em Nossa Senhora de Fátima, Lisboa.

António Luís Marques Abranches, portador do bilhete de identidade n.º 5204414, passado pelo Arquivo de Identificação de Aveiro em 9 de Junho de 2000, nascido a 6 de Outubro de 1959, em Salreu, Estarreja.

José Fernando Matos dos Santos, portador do bilhete de identidade n.º 5122454, passado pelo Arquivo de Identificação de Aveiro em 31 de Agosto de 2001, nascido em Avanca, Estarreja.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 22 de Julho de 2002, ao abrigo do artigo 7.º

da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 89/2002, a fl. 51 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da CIMPOMÓVEL — Veículos Pesados, S. A. — Eleição em 4 de Julho de 2002 para o mandato de dois anos.

Efectivos:

João Carlos Cabrito Ribeiro, pintor auto, bilhete de identidade n.º 8014228, emitido em 11 de Novembro de 1998 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Cláudio Emanuel Roberto Balsa Marques, serralheiro-mecânico, bilhete de identidade n.º 8371403, emitido em 29 de Maio de 2002 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Izelio Manuel Gomes Lopes, caixeiro, bilhete de identidade n.º 10059771, emitido em 19 de Março de 2002 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Suplentes:

Jorge Pedro Pereira Carreira, mecânico, bilhete de identidade n.º 10920899, emitido em 19 de Setembro de 1995 pelo Arquivo de Identificação de Leiria.

Paulo Jorge Rodrigues Silva Pinheiro, mecânico, bilhete de identidade n.º 9609050, emitido em 11 de Maio de 2000 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 24 de Julho de 2002, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 92/2002, a fl. 52 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da LUSA — Agência de Notícias de Portugal, S. A. — Eleição em 19 de Junho de 2002, para o mandato de um ano.

Efectivos:

Fernando José da Silva Carneiro, bilhete de identidade n.º 6734003, emitido em 4 de Janeiro de 1999 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

José Manuel Rodrigues da Costa Santos, bilhete de identidade n.º 8318265, emitido em 17 de Agosto de 1999 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Cristina Maria dos Santos Cardoso, bilhete de identidade n.º 8063657, emitido em 26 de Outubro de 1998 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Nádea Alexandra da Cruz Rodrigues, bilhete de identidade n.º 10787841, emitido em 17 de Agosto de 1998 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Alexandre Manuel Afonso dos Reis, bilhete de identidade n.º 8853579, emitido em 7 de Março de 2001 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Membros suplentes:

Sónia Maria Fernandes Jorge, bilhete de identidade n.º 8173961, emitido em 12 de Março de 2002 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Anabela Lopes Goulão, bilhete de identidade n.º 7323669, emitido em 12 de Janeiro de 1998 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Pedro Miguel Borges Belo da Fonseca, bilhete de identidade n.º 9241440, emitido em 10 de Abril de 2001, do Arquivo de Identificação de Aveiro.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 8 de Julho de 2002, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 88/2002, a fl. 51 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores do Sindicato dos Bancários do Norte — Eleição em 3 de Julho de 2002 para o mandato de quatro anos.

Efectivos:

José Manuel Flores Martins, bilhete de identidade n.º 4061815, emitido em 10 de Abril de 1997 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Valdemar Oliveira Mota (adv.), bilhete de identidade n.º 3202495, emitido em 15 de Junho de 1992 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Alberto Santos Pinto, bilhete de identidade n.º 3209557, emitido em 26 de Março de 2002 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

António Joaquim Gonçalves Cerqueira, bilhete de identidade n.º 6638307, emitido em 21 de Janeiro de 1999 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Maria Emília Pereira Campos Mota (enf.), bilhete de identidade n.º 2989399, emitido em 22 de Abril de 2002 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Suplentes:

Carlos Jorge Cardoso da Silva Capitão, bilhete de identidade n.º 2855712, emitido em 24 de Março de 1997, do Arquivo de Identificação de Porto.

Maria José Bento Gomes Duarte, bilhete de identidade n.º 3858215, emitido em 8 de Março de 2002 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Cesário Cruz Ochoa Voz, bilhete de identidade n.º 5712028, emitido em 6 de Novembro de 1998 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Paulo Manuel Fernandes Assunção, bilhete de identidade n.º 7370171, emitido em 9 de Abril de 2002 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 29 de Julho de 2002, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 93/2002, a fl. 52 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da General Cable Celcat, Energia e Telecomunicações, S. A. — Eleição em 8 de Junho de 2002 para o mandato de um ano.

1 — Armando Monteiro Pereira, trabalhador n.º 266, com a categoria profissional de cableador, 28 anos de empresa, bilhete de identidade n.º 2386082, de 7 de Abril de 1997.

2 — Sérgio Francisco da Silva Teixeira Ribeiro, trabalhador n.º 290, com a categoria profissional de operador de máquinas de armar, 24 anos de empresa, bilhete de identidade n.º 3354339, de 10 de Dezembro de 1992.

3 — José Manuel Lopes Clérigo, trabalhador n.º 448, com a categoria profissional de extrusador, 6 anos de empresa, bilhete de identidade n.º 8547739, de 8 de Setembro de 1999.

4 — Rui Manuel da Silva Ferreira, trabalhador n.º 472, com a categoria profissional de extrusador, 4 anos de empresa, bilhete de identidade n.º 10613128, de 31 de Agosto de 2000.

5 — Manuel António Lopes, trabalhador n.º 388, com a categoria profissional de extrusador, 20 anos de empresa, bilhete de identidade n.º 4329295, de 27 de Março de 2000.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 29 de Julho de 2002, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 94/2002, a fl. 52 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da EPAL — Empresa Portuguesa das Águas Livres, S. A. — Substituições.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2002, foi publicada a Comissão de Trabalhadores da EPAL — Empresa Portuguesa das Águas Livres, S. A., eleita em 4 de Junho de 2002 para o biénio de 2002-2004.

A partir do dia 9 de Julho de 2002 ocorreram duas substituições na Comissão de Trabalhadores:

Maria Teresa Almeida Figueira Brás Moleiro foi substituída pelo membro da mesma lista B António José Carrasco Salgueiro, portador do bilhete de identidade n.º 4897995, de 25 de Setembro de 1995, do Arquivo de Identificação de Lisboa; Urbano Heitor Ferreira Franco Ramos foi substituído pelo membro da mesma lista B Anatólio Alves Madureira, portador do bilhete de identidade n.º 2718987, de 21 de Setembro de 1999, do Arquivo de Identificação de Lisboa.