

Boletim do Trabalho e Emprego

41

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 incl do
€ 9,32

BOL. TRAB. EMP.	1. ^A SÉRIE	LISBOA	VOL. 69	N.º 41	P. 3485-3632	8-NOVEMBRO-2002
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	-----------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho	3489
Organizações do trabalho	3599
Informação sobre trabalho e emprego	3625

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Pág.

Despachos/portarias:

...

Portarias de regulamentação do trabalho:

...

Portarias de extensão:

- Aviso para PE da alteração salarial do CCT entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e outra e o Sind. dos Técnicos de Vendas 3489
- Aviso para PE da alteração salarial do CCT entre a IACA — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais e o Sind. dos Técnicos de Vendas 3489
- Aviso para PE das alterações dos CCT (distritos de Aveiro e Porto) entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e Massas e a FÉPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços 3490

Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a APIMINERAL — Assoc. Portuguesa da Ind. Mineral e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros 3490
- CCT entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e outra e o Sind. dos Técnicos de Vendas — Alteração salarial 3521
- CCT entre a IACA — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais e o Sind. dos Técnicos de Vendas — Alteração salarial 3522
- CCT entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pessoal fabril/Sul) — Alteração salarial e outras 3522
- CCT entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (apoio e manutenção) — Alteração salarial 3523
- CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e a FENSIQ — Confederação Nacional de Sind. de Quadros — Alteração salarial e outras 3525

— CCT entre a AEEP — Assoc. de Estabelecimentos do Ensino Particular e Cooperativo e o SINAPE — Sind. Nacional dos Profissionais de Educação e outros — Alteração salarial	3527
— AE entre a PORTUCEL — Empresa Produtora de Pasta e Papel, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros	3533
— AE entre a PORTUCEL — Empresa Produtora de Pasta e Papel, S. A., e a FEQUIMETAL — Feder. Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e outros	3574
— AE entre 4 Mares — Sociedade de Pesca, L. ^{da} , e a Feder. dos Sind. do Sector da Pesca (pesca do arrasto costeiro)	3597

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

— Sind. dos Magistrados do Ministério Público — Alteração	3599
— União dos Sind. do Algarve/CGTP-IN — Alteração	3606

II — Corpos gerentes:

— Feder. dos Sind. do Mar — FSM	3607
— Sind. da Ind. e Comércio Petrolífero	3607
— Assoc. Sindical dos Profissionais da Polícia — ASPP/PSP	3608
— União dos Sind. do Algarve/CGTP-IN	3610

Associações patronais:

I — Estatutos:

— Assoc. de Fabricantes de Colchões	3611
— Assoc. dos Industriais de Aluguer de Automóveis sem Condutor — ARAC — Alteração	3617
— FIHSP — Feder. da Ind. Hoteleira e Similares de Portugal — Alteração	3623

II — Corpos gerentes:

— Assoc. dos Comerciantes de Máquinas e Acessórios do Dist. de Lisboa — Substituição	3624
--------------------------------------------------------------------------------------------	------

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

...

II — Identificação:

— Jardim Zoológico e Aclimação em Portugal	3624
--------------------------------------------------	------

Informação sobre trabalho e emprego:

Empresas de trabalho temporário autorizadas:

— Empresas de trabalho temporário autorizadas (nos termos do n.º 4 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 358/89, de 17 de Outubro, na redacção dada pela Lei n.º 146/99, de 1 de Setembro)	3625
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------



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

...

PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Aviso para PE da alteração salarial do CCT entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e outra e o Sind. dos Técnicos de Vendas.

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 da alteração salarial do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro 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 nas associações patronais outorgantes que se dediquem ao fabrico industrial de bolachas, de chocolates e de outros produtos a partir do cacau e produtos afins e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes que se dediquem ao fabrico industrial de bolachas, de chocolates e de outros produtos a partir do cacau e produtos afins e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pela associação sindical signatária.

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

Aviso para PE da alteração salarial do CCT entre a IACA — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais e o Sind. dos Técnicos de Vendas.

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 da alteração salarial do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro 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 pela associação sindical signatária.

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

Aviso para PE das alterações dos CCT (distritos de Aveiro e Porto) entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e Massas e a FEP-CES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços.

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 dos contratos colectivos de trabalho mencionados em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de Setembro de 2002.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará as convenções extensivas, nos distritos de Aveiro e Porto:

- a) Às 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 nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.

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

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CT entre a APIMINERAL — Assoc. Portuguesa da Ind. Mineral e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros.

CAPÍTULO I

Âmbito, área e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho, adiante designado por CCT, obriga, por um lado, as empresas representadas pela associação patronal outorgante e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que sejam representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional.

Cláusula 2.ª

Vigência

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

2 — As remunerações mínimas das tabelas salariais constantes dos anexos III e IV do presente CCT produzem efeitos a partir de 1 de Abril de 2002.

Cláusula 3.ª

Revisão

1 — O presente CCT não pode ser denunciado antes de decorridos 10 meses após a data da sua entrega para depósito.

2 — A proposta revestirá forma escrita e será apresentada com a denúncia.

3 — A resposta terá de ser apresentada no prazo de 30 dias a contar da data de recepção da proposta.

4 — As negociações deverão ter início nos 30 dias seguintes à recepção da resposta à proposta.

CAPÍTULO II

Exercício da actividade sindical na empresa

Cláusula 4.ª

Exercício da actividade sindical

1 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

2 — Dirigentes são, além dos elementos dos corpos gerentes dos sindicatos, suas secções ou delegações, ainda os corpos gerentes das uniões, federações ou confederações.

Cláusula 5.^a

Comunicação à entidade patronal

1 — Os sindicatos obrigam-se a comunicar à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais que os representam na empresa, bem como dos membros das comissões sindicais na empresa, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

2 — Existindo comissão intersindical de delegados, aplicar-se-lhe-á igualmente o disposto no n.º 1, mas a comunicação poderá ser feita apenas por um dos sindicatos desde que junte documento comprovativo de estar a composição dessa comissão intersindical ratificada por todos os sindicatos.

3 — O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de cessação ou substituição de funções dos elementos referidos nos números anteriores.

Cláusula 6.^a

Comissões sindicais na empresa

As comissões sindical e intersindical são os órgãos dos sindicatos na empresa, sendo constituídas pelos delegados sindicais mandatados pelos respectivos sindicatos. A constituição das referidas comissões observar-se-á segundo os moldes previstos na lei.

Cláusula 7.^a

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1 — Os dirigentes sindicais, elementos das comissões sindical ou intersindical na empresa, delegados sindicais, delegados de greve e ainda os trabalhadores com funções sindicais ou em instituições de previdência têm o direito de exercer normalmente as correspondentes funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, ou provocar despedimentos ou sanções, ou ser motivo para uma mudança injustificada de serviço ou de horário de trabalho.

2 — Cada dirigente sindical dispõe de um crédito de quatro dias por mês para o exercício das suas funções.

3 — Para o exercício das suas funções dispõe cada um dos demais trabalhadores com funções sindicais (delegados sindicais e membros das comissões sindical e intersindical na empresa) de um crédito de dez horas por mês, sem que possam por esse motivo ser afectados na remuneração ou em quaisquer outros direitos.

4 — As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão as férias anuais nem os respectivos subsídios ou outras regalias.

5 — Para além dos limites fixados nesta cláusula, os trabalhadores com funções sindicais ou na previdência poderão faltar sempre que necessário ao desempenho das suas funções, contando, porém, tais ausências como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos, à excepção da remuneração.

6 — Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores, deve a entidade patronal ser avi-

sada, por escrito, pela respectiva associação sindical, com a antecedência mínima de dois dias, das datas e do número de dias necessários ou, em casos de urgência, nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia em que a falta se verificou.

7 — O número máximo de delegados sindicais a que são atribuídos os direitos referidos no n.º 3 desta cláusula é determinado da forma seguinte:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;
- c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;
- d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;
- e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula $6 + \frac{n-500}{200}$, representando o n o número de trabalhadores.

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

Cláusula 8.^a

Condições para o exercício da actividade sindical

A entidade patronal é obrigada:

- a) Nas empresas ou unidades de produção com 75 ou mais trabalhadores, a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções;
- b) Nas empresas ou unidades de produção com menos de 75 trabalhadores, a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 9.^a

Reuniões das comissões sindical ou intersindical ou do conjunto dos delegados sindicais com a entidade patronal

1 — As comissões sindical ou intersindical na empresa, ou, na sua falta, o conjunto de delegados sindicais, têm o direito de reunir uma vez por mês, dentro do horário normal de trabalho e do crédito de horas previsto nesta convenção para o exercício da sua actividade sindical, com a administração da empresa ou seus representantes, avisando com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — O aviso prévio previsto no número anterior será apresentado por escrito e conterá a agenda de trabalhos da reunião conjunta a que se reportar.

3 — De cada reunião conjunta será elaborada uma acta com as propostas apresentadas por cada parte e as conclusões a que se tiver chegado. A acta será afixada em local apropriado.

4 — Em caso de urgência, as comissões sindical ou intersindical na empresa, ou, na sua falta, o conjunto de delegados sindicais, podem solicitar reuniões de emergência com a administração da empresa ou seus representantes.

5 — As comissões sindical ou intersindical na empresa, ou, na sua falta, o conjunto de delegados sindicais, poderão acordar com a administração da empresa um protocolo escrito em que se regulamentem os direitos e deveres recíprocos a observar nas reuniões conjuntas.

6 — Nos casos e nos termos dos números anteriores, poderão sempre estar presentes a ou as direcções dos sindicatos quando para tal manifestem interesse.

7 — A entidade patronal poderá também, por sua iniciativa e nos termos dos números anteriores, reunir com as comissões sindical ou intersindical, ou, na sua falta, o conjunto de delegados sindicais, não se computando o tempo gasto nessas reuniões para o crédito de horas previsto nesta convenção para actividade sindical.

Cláusula 10.^a

Assembleia de trabalhadores

1 — Fora do horário de trabalho, podem os trabalhadores reunir-se em assembleia no local de trabalho, sempre que convocados pelas comissões sindical ou intersindical na empresa, delegados sindicais ou ainda por 50 ou um terço dos trabalhadores da empresa, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso do trabalho por turnos ou suplementar.

2 — Os trabalhadores da empresa têm direito a reunir-se em assembleia durante o horário normal de trabalho, desde que assegurem os serviços de natureza urgente, até um período máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sendo para isso convocados pelas comissões sindical ou intersindical ou, na sua falta, pelo conjunto de delegados sindicais ou pelo sindicato respectivo.

3 — Para os efeitos dos números anteriores, a entidade patronal obriga-se a garantir a cedência de local apropriado no interior da empresa.

CAPÍTULO III

Admissão, carreira profissional, categoria, quadros e acesso

Cláusula 11.^a

Condições de admissão

1 — Não é permitido às empresas fixar limites de idade ou exigir o cumprimento do serviço militar como condição de admissão.

2 — As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias e classes enumeradas no anexo I são as seguintes:

a) Mineiros — para os trabalhadores que laborem em lavra subterrânea ou em locais com riscos de nosoco-

nioses, idade mínima e máxima de, respectivamente, 18 e 45 anos; para os restantes trabalhadores, idade mínima de 16 anos. Podem, contudo, excepcionalmente, ser admitidos trabalhadores com idade superior a 45 anos, desde que o trabalhador já tenha exercido aquela profissão;

b) Administrativos e serviços — a idade mínima é de 16 anos e as habilitações mínimas são o curso geral do ensino secundário ou equivalente;

c) Licenciados e bacharéis:

I) Princípios gerais:

- 1) Na admissão será exigido certificado comprovativo de licenciatura ou de bacharelato oficialmente reconhecido;
- 2) No preenchimento de lugares vagos nas empresas dar-se-á preferência, em igualdade de circunstâncias, aos profissionais ao seu serviço;
- 3) No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior;
- 4) Todos os profissionais abrangidos serão classificados de harmonia com as respectivas funções, nos termos deste CCT;

II) Condições de admissão, acesso e carreira profissional:

- 1) Considera-se como enquadramento das várias categorias profissionais seis graus;
- 2) O grau I destina-se aos profissionais que concluíam os bacharelatos ou licenciaturas nas escolas ou institutos superiores;
- 3) Os graus I e II devem ser considerados como base de formação profissional complementar aos conhecimentos do grau académico e a permanência máxima nestes graus é de três anos;
- 4) A partir do grau IV, inclusive, podem ser definidas três carreiras profissionais — de gestão, de especialização e de projecto —, a que os trabalhadores terão acesso por acordo com a entidade patronal;

d) Restantes profissões — idade e habilitações mínimas legais.

Cláusula 12.^a

Exame e inspecções médicas

1 — Antes da admissão os candidatos devem ser submetidos a exame médico, a expensas da empresa, a fim de se averiguar se possuem saúde e robustez para ocupar o lugar pretendido.

2 — Todos os trabalhadores empregados na indústria mineira que laborem na exploração, apoio e transformação ou junto da extracção e, portanto, com risco de doença profissional são obrigatoriamente submetidos a exame médico completo e adequado pelo menos uma vez por ano.

3 — Todos os trabalhadores que laborem em locais subterrâneos ou no exterior com maior risco de doença profissional podem requerer exame médico de seis em seis meses.

4 — Os resultados dos exames referidos nos números anteriores serão registados e assinados pelo médico em ficha própria.

5 — Na impossibilidade de a empresa cumprir o disposto nos n.ºs 2 e 3, o trabalhador terá direito a fazer-se examinar pelo delegado de saúde a expensas da empresa.

Cláusula 13.^a

Período experimental

1 — O período experimental geral é de 45 dias, com excepção do seguinte:

- a) Generalidade dos trabalhadores: 60 dias, para empresa com mais de 20 trabalhadores, e 90 dias, se a empresa tiver 20 ou menos trabalhadores;
- b) Trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança — 180 dias (encarregados, quadros médios e chefias intermédias, entre outros);
- c) Pessoal de direcção e quadros superiores — 240 dias.

2 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se, todavia, o tempo de serviço desde a data do início do período experimental.

Cláusula 14.^a

Contratos de trabalho a termo

1 — A celebração de contrato de trabalho a termo só é admitida nos casos expressamente previstos na lei.

2 — A celebração de contratos a termo fora dos casos previstos na lei importa a nulidade da estipulação do termo.

Cláusula 15.^a

Forma do contrato de trabalho 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 e início do trabalho;
- e) Prazo estipulado com indicação do motivo justificativo ou, no caso de contratos a termo incerto, da actividade ou obra cuja execução justifique a respectiva celebração ou o nome do trabalhador substituído;
- f) Data da celebração.

2 — Considera-se contrato sem termo aquele em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação, bem como as referências exigidas na alínea e) do n.º 1 ou, simultaneamente, nas alíneas d) e f) do mesmo número.

Cláusula 16.^a

Preferência na admissão dos trabalhadores a termo

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 um mês de remuneração de base.

Cláusula 17.^a

Readmissão

Os trabalhadores que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da Caixa de Previdência, passem à situação de invalidez e a quem for anulada a respectiva pensão em resultado do parecer da junta médica de revisão, nos termos do citado regulamento, reingressarão com a sua anterior categoria e com todos os direitos e regalias à data da passagem à situação de invalidez.

Cláusula 18.^a

Níveis de remuneração

As diversas profissões e categorias profissionais a que se aplica a presente convenção são distribuídas nos termos do anexo II em níveis de remuneração, de acordo com determinados factores, nomeadamente a natureza das tarefas efectivamente desempenhadas, os níveis de formação escolar e profissional, o grau de autonomia das decisões a tomar no desempenho das tarefas, o grau de responsabilidade pelo trabalho de outrem e as condições de execução do trabalho.

Cláusula 19.^a

Categorias profissionais

1 — Os profissionais abrangidos por esta convenção serão classificados, de harmonia com as funções que desempenham, nas categorias profissionais constantes do anexo I.

2 — Poderão ser criadas novas categorias profissionais, quando aconselhadas pela especial natureza dos serviços, sem prejuízo da sua equiparação a uma das categorias referidas no anexo I, para efeitos de retribuição.

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

4 — As novas categorias, suas definições e atribuições próprias consideram-se parte integrante da presente convenção, depois de acordadas no âmbito da comissão paritária, nos termos da cláusula a ela referente.

Cláusula 20.^a

Densidades

Na elaboração do quadro de pessoal serão obrigatórias as seguintes proporções:

- 1) Um encarregado nas empresas com mais de 10 trabalhadores electricistas ou mais de 10 trabalhadores metalúrgicos, relativamente a cada uma daquelas profissões;
- 2) Havendo só um trabalhador daquelas profissões, deverá ser remunerado como oficial electricista ou metalúrgico do 2.º escalão;
- 3) Para cada uma daquelas profissões, o número de pré-oficiais e ajudantes electricistas ou praticantes metalúrgicos, no seu conjunto, não pode exceder o número de oficiais;
- 4) A densidade de trabalhadores classificados de especializado ou principal, ou assistente administrativo, não poderá ser inferior a 20% do total dos oficiais de especialidade ou dos escriturários.

Cláusula 21.^a

Quadros de pessoal

As empresas são obrigadas a elaborar, remeter e afixar em local bem visível os quadros do pessoal nos termos da lei.

Cláusula 22.^a

Progressões salariais

1 — Os trabalhadores do 3.º escalão ascenderão ao 2.º escalão após 3 anos de permanência na mesma empresa e no exercício efectivo da mesma profissão ou profissões afins.

2 — Os trabalhadores do 2.º escalão ascendem ao escalão imediato após 3 anos e nos termos do número anterior.

3 — Os estagiários administrativos ascenderão a escriturário de 3.º escalão logo que completem 2 anos de serviço efectivo na categoria e na empresa.

4 — Os contínuos e guardas, logo que completem as habilitações mínimas exigíveis para trabalhadores administrativos, passam, se o desejarem, a profissionais de escritório logo que se abra vaga nesse quadro.

5 — Serão promovidos a ajudantes os aprendizes de electricistas com 2 anos de efectivo serviço na empresa, desde que tenham completado 18 anos de idade. Logo que o aprendiz complete 21 anos de idade será classificado como ajudante do 1.º ano, desde que tenha, pelo menos, 6 meses de aprendizagem.

6 — Os aprendizes que concluem os cursos de formação profissional de electricista, electromecânico ou radiomontador serão imediatamente promovidos a ajudantes.

7 — Serão promovidos a pré-oficiais os ajudantes com 2 anos de efectivo serviço.

8 — Os praticantes metalúrgicos e os pré-oficiais, após o período máximo de 2 anos de efectivo serviço, serão promovidos à categoria imediatamente superior.

9 — Os praticantes mineiros serão promovidos à classe imediata após 1 ano de serviço efectivo, salvo se a empresa provar a manifesta inaptidão do trabalhador, caso em que voltará às suas anteriores funções.

10 — *a)* Os trabalhadores com a categoria de desenhador de execução permanecerão no máximo 2 anos de efectivo serviço no escalão I, findos os quais serão promovidos ao escalão II, sem prejuízo de serem promovidos logo que desempenhem as funções previstas para o escalão II.

b) Os trabalhadores com a categoria de desenhador de execução, escalão II, permanecerão no máximo 3 anos de efectivo serviço neste escalão, findos os quais serão promovidos a desenhador de estudos, escalão I, se a entidade não comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador, embora sem prejuízo de serem promovidos logo que desempenhem as funções previstas para desenhador de estudos, escalão I.

c) Os trabalhadores com a categoria de desenhador de estudos, escalão I, permanecerão no máximo 4 anos de efectivo serviço neste escalão, findos os quais serão promovidos ao escalão II, sem prejuízo de serem promovidos, logo que desempenhem as funções previstas para este escalão.

d) Os trabalhadores que, decorridos que sejam 3 anos de serviço efectivo, não tenham completado qualquer dos cursos complementares técnicos da especialidade ascenderão a tirocinantes T. D. do escalão II (2.º ano).

e) No caso de o trabalhador discordar do parecer apresentado pela empresa, nos termos da alínea *b)*, terá direito a requerer um exame técnico-profissional, a efectuar no seu posto de trabalho por um júri composto por dois elementos, um em representação dos trabalhadores e outro em representação da empresa. O representante dos trabalhadores será designado pelo delegado sindical (quando exista apenas um), pela comissão sindical ou, na sua falta, pelo sindicato respectivo. A promoção será feita quando houver consenso dos dois elementos componentes do referido júri e reportar-se-á à data em que deveria ter sido promovido.

f) Os trabalhadores com as categorias e escalões constantes desta convenção e não indicados nas alíneas anteriores serão promovidos de acordo com o respectivo escalonamento ou quando desempenharem as funções previstas para as referidas profissões ou categorias.

11 — O exercício das funções inerentes às categorias de vigilante e capataz ou encarregado (mineiro) que trabalhem no interior permite um período de experiência de seis e quatro meses, respectivamente, seguidos ou interpolados, findos os quais, se os trabalhadores não forem efectivamente promovidos naquelas categorias, regressam à situação anterior.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres das partes

Cláusula 23.^a

Deveres das entidades patronais

1 — São deveres das entidades patronais:

- a)* Cumprir as disposições do presente CCT;
- b)* Passar atestados de comportamento e ou competência profissional aos trabalhadores da empresa quando por estes solicitados;

- c) Acatar as deliberações da comissão paritária e apreciar as que para o efeito lhe sejam cometidas pelas restantes comissões também previstas nesta convenção, devendo dar-lhes cumprimento quando tal estiver expressamente previsto no presente CCT;
- d) Tratar com urbanidade os trabalhadores, e sempre que tiverem de lhes fazer alguma observação ou admoestação, fazê-lo em particular, de forma a não ferir a sua dignidade;
- e) Não atribuir aos trabalhadores serviços não compreendidos no objecto do seu contrato de trabalho, salvo o disposto na lei e na cláusula 40.^a deste CCT;
- f) Prestar aos trabalhadores, às comissões sindical e intersindical e aos sindicatos outorgantes, quando pedidas, informações relativas ao cumprimento desta convenção;
- g) Acompanhar com toda a dedicação e interesse a aprendizagem dos trabalhadores;
- h) Providenciar para que haja um bom ambiente nas suas dependências e punir os actos atentatórios da dignidade dos trabalhadores;
- i) Instalar os trabalhadores em boas condições de conforto, higiene e segurança, designadamente no que respeita à climatização e iluminação dos locais de trabalho;
- j) Fornecer por escrito ao trabalhador elementos constantes da sua ficha individual, sempre que aquele o solicite;
- l) Dar conhecimento ao trabalhador das deliberações finais tomadas relativamente a qualquer reclamação feita por este, por escrito, no prazo máximo de 34 dias úteis a contar da data em que dela tomou conhecimento, podendo tal prazo ser alongado nos casos em que, por razões justificadas, não seja possível cumpri-lo.

2 — As empresas obrigam-se a descontar mensalmente e a remeter aos sindicatos respectivos o montante das quotizações sindicais, até 15 dias após a cobrança, desde que previamente os trabalhadores, em declaração individual escrita a enviar ao sindicato e à empresa contendo o valor da quota e a identificação do sindicato, assim o autorizem. Para este efeito, o montante das quotizações será acompanhado de mapas de quotização sindical, devidamente preenchidos.

3 — As empresas devem proporcionar aos trabalhadores de lavra subterrânea e aos de superfície, que normalmente trabalham em locais silicogéneos, e que o pretendam, antes do início do respectivo período de trabalho, 1 l de leite ou outra bebida de características equivalentes que mereça a aprovação do médico do trabalho.

4 — O produto referido no número anterior não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, salvo o disposto nos n.ºs 5 e 6 desta cláusula.

5 — Sempre que, por alegação de impossibilidade de ordem prática, as empresas não cumpram o disposto no n.º 3 desta cláusula, deverão acordar com os órgãos representativos dos trabalhadores qualquer outra solução.

6 — Sempre que, por alegação de inviabilidade económico-financeira, as empresas não cumpram o n.º 3 desta cláusula, e o sindicato representativo da maioria dos trabalhadores interessados não aceitar tal alegação, o diferendo será resolvido por via judicial. Caso a decisão judicial seja favorável aos trabalhadores, a estes deverá ser atribuída uma indemnização segundo o prudente arbítrio do juiz.

Cláusula 24.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições deste CCT;
- b) Exercer, de harmonia com as suas aptidões, com diligência, zelo e assiduidade as funções que lhe foram confiadas, comparecendo com pontualidade nos postos de trabalho e não abandonando estes sem que sejam substituídos ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias, quando desse abandono possam resultar danos directos graves e manifestos sobre pessoas, equipamentos ou matérias-primas;
- c) Obedecer aos superiores hierárquicos em tudo o que respeita ao trabalho e à disciplina, salvo na medida em que as ordens e instruções daqueles se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado de conservação do equipamento que lhes tenha sido confiado;
- f) Usar de urbanidade nas suas relações com o trabalhador;
- g) Acompanhar com toda a dedicação e interesse a aprendizagem dos trabalhadores;
- h) Cumprir e zelar pela boa observância das normas de higiene e segurança do trabalho e informar os superiores hierárquicos e a comissão de segurança da empresa ou, na falta desta, a comissão sindical ou intersindical, quando alguma anomalia for constatada;
- i) Cumprir os regulamentos internos da empresa, devidamente aprovados nos termos da lei;
- j) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa nem divulgando informações referentes à organização, métodos de produção ou negócios.

Cláusula 25.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele próprio ou dos colegas;
- c) Diminuir a retribuição por qualquer forma directa ou indirecta, salvo o acordo do trabalhador e salvo ainda os casos previstos nesta

convenção e normas legais aplicáveis, com parecer do sindicato respectivo;

- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo com o seu acordo e autorização do Ministério da Qualificação e Emprego e, ainda, salvo o disposto nos n.ºs 2, 3, 4 e 5 da cláusula 83.ª;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo se tal resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento ou se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador;
- f) Recusar-se a pagar todas as despesas directamente motivadas pela mudança de residência, resultante da transferência do estabelecimento para outro local;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou pessoas por ela indicadas;
- h) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
- i) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias decorrentes da antiguidade ou categoria.

2 — Nos casos em que se verifique o encerramento da empresa, nos precisos termos legais e com a tramitação que a lei prevê, os trabalhadores que fiquem desempregados, por esse facto, receberão uma indemnização nunca inferior a 12 meses de retribuição.

Cláusula 26.ª

Transferência para empresa associada

Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada, deverá contar-se, para todos os efeitos, a antiguidade na primeira.

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

Cláusula 27.ª

Conceito de trabalhador do interior

Para efeitos do disposto nesta convenção, entende-se que o trabalhador do interior ou de lavra subterrânea é aquele que exerce habitualmente a sua actividade para além da boca do poço ou de galerias de acesso.

Cláusula 28.ª

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal dos trabalhadores do interior e, por outro lado, dos do exterior e administrativos não poderá exceder, respectivamente, trinta e sete horas e meia e quarenta horas, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados.

2 — Os períodos de trabalho semanal definem períodos de trabalho efectivo, com exclusão de todas as interrupções de actividade que impliquem a paragem do

posto de trabalho ou a substituição do trabalhador, sem prejuízo do n.º 5 desta cláusula e do n.º 2 da cláusula 32.ª

3 — O período normal de trabalho dos trabalhadores do exterior será, porém, de trinta e sete horas e meia sempre que numa semana de calendário prestem serviço no interior durante vinte e duas horas.

4 — O período normal de trabalho diário dos trabalhadores referidos no número anterior será o próprio dos trabalhadores do interior, sempre que no interior prestem serviço por inteiro.

5 — Situando-se o local de trabalho no interior, a duração dos percursos a efectuar entre estes e a superfície e vice-versa é considerada como tempo efectivo de trabalho.

6 — É permitido que o período normal de trabalho diário se prolongue, no máximo, até dez horas, e não ultrapasse cinquenta horas semanais, nos termos do número seguinte, salvo quanto aos trabalhadores dos serviços administrativos, aos quais não se aplicará o regime previsto neste número.

7 — A adaptação do horário de trabalho só poderá efectuar-se 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;
- c) Todas as alterações da organização dos tempos de trabalho implicam informação e consulta prévia aos representantes legais dos trabalhadores e devem ser programadas com, pelo menos, duas semanas de antecedência, comunicadas ao IDICT e afixadas na empresa nos termos previstos na lei para os mapas de horário de trabalho;
- d) As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem direito a compensação económica;
- e) Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do tempo de trabalho tomará sempre em conta esse facto.

8 — Na situação prevista no n.º 6, os mapas de horários de trabalho que incluam trabalhadores nesse regime são elaborados de forma que a duração normal do horário semanal seja definida, em termos médios, com um período de referência de quatro meses.

9 — As empresas poderão criar, para o sector administrativo, horários desfasados, nos seguintes termos:

- a) Dois períodos fixos distribuídos no período normal de trabalho diário a que o trabalhador será obrigado;
- b) As horas complementares aos períodos fixos serão preenchidas entre as 8 horas e 30 minutos e as 19 horas.

10 — a) As escalas de turnos serão organizadas de modo que haja alternância, ainda que irregular, entre semanas com dois ou mais dias de folga com semanas com um dia de folga.

b) As escalas de turnos só poderão prever mudanças de turno após o período de descanso semanal.

Cláusula 29.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

3 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

4 — O trabalho suplementar no interior da mina só pode ser prestado em casos de acidente grave ou na iminência de prejuízos importantes e excepcionais ou se se verificar casos de força maior.

5 — A falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no início do turno seguinte é considerada caso de força maior.

6 — Sempre que haja motivos para prestação de trabalho suplementar, nos termos dos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, este nunca poderá ultrapassar o máximo de duzentas horas anuais por cada trabalhador.

7 — Nenhum trabalhador pode realizar mais de duas horas consecutivas de trabalho suplementar, salvo nos casos previstos na lei.

8 — O trabalho suplementar é vedado aos menores e às mulheres durante o período de gravidez e amamentação.

9 — As entidades patronais deverão possuir um registo de horas de trabalho suplementar onde, antes do início da prestação do trabalho e imediatamente após o seu termo, farão as respectivas anotações.

10 — O trabalhador que realiza trabalho suplementar em prolongamento do seu período normal de trabalho só pode retomar o trabalho normal doze horas após ter terminado a reparação ou serviço para que foi solicitado, sem prejuízo da sua retribuição normal.

11 — O serviço prestado em dia de descanso semanal obrigatório que ultrapasse três horas assegura ao trabalhador o direito de descansar um dia nos três dias úteis seguintes, em princípio e a acordar com a empresa, sem prejuízo da retribuição normal.

Cláusula 30.^a

Transporte por prestação de trabalho suplementar

1 — Sempre que haja necessidade de fazer horas suplementares, a empresa assegurará ou pagará o transporte de e ou para a residência do trabalhador, desde que não seja possível a utilização do transporte habitual, pagando-lhe, porém, as despesas com o transporte que não suportaria se não tivesse de prestar trabalho suplementar.

2 — Sempre que o tempo gasto nesse transporte ultrapasse uma hora, o excedente é pago como suplementar, nos termos do n.º 1 da cláusula 36.^a

Cláusula 31.^a

Trabalho nocturno

O conceito de trabalho nocturno é o estabelecido na lei. Este trabalho terá uma remuneração que será igual à retribuição normal, acrescida de 25% até às 24 horas e de 50% a partir das 0 horas.

Cláusula 32.^a

Trabalho por turnos

1 — Apenas é considerado trabalho por turnos o prestado em turnos de rotação contínua ou descontínua, em que o trabalhador está sujeito às correspondentes variações do horário de trabalho.

2 — Em regime de turnos, o trabalhador tem direito a um período de meia hora para refeição em cada turno diário, não podendo abandonar o local de trabalho e sem prejuízo do normal funcionamento do equipamento, o qual contará como tempo de trabalho.

3 — Os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos têm direito a um subsídio de turno, consoante o número de turnos, do seguinte valor:

Regime de dois turnos — € 35,90;

Regime de três turnos — € 74,20.

4 — Os subsídios referidos no número anterior vencem-se ao fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador que preste serviço em regime de turnos.

5 — Os subsídios referidos no n.º 3 incluem remuneração especial devida pela prestação de trabalho nocturno.

6 — Sempre que a aplicação do regime de retribuição especial por trabalho nocturno implicar tratamento mais favorável para os trabalhadores do que o estabelecido no n.º 3, será apenas aplicável aquele regime.

7 — Os trabalhadores só poderão ser mudados de turno após um dia de descanso semanal.

Cláusula 33.^a

Isenção de horário de trabalho

Podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores cujas funções, pela sua natureza, o justifiquem e hajam dado o seu acordo escrito à isenção.

Cláusula 34.^a

Regime de prevenção

1 — O regime de prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador, de modo a poder acorrer à instalação a que pertença, em caso de necessidade. A disponibilidade traduzir-se-á na permanência do traba-

lhador em casa ou em local de fácil acesso para efeito de convocação e comparência.

2 — Só prestarão serviço neste regime os trabalhadores que derem por escrito o seu acordo, devendo os seus nomes constar de uma escala, a elaborar mensalmente, a qual será afixada em local visível.

3 — As empresas acordarão directamente com os trabalhadores interessados as condições materiais para a prestação do trabalho neste regime.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 35.^a

Generalidades

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos desta convenção, dos usos ou do contrato individual, o trabalhador tem direito, regular e periodicamente, como contrapartida do trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração mínima mensal e todas as prestações regulares e periódicas, previstas ou não nesta convenção, feitas directamente ou indirectamente. Não se consideram retribuição as importâncias recebidas pelo trabalhador, designadamente a título de ajudas de custo, abono de viagens, despesas de transportes, abono de instalações e outras equivalentes.

3 — A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

4 — A remuneração mínima mensal é a prevista nas tabelas anexas a esta convenção.

5 — Sempre que um trabalhador do exterior preste actividade no interior será remunerado de acordo com a respectiva tabela do interior constante do anexo II, em relação ao tempo de serviço efectivamente prestado.

6 — Verificando-se o pressuposto no número anterior, o trabalhador terá sempre direito à diferença resultante das remunerações fixadas para o interior e exterior, para o seu nível de remuneração.

7 — Para efeitos de remuneração do trabalho, utilizar-se-á a fórmula:

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

sendo:

RM a retribuição mensal;

RH a retribuição horária;

HS o número de horas de trabalho semanal a que o trabalhador está obrigado.

8 — Aos trabalhadores que exerçam funções de caixa e ou cobrador e tenham à sua guarda e responsabilidade valores em dinheiro será atribuído um abono mensal para falhas de € 23,90.

Cláusula 36.^a

Remuneração do trabalho suplementar

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

- 50% da retribuição normal na primeira hora;
- 75% da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes;
- Trabalho nocturno, um acréscimo de 100% sobre a retribuição normal, independentemente do acréscimo devido por aquele.

2 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado, dá direito a um acréscimo de retribuição de 100%, que se calcula nos termos do exemplo que constitui o anexo desta cláusula.

Exemplo. — Trabalhador que aufera € 520 mês. Se trabalhar uma hora durante o descanso semanal, o dia de descanso semanal complementar ou feriado, terá a seguinte retribuição no fim do mês:

- Determina-se o valor/hora simples:

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

$$RH = \frac{€ 520 \times 12}{52 \times 40}$$

$$RH = € 3$$

- Nos termos do n.º 2 da cláusula 36.^a, o trabalhador para essa hora terá uma retribuição de 100%;
- O entendimento que as partes dão a esta disposição é de que o trabalhador em causa auferirá no mês em que tivesse prestado a referida hora de trabalho um total de:

$$€ 520 + (€ 3 \times 2) = € 520 + € 6 = € 526$$

Cláusula 37.^a

Trabalho em regime de prémio

São permitidos sistemas de remuneração baseados em prémios de produtividade ou outros equivalentes, desde que respeitadas as remunerações mínimas fixadas nesta convenção e dado conhecimento prévio dos respectivos regimes aos sindicatos outorgantes desta convenção.

Cláusula 38.^a

Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a um subsídio de alimentação no valor de € 2,95 por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

2 — O valor deste subsídio não será considerado para o cálculo dos subsídios de Natal e de férias.

3 — Não terão direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições quentes ou nelas participem com montante não inferior a 560\$ (€ 2,79).

4 — Nos casos previstos no número anterior, quando o montante da participação no preço das refeições seja inferior a 560\$ (€ 2,79), a entidade patronal fica obrigada ao pagamento da diferença para este valor.

Cláusula 39.^a

Subsídio de risco e penosidade

1 — Aos trabalhadores, quando executem serviços em locais de trabalho que se considere que envolvem maior risco, tais como reparações de poços, chaminés, poços ou chaminés inclinados com declive superior a 30º e saneamento de zonas arruinadas, é atribuído um subsídio diário de 90\$ (€ 0,45).

2 — Aos trabalhadores, quando executem serviços de abertura de poços e chaminés, será atribuído um subsídio diário de 70\$ (€ 0,35), desde que trabalhem no interior dos mesmos.

Cláusula 40.^a

Exercício de funções melhor remuneradas

1 — Sempre que o trabalhador seja designado para exercer ou exerça de facto funções diferentes das que lhe competem pela sua categoria, às quais corresponda melhor remuneração, terá direito à mesma durante o tempo que durar o exercício da função.

2 — Verificada a situação prevista no número anterior, terá o trabalhador ainda direito definitivamente à remuneração auferida nas funções de mais alta remuneração, desde que se conserve no exercício das novas funções 90 dias seguidos ou interpolados, excepto em situação de doença prolongada ou acidente de trabalho até 12 meses e serviço militar.

3 — Não se contam para o efeito do número anterior as substituições ou acumulações de férias.

Cláusula 41.^a

Retribuição durante as férias

A retribuição dos trabalhadores durante as férias não pode ser inferior à que receberiam se estivessem efectivamente ao serviço, devendo ser pagas igualmente aos trabalhadores todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie. O pagamento deve efectuar-se antes do início do período de férias.

Cláusula 42.^a

Subsídio de férias

Os trabalhadores abrangidos por esta convenção têm direito a receber antes do início das férias um subsídio igual à retribuição do período de férias.

Cláusula 43.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores têm direito a receber até ao dia 15 de Dezembro um subsídio igual à remuneração mensal.

2 — Os trabalhadores que não venham a concluir 1 ano de serviço em 31 de Dezembro, e aqueles cujos contratos hajam cessado durante o ano, receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

3 — Se se verificar impedimento prolongado, designadamente por acidente de trabalho ou baixa por doença, a entidade patronal garante ao trabalhador direito ao pagamento do subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado no ano.

Cláusula 44.^a

Forma, tempo e local de pagamento

1 — A empresa é obrigada a entregar aos seus trabalhadores, no acto do pagamento da retribuição, um talão preenchido de forma indelével, no qual figure a identificação da empresa, o nome completo do trabalhador, categoria profissional e classe, número de inscrição da segurança social, dias de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e suplementar ou a trabalho nos dias de descanso semanal ou feriados, os descontos e o montante líquido a receber.

2 — A retribuição mensal deve ser paga, sempre que possível, até ao dia 5 do mês seguinte a que respeita, não podendo ultrapassar o dia 8. Quando houver acordo entre a entidade patronal e a comissão intersindical ou, na sua falta, a comissão sindical na empresa, a retribuição pode ser paga semanal ou quinzenalmente. Este pagamento será feito em antecipação e conjuntamente com o das férias, quando o início destas for anterior ao dia 5.

3 — Em regra, o pagamento da retribuição efectuar-se-á no estabelecimento onde o trabalhador presta a sua actividade.

4 — Tendo acordado lugar diverso do da prestação de trabalho, o tempo que o trabalhador gastar para receber a remuneração considera-se, para todos os efeitos, tempo de serviço.

CAPÍTULO VII

Deslocação em serviço

Cláusula 45.^a

Definição

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

2 — Entende-se por local habitual de trabalho aquele em que este é prestado com carácter de regularidade, na sede, delegação da empresa ou zona de exploração para a qual o trabalhador foi contratado, nos termos do respectivo contrato individual de trabalho, quando aquele local não seja fixo.

Cláusula 46.^a

Pequenas deslocações

1 — Consideram-se pequenas deslocações em serviço todas aquelas que permitam a ida e o regresso do tra-

balhador ao seu local habitual de trabalho ou à sua residência habitual.

2 — Os trabalhadores terão direito, nas deslocações a que se refere esta cláusula:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições, mediante documento comprovativo e dentro dos limites normais, se ficarem impossibilitados de as tomar nas condições em que normalmente o fazem, devendo, porém, ser deduzidos os subsídios de alimentação a que tenham já normalmente direito;
- c) Ao pagamento do tempo de deslocação, fora do período normal de trabalho, com excepção do período normal de descanso para refeição, calculado e pago como trabalho suplementar;
- d) Um subsídio de 30% do preço do litro da gasolina super, por quilómetro percorrido, quando o trabalhador se deslocar em automóvel próprio, e de 20% quando se deslocar em motociclos ou ciclomotor, desde que devidamente autorizado.

Cláusula 47.^a

Grandes deslocações

1 — Consideram-se grandes deslocações em serviço as que não permitam, nas condições definidas na cláusula anterior, a ida e o regresso do trabalhador à sua residência habitual.

Estas deslocações dão ao trabalhador direito:

- a) À retribuição que auferir no local de trabalho habitual;
- b) A um acréscimo de remuneração por deslocação correspondente a 30% da retribuição referida na alínea anterior, o qual será calculado sobre os dias de trabalho efectivo no local da deslocação;
- c) Ao pagamento das despesas de transporte no local, alojamento e alimentação, devidamente justificadas e compensadas, durante o período efectivo de deslocação;
- d) Ao pagamento do tempo da deslocação fora do período normal de trabalho, com excepção do período normal de descanso para refeição e dormir, calculado e pago como trabalho suplementar;
- e) A um seguro de acidentes pessoais de invalidez ou morte, válido pelo tempo de deslocação, no valor de € 13 300, que, em caso de morte, será pago aos seus herdeiros e ou a quem o trabalhador designar;
- f) A um subsídio de 30% do preço do litro de gasolina super por quilómetro percorrido, quando o trabalhador se deslocar em automóvel próprio, devidamente autorizado.

3 — O período efectivo de deslocação conta-se desde a partida da sua residência até ao regresso à mesma.

Cláusula 48.^a

Ajudas de custo

Em substituição do disposto em quaisquer das alíneas das cláusulas 46.^a e 47.^a, as empresas poderão acordar,

com os trabalhadores que se desloquem em serviço, a atribuição de condições globalmente mais favoráveis, nomeadamente ajudas de custo e seguro de acidentes pessoais ou de vida próprio.

Cláusula 49.^a

Deslocações fora do País

Para deslocações fora do País, as condições em que estas se verifiquem serão previamente acordadas entre a entidade patronal e o trabalhador.

Cláusula 50.^a

Seguros de risco de doença em deslocação em serviço

1 — Durante os períodos de deslocação, os encargos com a assistência na doença que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pela segurança social deverão ser cobertos pela entidade patronal, que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam àquela.

2 — Durante os períodos de doença comprovados por atestado médico, o trabalhador deslocado manterá, conforme os casos, o direito às prestações previstas nas alíneas c) e d) da cláusula 47.^a e terá direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico assistente ou faltar, no local, assistência médica necessária.

3 — O trabalhador deslocado, sempre que não possa comparecer ao serviço por motivo de doença, deverá, desde logo, avisar a entidade patronal, ou os seus representantes, no local da deslocação, sem o que a falta poderá considerar-se injustificada.

Cláusula 51.^a

Períodos de inactividade

As obrigações da entidade patronal para com os trabalhadores deslocados em trabalho fora do local habitual subsistem durante o período de inactividade cuja responsabilidade não pertença ao trabalhador.

Cláusula 52.^a

Despesas de transporte

As despesas de transporte, a que têm direito todos os trabalhadores deslocados, referem-se sempre a viagem em 1.^a classe, quando o transporte for ferroviário ou marítimo, e em classe de turismo, quando o meio de transporte for o avião.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 53.^a

Descanso semanal

1 — O dia de descanso semanal obrigatório para os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT é o domingo, salvo para aqueles que trabalham em regime de laboração contínua, cujo descanso semanal será o previsto nas respectivas escalas de turnos.

2 — Os trabalhadores do interior terão ainda direito a um dia de descanso semanal complementar.

3 — Sem prejuízo do limite de tinta e sete horas e meia, o período normal de trabalho para o trabalhador do interior poderá ser distribuído por cinco dias e meio, desde que se verifiquem, cumulativamente, as seguintes condições:

- a) Ocorram motivos ponderosos devidamente justificados;
- b) Haja acordo da maioria absoluta dos trabalhadores abrangidos, precedendo parecer do sindicato representativo da maioria dos trabalhadores;
- c) Haja comunicação do Ministério do Emprego e Segurança Social.

4 — Poderá deixar de coincidir com o domingo o dia de descanso semanal dos trabalhadores que, estritamente em virtude da natureza específica das suas funções, tenham de prestar serviço de forma regular e periódica naquele dia.

5 — Mantêm-se na esfera individual do trabalhador os direitos e regalias, anteriormente adquiridos, de carácter mais favorável.

Cláusula 54.^a

Feridos

1 — São feriados os seguintes dias:

- 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 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro.

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado na segunda-feira imediata, desde que nisso acordem a empresa e a maioria dos trabalhadores.

3 — Além dos feriados obrigatórios referidos no n.º 1, serão ainda observados como feriados o dia 24 de Dezembro e o feriado municipal, o qual, em caso de acordo entre a empresa e a maioria dos trabalhadores, pode ser trocado pelo dia 4 de Dezembro (dia nacional da indústria mineira).

Cláusula 55.^a

Aquisição do direito a férias

1 — Por princípio, o trabalhador tem direito a férias por virtude do trabalho prestado em cada ano civil, vencendo-se esse direito no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente àquele em que prestou serviço.

2 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e respectivo subsídio de férias

correspondente ao período de férias já vencido, se ainda as não tiver gozado.

3 — Tem direito ainda à retribuição de um período de férias e respectivo subsídio proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação do contrato.

4 — O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeito de antiguidade.

Cláusula 56.^a

Duração do período de férias

1 — O período de férias será de 22 dias úteis para todos os trabalhadores.

2 — No ano de admissão, os trabalhadores admitidos no 1.º semestre terão direito a oito dias úteis de férias, ressalvando-se regimes mais favoráveis que estejam a ser praticados.

Estas férias só podem ser gozadas desde que o trabalhador tenha prestado três meses de serviço efectivo.

Cláusula 57.^a

Marcação 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 as 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 dê o seu acordo.

3 — Terão, porém, direito a acumular férias de dois anos os trabalhadores que as pretendam gozar nas Regiões Autónomas ou no estrangeiro.

4 — A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a entidade patronal e o trabalhador.

5 — 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.

6 — 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 e o disposto nesta convenção.

7 — Aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar será, em princípio, concedido o direito de gozarem as férias simultaneamente.

8 — Deverá ter-se em atenção, na marcação do período de férias, o caso dos trabalhadores que, tendo filhos em idade escolar, tenham necessidade de o marcar

em determinada época e, bem assim, o caso dos trabalhadores por altura dos exames.

Cláusula 58.^a

Férias interpoladas

As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora e desde que um dos períodos seja, no mínimo, de 11 dias úteis consecutivos.

Cláusula 59.^a

Alteração da época de férias

1 — Se depois da marcação do período de férias, nos termos da cláusula 56.^a desta convenção, a entidade patronal alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas por razões que respeitem a interesses seus, indemnizará o trabalhador das despesas devidamente comprovadas que este haja feito na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época marcada.

2 — 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.

3 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, sendo a doença devidamente comprovada, serão as mesmas suspensas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

4 — Nos casos de impedimento prolongado, aplicar-se-á o disposto na lei quanto ao prosseguimento do gozo de férias em falta.

5 — No caso de sobrevir o ano civil antes de gozado o direito estipulado na cláusula 55.^a, poderá o trabalhador usufruí-lo até ao fim do 1.º trimestre do ano imediato.

Cláusula 60.^a

Férias e serviço militar

1 — No ano em que vá prestar serviço militar obrigatório, deve o trabalhador gozar as férias vencidas antes de se dar a suspensão do seu contrato de trabalho, mas, se se verificar a impossibilidade total ou parcial de as gozar, terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano de regresso à empresa, após a passagem à situação de disponibilidade e após a prestação de três meses de serviço efectivo, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — Os dias de férias que excedam o número de dias contado entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato e em prolongamento das férias que vinha gozando, se o trabalhador assim o preferir.

4 — Não se aplica o n.º 2 desta cláusula se coincidir o ano em que o trabalhador vai prestar serviço militar com o ano em que o mesmo regresse ao serviço da empresa.

Cláusula 61.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

1 — Se a entidade patronal não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias nos termos das cláusulas anteriores, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar, o qual deverá ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

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

Cláusula 62.^a

Irrenunciabilidade do direito a férias

O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, salvo nos casos expressamente previstos na lei ou nesta convenção, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 63.^a

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal poderá conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

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

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que presuponham a efectiva prestação de trabalho, e a entidade patronal poderá contratar um substituto para o trabalhador ausente, nos termos previstos para o contrato a termo.

Cláusula 64.^a

Definição de falta

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 normais de trabalho diário em falta, cessando a acumulação desses tempos no fim de cada ano.

Cláusula 65.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — Consideram-se justificadas:

- a) As dadas por altura de casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As dadas por altura do falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente

- ou afim do 1.º grau da linha recta, até cinco dias consecutivos;
- c) As dadas por altura de falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral ou de pessoas que vivam em comunhão de vida ou habitação com os trabalhadores, até dois dias consecutivos;
 - d) As dadas para a prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência, na qualidade de delegado sindical, de membro da comissão de trabalhadores ou outras previstas nesta convenção;
 - e) As motivadas pela prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino oficial ou equiparado;
 - f) As dadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
 - g) As dadas para tratar de assuntos de natureza particular, até quatro dias por ano;
 - h) As dadas por prestação de serviços de socorro por trabalhadores que sejam bombeiros voluntários;
 - i) As dadas por nascimento de filhos ou por parto da companheira com quem viva em comunhão de vida e habitação, até dois dias consecutivos ou interpolados, no prazo de um mês contado a partir da data do parto;
 - j) As dadas por doação de sangue, até ao máximo de um dia por trimestre, salvo casos excepcionais rigorosamente comprovados;
 - l) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3 — Nos casos das alíneas *b)* e *c)* do n.º 2, quando o falecimento ocorra no estrangeiro, as faltas poderão ser dadas a partir da data em que o trabalhador tiver conhecimento, desde que o mesmo se verifique até 10 dias após o facto.

4 — Sob pena de se considerarem injustificadas, as faltas previsíveis serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias ou, quando imprevistas, serão obrigatoriamente comunicadas logo que possível.

5 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no n.º 2 desta cláusula.

6 — As entidades patronais podem, em qualquer caso de falta injustificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação, excepto quanto à prevista na alínea *g)*.

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

Cláusula 66.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

2 — Não implicam pagamento de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de segurança social respectivo;
- b) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio de seguro;
- c) Dadas nos casos previstos na alínea *d)* do n.º 2 da cláusula anterior, sem prejuízo do disposto na cláusula 7.^a desta convenção;
- d) Dadas nos casos previstos na alínea *g)* do n.º 2 da cláusula anterior.

3 — Nos casos previstos na alínea *f)* da cláusula anterior, se o impedimento se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, previsto na cláusula 68.^a

4 — As falsas declarações relativas à justificação das faltas podem dar lugar a procedimento disciplinar por parte da entidade patronal.

Cláusula 67.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam perda de retribuição.

2 — O tempo correspondente às faltas injustificadas não será contado para efeitos de antiguidade.

Cláusula 68.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, mantém o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por esta convenção colectiva ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam a ser atribuídas.

2 — Após o cumprimento do serviço militar, o trabalhador toma de novo o seu lugar, mantendo-se na mesma categoria durante um período de três meses, em regime de readaptação, após o que lhe será atribuída a categoria e classe que lhe caberia se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se de imediato ao serviço para retomar funções, salvo no caso de impedimento por serviço militar obrigatório, em que se deverá apresentar no prazo de 15 dias, sob pena de perder o direito ao lugar.

Cláusula 69.^a

Atrasos por motivo fortuito

1 — Consideram-se justificados, sem perda de remuneração, até noventa minutos por mês, atrasos motivados por condições atmosféricas impeditivas e atrasos dos transportes públicos, quando devidamente comprovados.

2 — No caso de a entidade patronal comprovar a falsidade dos factos invocados para aplicação do número anterior, serão tais atrasos considerados como injustificados e podem dar lugar a procedimento disciplinar.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 70.^a

Causas da cessação do contrato de trabalho

1 — O regime de cessação do contrato de trabalho rege-se pelo disposto na lei, na presente convenção e nas cláusulas constantes deste capítulo.

2 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

3 — O contrato de trabalho pode cessar 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 à empresa.

4 — Quando a entidade patronal alegar justa causa para despedir o trabalhador, fica obrigada à realização de processo disciplinar, nos termos da presente convenção e da lei.

5 — A falta de processo disciplinar determina a nulidade do despedimento.

Cláusula 71.^a

Justa causa para rescisão por parte da entidade patronal

1 — O comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, 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 dos direitos e garantias dos trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da 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 atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;

- h) Falta culposa de observância das regras 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) Sequestros 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) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 72.^a

Rescisão por parte do trabalhador

1 — Constituem justa causa de rescisão do contrato por parte do trabalhador os seguintes comportamentos da entidade empregadora:

- a) Falta culposa do 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 dos interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensa 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.

Cláusula 73.^a

Cessação do contrato por caducidade

1 — O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;
- 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.

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 74.^a

Ausência de justa causa

Embora os factos alegados correspondam objectivamente a alguma das situações configuradas nas cláusulas anteriores, a parte interessada não poderá invocá-las com justa causa:

- a) Quando houver revelado, pela sua conduta posterior, não os considerar perturbadores das relações de trabalho;
- b) Quando houver inequivocamente perdoado à outra parte.

Cláusula 75.^a

Transmissão da exploração ou do estabelecimento ou fusão

1 — Em caso de transmissão da exploração do estabelecimento ou fusão, a posição dos contratos de trabalho transmite-se à entidade patronal adquirente, a menos que os trabalhadores tenham sido despedidos pela entidade transmitente ou de qualquer outro modo esses contratos hajam cessado, nos termos previstos nesta convenção.

2 — Os contratos de trabalho poderão manter-se com a entidade patronal transmitente se esta prosseguir a sua actividade noutra exploração ou estabelecimento e os trabalhadores não preferirem que os contratos continuem com a entidade adquirente.

3 — A entidade adquirente é solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados, até ao momento da transmissão.

4 — Para efeitos do número anterior, deve o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

5 — Em caso de fusão, os contratos de trabalho poderão continuar com a nova empresa, devendo ser mantidos todos os direitos e regalias já adquiridos pelos trabalhadores e uniformizar-se no prazo de três meses as condições de prestação de trabalho existentes para profissionais de cada categoria.

Cláusula 76.^a

Falência

1 — A declaração de falência da entidade patronal não faz caducar os contratos de trabalho.

2 — O administrador da falência ou da insolvência satisfará integralmente as retribuições que se foram vencendo se a empresa não for encerrada e enquanto o não for.

Cláusula 77.^a

Certificado de trabalho

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, seja qual for o motivo por que ele cesse, a entidade patronal passará, a pedido do trabalhador, certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço e o cargo ou cargos que desempenhou; o certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador.

2 — Além do certificado de trabalho previsto no número anterior, a entidade patronal passará ainda ao trabalhador o documento referido no n.º 1, alínea a), do artigo 65.º do Decreto-Lei n.º 119/99, de 14 de Abril, e, sendo o caso, os documentos previstos no n.º 1 do artigo 66.º do mencionado diploma.

CAPÍTULO X

Regimes especiais

Cláusula 78.^a

Serviço absolutamente vedado a mulheres e menores

1 — Às mulheres e aos menores é vedado o trabalho no interior das minas, salvo quanto às mulheres quando desempenhem funções de quadros técnicos na empresa.

2 — Devem também as mulheres e os menores ser dispensados de executar tarefas que, após parecer do médico do trabalho, nos termos legais, sejam julgadas como não aconselhadas em razão da condição feminina ou da idade.

- a) Mulheres

Cláusula 79.^a

Capacidade para o exercício das funções

1 — As trabalhadoras podem exercer qualquer profissão compatível com as suas aptidões desde que não contrariem os condicionalismos legislados nacional e internacionalmente (OIT), nomeadamente transporte manual de cargas que excedam 20 kg.

2 — É proibido durante a gravidez, e até três meses após o parto, o transporte regular de cargas.

Cláusula 80.^a

Prestação na maternidade e na paternidade

O regime de protecção na maternidade e na paternidade é o previsto na lei.

- b) Menores

Cláusula 81.^a

Princípio geral

1 — É válido o contrato celebrado com o menor se for desconhecido o paradeiro do seu legal representante.

2 — O menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo quando houver oposição dos seus representantes legais.

Cláusula 82.^a

Exames médicos

1 — Pelo menos duas vezes por ano, a entidade patronal assegurará a inspeção dos 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 normal.

2 — Os resultados da inspeção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas clínicas ou em caderneta própria, devendo, em caso de doença, ser o facto comunicado aos examinados e aos seus representantes legais.

CAPÍTULO XI

Capacidade de trabalho reduzida e garantia dos trabalhadores acidentados

Cláusula 83.^a

Capacidade de trabalho reduzida

1 — Em caso de incapacidade permanente parcial ou absoluta para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou de doença profissional adquirida ao serviço da empresa, esta obriga-se à reconversão dos diminuídos para função compatível com a diminuição verificada.

2 — A todos os trabalhadores de lavra subterrânea portadores de doença natural que, por prescrição médica, tenham de ser retirados do serviço do interior por um prazo até 12 meses será garantido serviço no exterior, durante esse período, mantendo os direitos e regalias que à data usufruíam, e não poderão ser forçados a executar trabalho que não esteja de acordo com o seu estado de saúde.

3 — A todos os trabalhadores de lavra subterrânea vítimas de acidente de trabalho ou portadores de doença profissional que, por prescrição médica, tenham de ser retirados do interior será garantido serviço no exterior, de acordo com o seu estado de saúde, mantendo-se todos os direitos e regalias sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

4 — Os trabalhadores reconvertidos terão assegurada na altura uma remuneração que não poderá ser inferior à da sua nova categoria acrescida de 75% da diferença entre o salário da nova categoria e o da categoria que anteriormente tinham, se esta era de nível superior.

5 — O disposto no número anterior não prejudica regimes mais favoráveis já praticados, designadamente o pagamento integral da remuneração da categoria correspondente às funções anteriormente desempenhadas.

6 — Se a reconversão não for possível, o trabalhador passa à situação de invalidez, a cargo da respectiva instituição.

Cláusula 84.^a

Garantias dos trabalhadores acidentados

As empresas devem manter os seguros de acidente de trabalho actualizados, de acordo com a retribuição dos trabalhadores.

CAPÍTULO XII

Invalidez e reforma

Cláusula 85.^a

Prémio no momento da passagem à situação de invalidez ou reforma por velhice

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito, à data da cessação do seu contrato de trabalho por invalidez, velhice ou morte em consequência de acidente de trabalho, independentemente do direito às férias e respectivo subsídio respeitantes ao trabalho prestado no ano anterior, a férias e subsídios de férias e de Natal, por inteiro, respeitantes ao ano em que tal situação se verifique e, ainda, à importância de três meses de vencimento, salvo se a reforma por velhice não for requerida e concedida na idade normal de reforma (65 anos), caso em que o trabalhador não terá direito a tal prémio.

2 — O trabalhador fica obrigado a comunicar à empresa que passou à situação de reforma ou de invalidez no prazo de 15 dias úteis, contados da data em que tal tenha sido notificado àquele pelo Centro Nacional de Pensões, verificando-se a caducidade do contrato individual de trabalho na data em que a empresa recebeu a comunicação. Caso o trabalhador não cumpra o estabelecido neste número, perde o direito ao prémio previsto nesta cláusula.

3 — A caducidade pode também verificar-se quando a empresa for notificada pelo Centro Nacional de Pensões de que o trabalhador passou à situação de reforma ou invalidez. Neste caso a caducidade verifica-se logo que a empresa a invoque perante o mesmo trabalhador.

4 — Não se aplica o regime estabelecido nos dois números anteriores se o trabalhador se encontrar na situação de impedimento prolongado aquando das notificações referidas nos mesmos números. Neste caso, a caducidade reporta-se à data em que se verificou a passagem à situação de reforma ou invalidez.

CAPÍTULO XIII

Formação e reconversão profissional

Cláusula 86.^a

Princípios gerais

1 — A entidade patronal é responsável pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, pelo que deve:

- Respeitar o disposto na convenção quanto a habilitações escolares mínimas;
- Dar preferência aos mais habilitados nas admissões e promoções quando se verifique igualdade das restantes razões de preferência;
- Aconselhar e fomentar a frequência de cursos oficiais e outros de comprovado nível técnico,

- facilitando, sempre que possível, a frequência das aulas e a preparação para exames;
- d) Criar, sempre que possível, cursos de formação e aperfeiçoamento profissional e ou reciclagem;
 - e) Conceder, sempre que possível, aos trabalhadores que o solicitem, empréstimos destinados a frequência de cursos considerados de interesse para a formação profissional dos trabalhadores, reembolsáveis, no todo ou em parte, segundo acordo a fixar em cada caso, e ainda facilidades quanto ao horário de trabalho.

2 — A entidade patronal obriga-se a cumprir as disposições legais relativas à aprendizagem.

Cláusula 87.^a

Estatuto dos trabalhadores-estudantes

O estatuto dos trabalhadores-estudantes é o previsto na Lei n.º 116/97, de 4 de Novembro, salvaguardadas as situações de melhor tratamento já praticadas nas empresas.

Cláusula 88.^a

Reconversão profissional

1 — Quando, por imperativo de organização de serviço ou modificações tecnológicas nos sectores de produção, for necessária a extinção, no quadro de pessoal, de determinadas categorias profissionais, a entidade patronal promoverá a formação adequada para a reconversão profissional dos trabalhadores abrangidos e a sua adaptação aos novos métodos, com a colaboração interessada destes.

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

CAPÍTULO XIV

Disciplina

Cláusula 89.^a

Suspensão do trabalhador

1 — Iniciado o processo disciplinar, pode a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador arguido, mas não lhe é permitido suspender o pagamento da remuneração.

2 — Em tudo o mais aplica-se o disposto na lei.

Cláusula 90.^a

Sanções disciplinares

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

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho, com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 12 dias.

3 — Para o efeito da graduação das sanções deverá atender-se, nomeadamente, à natureza, à gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor, ao comportamento anterior e à categoria e posição hierárquica do trabalhador, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

4 — A suspensão do trabalhador não pode exceder, em cada ano civil, um total de 30 dias.

5 — É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista no n.º 1 desta cláusula ou que reúna elementos de várias sanções nele previstas.

6 — A entidade patronal deve fazer as comunicações devidas às entidades interessadas.

7 — Da aplicação das penalidades previstas nas alíneas b) e seguintes do n.º 1 desta cláusula pode o trabalhador visado recorrer ao sindicato, e este, analisando os factos, reclamar para a entidade competente.

Cláusula 91.^a

Exercício ilegítimo do poder disciplinar

Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar são indemnizáveis nos termos gerais de direito.

Cláusula 92.^a

Registo de sanções

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes e ao trabalhador, bem como ao sindicato respectivo ou comissão intersindical, sempre que o requeiram, o registo de qualquer sanção disciplinar.

Cláusula 93.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência, nos termos da alínea c) da cláusula 24.^a;
- c) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

CAPÍTULO XV

Comissão paritária

Cláusula 94.^a

Constituição

1 — Até 60 dias após a entrada em vigor da presente convenção, será criada uma comissão paritária, constituída por dois vogais em representação da associação patronal e igual número de representantes das associações sindicais outorgantes.

2 — Por cada vogal efectivo serão sempre designados dois substitutos.

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

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

Cláusula 95.^a

Competência

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas da presente convenção;
- b) Deliberar sobre o local, calendário, convocação de reuniões e demais regras de funcionamento da comissão, que serão objecto de regulamento interno.

Cláusula 96.^a

Funcionamento

1 — A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais efectivos e substitutos sejam comunicados por escrito, e no prazo previsto no n.º 1 da cláusula relativa à sua constituição, à outra parte e ao Ministério do Emprego e Segurança Social.

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

4 — A pedido da comissão poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério do Emprego e Segurança Social.

CAPÍTULO XVI

Disposições transitórias

Cláusula 97.^a

Reclassificações

1 — Até 90 dias após a entrada em vigor desta convenção, mas com efeitos a partir desta data, as entidades patronais ficam obrigadas a reclassificar os trabalhadores de harmonia com as funções que estejam a desempenhar e de acordo com o que nesta convenção se dispõe.

2 — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor da presente convenção se encontrem classificados em categorias extintas em consequência da reformulação da definição de funções serão reclassificados nas novas categorias criadas que os enquadrem pelas funções desempenhadas, sem prejuízo da remuneração.

3 — Nos termos do número anterior, os trabalhadores serão reclassificados atendendo à situação profissional, considerando as alterações de designação das categorias profissionais resultantes da equiparação com outras designações agora extintas e que levarão em conta a antiguidade nestas últimas.

Cláusula 98.^a

Trabalhadores monitores

O trabalhador com categoria profissional inferior ao nível II do anexo II que, no desempenho das suas funções, ministre a grupos de trabalhadores mineiros conhecimentos de ordem prática e técnica relativos à sua profissão, com vista à formação profissional destes, terá direito a auferir um subsídio igual à diferença para a remuneração correspondente ao nível salarial imediatamente superior ao da sua categoria profissional (entende-se por trabalhadores mineiros: mineiros, marleteiros, carregadores de fogo, entivadores, assentadores de via, condutores de máquinas carregadoras e transportadoras, escobreiros, etc.).

Cláusula 99.^a

Carácter globalmente mais favorável da nova convenção

A presente convenção considera-se globalmente mais favorável do que as anteriormente aplicáveis.

CAPÍTULO XVII

Disposições transitórias

Cláusula 100.^a

Disposição excepcional e transitória

1 — As partes outorgantes da presente convenção acordaram no seguinte regime excepcional e transitório:

- a) Às empresas dos subsectores que explorem e comercializem estanho ou volfrâmio ou zinco que se encontrem em situação de grave carência económico-financeira, como consequência das baixas cotações dos seus produtos e ou da dificuldade de escoamento dos mesmos, factos esses, como tais, estranhos e alheios à entidade patronal, não é exigido com carácter de obrigatoriedade o cumprimento dos aumentos salariais e dos agravamentos resultantes do ajustamento de cláusulas de expressão pecuniária previstas neste contrato, com respeito pelo pagamento do salário mínimo nacional garantido por lei para o sector;
- b) Sem prejuízo da aplicação do disposto na alínea anterior, as empresas respectivas ficam obrigadas a fornecer às associações sindicais outorgantes da presente convenção todos os elementos ou informações por elas solicitados e ou tidos pelas mesmas como necessários em ordem à demonstração da referida situação de excepção;
- c) O regime constante desta cláusula vigora pelo período da vigência das tabelas salariais, não podendo exceder o máximo de 12 meses a contar da data da entrada em vigor destas tabelas;
- d) Em tudo o resto são devidos aos trabalhadores, parte neste regime excepcional, todos os direitos e regalias estabelecidos nesta convenção.

2 — O estatuído nesta cláusula tem carácter excepcional, pelo que fica impedida a sua aplicação analógica, bem como a sua interpretação extensiva.

ANEXO I

Categorias profissionais

Definição de funções

Ajudante de electricista. — É o trabalhador que, completada a sua aprendizagem, coadjuva os oficiais, preparando-se para o acesso a pré-oficial.

Analista. — Efectua experiências, análises e ensaios químicos e físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição de propriedades de minérios e outras substâncias minerais e águas; é responsável pela segurança, higiene e manutenção do laboratório.

Analista principal. — Executa e coordena a execução dos trabalhos de análises quantitativas, qualitativas e outros trabalhos que exijam conhecimentos técnicos especializados no domínio da química laboratorial ou industrial.

Analista de sistemas. — Concebe e projecta, no âmbito automático da informação, sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se tem em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar o sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos; determina qual a informação a ser recolhida com a periodicidade e em que ponto da seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordigramas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático de informação se adapta aos fins em vista; em caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar o trabalho das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise de um problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático da informação.

Aplainador. — Manobra uma plaina para o acabamento de obras, tais como chapa de lousa, mármore ou outros materiais.

Aprendiz. — É o trabalhador em período de aprendizagem.

Arreador sinaleiro (sinaleiro de elevador). — Dirige e executa nas receitas, sendo ou não mecanizadas, dos diferentes pisos ou superfície o movimento de cargas e descargas na jaula (gaiola) ou *skip* e transmite ao maquinista do poço de extracção sinais ópticos e acústicos indicativos das manobras necessárias, podendo também enjaular e desenjaular, engatar e desengatar as vagonetas ou carroças, executando a limpeza nas receitas, podendo ainda transportar as vagonetas ao virador dos silos que ele próprio opera.

Artista de lousas. — Executa o acabamento de obras.

Assentador de via. — Prepara e mantém as infra-estruturas, assenta, conserva e repara as vias férreas e os respectivos aparelhos de via nas minas e instalações acessórias.

Assistente administrativo. — Adopta processos e técnicas de natureza administrativa e comunicacional, pode utilizar meios informáticos e assegura a organização de processos de informação para decisão superior.

Assistente operacional. — Orienta, a partir do estudo e da análise de um projecto, a sua concretização em obra, interpretando as directrizes nele estabelecidas e adaptando-as aos condicionalismos e circunstâncias próprias de cada trabalho, dentro dos limites fixados pelo autor do projecto e de harmonia com o programa de execução estabelecido. Poderá desempenhar funções de coordenação e controlo no desenvolvimento de projectos de várias actividades.

Auxiliar de departamento de estudos. — Recolhe os elementos necessários para controlo científico da produção e dos materiais; executa todos os trabalhos de rotina inerentes ao departamento de estudos, tais como relatórios e controlo total do consumo de barrenas, medidas de convergência, cadastro de martelos e outras máquinas, e efectua medições de ventilação, poeiras e ar comprimido, caudais de água e o teor de gases nocivos à exploração.

Auxiliar de departamento de geologia. — Auxilia o geólogo nos levantamentos geológicos gerais e de detalhes na mina ou na superfície como colector e executa cortes topográficos e geológicos; elaboração de plantas e compilação de resultados de sondagens. Pode fazer pequenos trabalhos de dactilografia e executar ou colaborar na execução de relatórios.

Auxiliar de departamento de segurança e ambiente. — Sob a orientação da chefia e de acordo com parâmetros pré-definidos, dinamiza, divulga e executa todas as actividades relacionadas com a prevenção e segurança de pessoas, equipamentos e ambiente, com vista à melhoria das condições de trabalho nos locais onde este se desenvolve e respectivas zonas de influência; promove a redução ou eliminação de riscos de acidentes, quer humanos quer de ambiente; procede a análises quantitativas e qualitativas simples, registando e interpretando os seus resultados; procede à colocação, conservação e manutenção de todos os equipamentos de prevenção.

Britador. — Executa, manual ou mecanicamente, as tarefas inerentes à britagem e classificação de matérias-primas ou produtos fabricados a partir de substâncias minerais, podendo executar outras complementares, como, por exemplo, embalagem e pesagem.

Caixa. — Tem a seu cargo, como função exclusiva ou predominante, o serviço de recebimentos, pagamentos e guarda de dinheiro e valores.

Caixeiro. — Vende mercadorias directamente ao consumidor, fala com ele no local de venda e informa-se do género de produtos que este deseja; anuncia o preço e pode concluir a venda.

Canalizador. — Corta e rosca tubos de chumbo ou plástico e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Capataz. — Organiza, dirige e coordena os diversos trabalhos ou explorações de minas, segundo especificações que lhe são fornecidas; orienta os profissionais sob as suas ordens quanto às fases e modo de execução desses trabalhos; estabelece a forma mais conveniente para a utilização de mão-de-obra, instalações, equipamentos e materiais; orienta, dirige e fiscaliza a actividade de um ou vários sectores; conforme o lugar que ocupa e as funções que desempenha, será designado por capataz geral ou de piso ou sector.

Carpinteiro. — Executa, monta, transforma, repara e assenta estruturas de madeira (incluindo mobiliário) ou de produtos afins, utilizando ferramentas manuais e mecânicas ou máquinas-ferramentas. Faz o acabamento da obra e trata a superfície da mesma com produtos adequados à sua conservação e embelezamento.

Carregador de fogo (atacador de fogo). — Transporta cargas explosivas, prepara-as, introdu-las nos furos, ataca-as e pratica os demais actos necessários ao seu disparo, com o fim de desmontar rochas, minérios e outras substâncias minerais.

Chefe de grupo (chefe de equipa). — Sob as ordens do encarregado ou do superior hierárquico, coordena tecnicamente um grupo de trabalhadores e executa os trabalhos na sua função.

Chefe de secção. — Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

Chefe de serviços. — Dirige ou chefia serviços técnicos ou administrativos, de acordo com a estrutura da respectiva empresa, podendo ter sob a sua orientação um ou mais chefes de secção, capatazes ou encarregados gerais. Consideram-se integrados nesta categoria, nomeadamente, os que chefiam os serviços próprios de contabilidade, tesouraria, informática e gerais administrativos.

Colhedor-preparador de amostras. — Recolhe amostras em minas ou determinados locais de circuito de preparação de minério, polpas, águas ou outras substâncias minerais; faz a sua redução e prepara-os para serem analisados no laboratório, sendo responsável pela segurança, arrumação e manutenção do seu local de trabalho.

Condutor de máquinas carregadoras e transportadoras. — Conduz e manobra pás mecânicas, autopás, escavadoras, motoniveladoras, *dumpers* de grande capacidade, tractores, autovaguetas e outras máquinas similares, destinadas à escavação, carregamento e transporte de minérios, rochas, terras de cobertura e outros materiais. Proceda a pequenas reparações e à limpeza e lubrificação das máquinas quando for necessário.

Conferente. — Segundo directrizes de um superior hierárquico, confere e arruma mercadorias ou produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição e regista a entrada e ou saída das mercadorias.

Contabilista-técnico de contas. — Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre os problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção de elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento de contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicação para esta elaboração; efectua revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Quando técnico de contas, pode ser responsável pela contabilidade das empresas do grupo A.

Contínuo. — Anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar o serviço de reprodução e endereçamento de documentos, bem como efectuar, fora do escritório, recebimentos, pagamentos, depósitos e entrega de documentos.

Cozinheiro. — Prepara e confecciona as refeições e elabora ou contribui para a elaboração das ementas. Requisita géneros, controla e regista o gasto dos mesmos, podendo ainda ser encarregado das suas compras.

Desenhador de estudos. — De harmonia com o ramo da sua actividade sectorial ou especialidade, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por este recolhidos, em gabinete ou em obra, em conformidade com a função desempenhada, estuda, modifica, amplia e executa desenhos de conjunto ou de pormenor relativos a anteprojectos de construção, instalação, equipamentos, manutenção ou reparação de órgãos ou aparelhos consoante o ramo de actividade sectorial. Aplica as técnicas de desenho, projecção geométrica ortogonal e axionométrica de perspectiva, e os seus processos tanto podem ser de natureza técnica ou artística, intuitiva ou racional, de acordo com o seu ramo de actividade ou especialidade. Define e descreve as peças desenhadas até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução em obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução prática e das técnicas inerentes, de acordo com as normas em vigor, regulamentos técnicos e legislação. Poderá efectuar levantamentos, medições, estudar e executar, com técnica e pormenor necessários, esquemas, ábacos e diagramas diversos, segundo esboços, elementos de cálculo ou outra documentação técnica; executa as tarefas da sua função sob directivas gerais e com liberdade para escolha de processos de execução.

Define-se no âmbito de definição de funções de acordo com a sua experiência profissional e desenvolve um trabalho completo de estudo e execução na sua especialidade, concretizando tarefas já com alguma complexidade a partir de elementos sumários recebidos, croquis, notas de cálculo ou pequenos estudos, etc.; tem os conhecimentos necessários ao exercício das respectivas funções, nomeadamente regulamentos técnicos, legislação em vigor, normalização e processos tecnológicos aplicáveis ao seu ramo de actividade ou especialidade; cálculo de natureza dimensional não abrangendo os necessários à sua estruturação e interligação, mas podendo aplicar os formulários de resistência de materiais, na procura de solução de problemas postos no desempenho das suas funções. Pode consultar, se necessário, o responsável pelo projecto ou pela coordenação.

Escala II

Define-se no âmbito de uma maior experiência profissional e, baseado nos conhecimentos desenvolvidos da profissão numa ou mais especialidades resultantes da formação ou currículo, responde a solicitações de trabalho que estuda e concretiza, por detalhe ou desenvolvimento, a partir de desenhos de conjunto ou de elementos sumários recebidos, colhendo e analisando os elementos indispensáveis às soluções em estudo a alternativas parcelares, a planos de conjunto ou de execução. No âmbito da sua actividade, efectua cálculos correntes, nomeadamente de áreas e volumes, a partir de elementos ou desenhos, tendo em vista a aplicação de natureza dimensional dos elementos nos estudos a efectuar, etc. O trabalho é-lhe entregue com indicações dos objectivos finais, não sendo normalmente supervisionado em pormenor, comportando eventualmente a orientação de outros profissionais.

Desenhador de execução. — Inicia o desenvolvimento profissional no âmbito de uma determinada especialidade, executa ou modifica desenhos baseado em esboços ou desenhos fornecidos e orientações dadas, utilizando escalas rigorosas, tanto por decalque como por desenho próprio, por redução ou ampliação, manualmente ou com aparelhagem apropriada. Aplica as técnicas de desenho e projecção geométrica ortogonal na execução de plantas, alçados, cortes, esquemas ou quaisquer outros desenhos técnicos, impressos e gráficos diversos e de programação e faz as composições necessárias, de acordo com rascunhos, indicações orais ou planos; executa as tarefas da sua função sob directivas gerais definidas por outros profissionais e com liberdade para executar o seu próprio trabalho.

Escala I

Define-se no âmbito da definição de funções e integra os trabalhadores que após o início da carreira entram em desenvolvimento profissional numa determinada especialidade ou actividade sectorial harmonizada com a sua formação técnica de base. Desempenha as suas funções com domínio completo das técnicas de desenho e composição dos elementos de trabalho.

Define-se no âmbito da definição de funções, mas desenvolve, na base de uma maior experiência profissional, um trabalho completo de execução e pequenos estudos, implantação de instalações, equipamentos, estruturas, traçados, etc., a partir de elementos recebidos, podendo efectuar cálculos simples necessários e aplicar os conhecimentos profissionais de processos tecnológicos e normalização aplicáveis ao seu ramo de actividade e especialidade.

Desenhador-projectista. — Participa, de harmonia com o ramo de actividade sectorial ou especialidade(s), na concepção, no estudo e na elaboração de anteprojectos e projectos, colhendo os elementos indispensáveis às soluções em estudo, alternativas, gerais ou parcelares, em planos de conjunto e de execução; a partir de um programa dado, verbal ou escrito, estuda, esboça ou projecta a totalidade de um conjunto ou partes de um conjunto, concebendo a sua estruturação e interligação; prepara planos para execução, desenhos de conjuntos ou de pormenores, listagem de materiais de especificações técnicas, podendo elaborar notas descritivas e de síntese incluídas em desenhos que completem ou esclareçam aspectos particulares das peças desenhadas, com perfeita observância de normas e regulamentos técnicos, e efectua cálculos necessários que não sejam específicos de profissionais de engenharia; pode fazer a recepção de desenhos e proceder à sua verificação, preparando estudos de soluções alternativas, planos gerais e projectos executivos; colabora, sempre que necessário, na preparação de cadernos de encargos, elementos para orçamentos e processos para concurso; com base na sua experiência técnico-profissional e percepção das concepções e formas estruturais apresentadas para estudo e observação, responde a solicitações de trabalho em termos de desenvolvimento de projectos. Executa as tarefas da sua função sob directivas gerais e com liberdade para conceber e definir os processos de execução e planear algumas acções decorrentes; o seu trabalho não é supervisionado em pormenor, podendo comportar normalmente a orientação ou coordenação de outros profissionais.

Dumperista. — Opera com um *dumper* ou tractor, com ou sem reboque, para os quais não seja necessária carta de condução, fazendo ainda a sua manutenção mais simples.

Economista. — Licenciado por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, ocupa-se da aplicação das ciências económicas e financeiras.

I — Definição genérica da função:

- 1) Analisar a influência da empresa sobre os parâmetros e as variáveis sócio-económicas a nível sectorial ou global;
- 2) Estudar o reflexo, na economia das empresas, do comportamento das variáveis macro e microeconómicas;
- 3) Analisar a empresa e o meio, com vista à definição de objectivos, de estratégias e de políticas, tendo em conta a sua inserção na economia geral;
- 4) Desenvolver e aplicar técnicas próprias na elaboração e coordenação do planeamento da empresa, a curto, médio e longo prazos;

- 5) Proceder à elaboração de estudos, com vista à definição de acções tendentes à consecução dos objectivos de carácter estratégico e operacional;
- 6) Estudar a organização e os métodos de gestão das empresas, no âmbito das suas grandes funções, para prossecução dos objectivos definidos;
- 7) Elaborar estudos específicos no âmbito da economia da empresa;
- 8) Elaborar modelos matemáticos de gestão;
- 9) Organizar e supervisionar a gestão financeira da empresa;
- 10) Desenvolver, coordenar e controlar a gestão da empresa nos diferentes graus e áreas de decisão;
- 11) Consideram-se funções predominantes as seguintes:

Análise de conjuntura económica;
 Análise económica sectorial;
 Recolha, análise e interpretação de dados económicos e estatísticos;
 Planeamento estratégico;
 Planeamento operacional;
 Controlo de planos;
 Organização e métodos de gestão;
 Estudos de estrutura organizacional;
 Organização e gestão administrativa e de contabilidade;
 Controlo de gestão e análise de custos;
 Auditoria;
 Estudos e promoção de mercados;
 Estudos de projectos e investimentos e desinvestimentos;
 Estudos dos mercados dos factores produtivos;
 Estabelecimento de políticas financeiras;
 Estudo e selecção de fontes e aplicações dos recursos financeiros;
 Controlo da rentabilidade dos meios financeiros;
 Gestão dos aspectos fiscais e de seguros da empresa;
 Desenvolvimento da gestão nas áreas comercial, de aprovisionamento e *stocks*, de pessoal, etc.

II — Definição da função dos profissionais dos diversos graus:

Graus I e II:

- a) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade, sob orientação e controlo de um profissional de categoria superior;
- b) Participa em grupos de trabalho ou chefia de equipas de projectos específicos da sua especialidade, mas as decisões finais serão tomadas ao nível hierárquico a que os problemas tratados dizem respeito;
- c) Tem contactos frequentes com outros departamentos e entidades exteriores à empresa, sendo estes de carácter heterogéneo, envolvendo, com alguma frequência, questões que não são de rotina;
- d) Toma decisões de responsabilidade com alguma frequência, tendo um impacte decisivo; algumas dessas decisões são da sua exclusiva responsabilidade e não estão sujeitas a aprovação superior;
- e) Não tem funções de chefia hierárquica, mas tem funções de chefia funcional.

Grau III:

- a) Supervisiona directamente um complexo de actividades heterogéneas envolvendo planificação global a curto prazo e algumas interligações com a planificação a médio prazo;
- b) Os contactos mantidos são frequentes, por vezes complexos, exigindo conhecimentos técnicos e capacidade de persuasão e negociação acentuados;
- c) As decisões a tomar são complexas e baseiam-se não só em elementos de apoio que lhe são facultados como também na sua capacidade pessoal de apreciação e conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar;
- d) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos da sua capacidade.

Grau IV:

- a) Supervisiona, normalmente, outros trabalhadores ou grupos de trabalhadores especializados e actividades complexas e heterogéneas, envolvendo actualmente planificação a curto e médio prazos;
- b) Elabora e orienta estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade, dispondo de ampla autonomia quanto à planificação e distribuição dos trabalhos e quanto à avaliação final destes;
- c) Mantém contactos frequentes com outros departamentos da empresa e com o exterior, os quais exigem forte capacidade de coordenação, persuasão e negociação, dela dependendo o bom andamento dos trabalhos sob sua orientação;
- d) Analisa e fundamenta decisões a tomar ou repercussões destas, em problemas complexos, envolvendo apreciação subjectiva de situações frequentemente não qualificáveis e com forte incidência a curto ou médio prazos na vida da empresa;
- e) Toma decisões de responsabilidade no âmbito das tarefas que lhe estão entregues.

Grau V:

- a) Pode supervisionar directamente outros trabalhadores ou equipas de trabalhadores e coordenar ainda o trabalho de outros, exigindo, normalmente, uma forte planificação global dos trabalhadores e interligações complexas entre tarefas;
- b) Mantém amplos e frequentes contactos, tanto a níveis paralelos como a níveis superiores, participando de forma activa nas políticas e orientações gerais seguidas pela empresa nos diferentes domínios, mesmo não sendo os que directamente estão à sua responsabilidade;
- c) As decisões a tomar exigem habitualmente apreciação de parâmetros e interligações complexas, nem sempre facilmente detectáveis. Aquelas podem comprometer seriamente, favorável ou desfavoravelmente, amplos sectores da empresa, os seus resultados, prestígio ou imagem.

Grau VI:

- a) Supervisiona globalmente a planificação estratégica e operacional da empresa, define políticas gerais e coordena globalmente a execução dos planos globais aprovados, assumindo a responsabilidade última pelo seu bom andamento;

- b) Mantém amplos e frequentes contactos a todos os níveis, tanto no âmbito interno como em relação ao exterior da empresa;
- c) As decisões a tomar são complexas e envolvem normalmente opções fundamentais de carácter estratégico; acompanha e participa, eventualmente, na tomada de decisões de curto prazo consideradas mais relevantes para o normal funcionamento e desenvolvimento da empresa e aprova globalmente os diferentes planos elaborados por cada um dos grandes sectores em que está estruturada a empresa.

Electricista (oficial). — Monta, ajusta, instala, conserva e repara diversos tipos de circuitos, máquinas e aparelhagem eléctrica de comando, corte e protecção de baixa tensão, em oficinas ou noutros locais de utilização. Inspecciona periodicamente o funcionamento dos circuitos, máquinas e aparelhagem e determina as suas revisões. Guia-se, normalmente, por esquemas e outras especificações técnicas.

Encarregado. — Organiza, dirige e coordena os diversos trabalhos a seu cargo, segundo especificações que lhe são fornecidas; orienta os profissionais sob as suas ordens quanto às fases e modo de execução desses trabalhos e estabelece a forma mais conveniente para utilização da mão-de-obra, instalações, equipamentos e materiais. Orienta, dirige e fiscaliza a actividade de um ou de vários sectores; conforme o lugar que ocupa e as funções que desempenha, será designado encarregado geral ou encarregado de sector.

Encarregado de segurança ou técnico de prevenção. — Dinamiza, divulga e fiscaliza a aplicação correcta das normas de segurança e higiene do trabalho, nomeadamente fazendo inquéritos de acidentes de trabalho e outras ocorrências que interessam à segurança geral. Participa e colabora com a comissão de segurança e elabora estatísticas e relatórios.

Enfermeiro. — Administra a terapêutica e os tratamentos prescritos pelo médico; presta primeiros socorros de urgência; presta cuidados de enfermagem básicos e globais aos trabalhadores da empresa; faz educação sanitária, ensinando os cuidados a ter, não só para manter o grau de saúde e até aumentá-lo, com especial ênfase para as medidas de protecção e segurança no trabalho, como para prevenir as doenças em geral e as profissionais em particular; observa os trabalhadores, verifica a temperatura, pulso, respiração, tensão arterial, peso e altura, procurando detectar precocemente sinais e sintomas de doenças e encaminhando-os para o médico; auxilia o médico na consulta e nos meios complementares de diagnóstico, nomeadamente RX e tratamento; responsabiliza-se pelo equipamento médico e aspecto acolhedor dos gabinetes do serviço médico e efectua registos relacionados com a sua actividade, por forma a informar o médico e a assegurar a continuidade dos cuidados de enfermagem.

Enfermeiro-coordenador. — Responsável por todo o serviço de enfermagem; orienta, coordena e supervisiona os demais profissionais de enfermagem e seus auxiliares, sem prejuízo de executar as funções técnicas inerentes à sua profissão. Elabora relatórios e estatísticas da sua área de competência.

Entivador. — Escora e reveste galerias, poços e outras escavações, a fim de sustentar terrenos, preparando, ajustando e colocando armaduras de madeira, metálicas ou de outros materiais, procedendo à sua substituição, quando necessária, podendo, eventualmente, fazer furações complementares do seu trabalho para aplicação de chumbadouros, parafusos ou ancoragens ou quaisquer outros dispositivos acessórios, e deve remover o escombros originado pelo seu trabalho.

Escolhedor-classificador. — Separa manualmente o minério do estéril, sobre uma mesa de escolha, telas transportadoras ou noutros locais. Poderá fazer a bridade manual de maiores blocos ou mistos, de modo a conseguir uma glonometria e qualidade convenientes. Compete-lhe manter a zona de trabalho nas melhores condições.

Escombrador-saneador. — Providencia pela segurança do pessoal empregado na exploração, localizando blocos de minério, de rocha ou de outras substâncias minerais que ameacem desprender-se, procedendo à sua remoção com ferramentas adequadas.

Escobreiro (interior). — (Ver indiferenciado — exterior).

Escriturário. — Executa trabalhos administrativos cujas funções não correspondam a qualquer outra categoria deste grupo.

Ferreiro ou forjador. — Forja, martelando manual ou mecanicamente, aros e outras ligas ou metais aquecidos, fabricando ou reparando peças ou ferramentas. Pode proceder também à execução de soldaduras por calor e tratamento térmico de recozimento, têmpera ou revenido.

Fiel de armazém. — Recebe, armazena e entrega ferramentas, mercadorias, material ou outros artigos; responsabiliza-se pela sua arrumação e conservação e mantém registos apropriados; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as ordens de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; inscreve a quantidade de mercadorias recebidas nos registos, em fichas adequadas; assegura-se de que as mercadorias estão armazenadas correctamente e apõe-lhe distintivos, quando for caso disso; entrega os artigos em armazém e faz as encomendas necessárias para a sua substituição, conforme as instruções que recebe ou por sua própria iniciativa, e examina periodicamente a conformidade entre as existências e os registos e apresenta relatórios.

Fresador. — Operando com uma fresadora, executa todos os trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Guarda. — Assegura a vigilância, defesa e conservação de edificios, instalações fabris ou outros locais e valores que lhe estejam confiados, com a autonomia de proibir a entrada a pessoas não autorizadas e registando a entrada e saída das pessoas, veículos e materiais.

Guincheiro. — Manobra e vigia uma instalação composta principalmente por tambor e cabo de aço accionado mecânica ou electricamente para elevação, descida

ou transporte de diversos materiais procedentes ou necessários à lavra; instala, conduz, manobra e vigia um aparelho, móvel ou fixo, equipado com uma pá arrasadora especial (arrastilho) ou balde de arraste (*scraper*) para remover os produtos da lavra, proceder à distribuição dos entulhos necessários para preencher os vazios da exploração. Pode também trabalhar com máquinas do mesmo tipo providas de dispositivos especiais.

Indiferenciado (exterior) escombreiro (interior). — Executa tarefas não especificadas, não necessitando de qualquer formação, nas quais predomina o esforço físico, podendo utilizar ferramentas; auxilia os profissionais de especialidade em trabalhos menos qualificados, tais como preparar, transportar e arrumar determinados materiais, cavar e limpar locais de trabalho.

Instrumentista. — Monta, conserva, detecta avarias, repara, calibra e ensaia toda a gama de aparelhagem electrónica industrial, efectua o controlo analítico em fábricas, oficinas ou locais de utilização, usando aparelhagem adequada, guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas, procurando agir de forma a não afectar a produção.

Jardineiro. — Ocupa-se de trabalhos de jardinagem e tarefas afins. Proceder à limpeza e conservação dos arruamentos, canteiros e demais zonas adjacentes, podendo igualmente cuidar de hortas e pomares e outras actividades ligadas à silvicultura.

Lubrificador de automóveis-lavador. — Proceder à lubrificação de máquinas, ferramentas e veículos automóveis, mudança e atesto de óleos e outros lubrificantes, podendo fazer a lavagem dos mesmos, mudança de rodas e reparação de pneus e câmaras-de-ar e o abastecimento de combustíveis.

Maquinista de motor e compressor. — Vigia e mantém o funcionamento das instalações fixas ou móveis destinadas a fornecer energia mecânica, eléctrica ou pneumática, para serem aplicadas em minas ou em oficinas de preparação de minérios e de outras substâncias minerais, manipulando comandos e dispositivos adequados; lubrifica e conserva as máquinas e aparelhos.

Maquinista de poço de extracção. — Manobra e vigia uma máquina de extracção num poço vertical ou inclinado equipado com jaulas ou *skips*, dispondo de equipamento de sinalização e segurança destinado ao transporte de pessoal, produtos da exploração mineira e materiais, sendo o responsável pela segurança do equipamento e seu funcionamento. No caso de não utilizar todo o período de trabalho na manobra da máquina, por automatismo da mesma, deverá prestar serviço na área das receitas que o poço serve.

Marteleiro. — Executa furos, de acordo com o diagrama ou instruções que lhe são fornecidas, destinados à introdução de cargas explosivas, de guilhos ou de cunhas, utilizando equipamento apropriado, pneumático ou eléctrico, jumbos ou outras máquinas especializadas de perfuração, com o fim de desmontar minérios, rochas e outras substâncias minerais. Também executa furos para divisão ou fragmentação de blocos de rocha. Pode carregar e disparar fogo. Proceder ao saneamento das frentes e ao revestimento das escavações efectuadas, quando for necessário.

Marteleiro especializado. — Além de executar as funções inerentes ao marteleiro, manobra jumbos e outras máquinas especializadas de perfuração pneumática ou eléctrica, executando esquemas de fogo complicados e tendo conhecimentos suficientes para proceder à sua modificação, de acordo com a natureza da rocha, sua forma e grau de fracturação.

Mecânico. — Detecta as avarias mecânicas, afina, repara, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas ou equipamentos industriais e executa outros trabalhos relacionados com essa mecânica, procedendo à sua experimentação e inspecção de forma a garantir a sua operacionalidade.

Mineiro. — Desmonta minérios ou outras substâncias minerais, em minas de lavra subterrânea ou a céu aberto, utilizando ferramentas (de desmontar ou de perfuração) manuais, pneumáticas, eléctricas ou hidráulicas e explosivos. Proceder, também, quando se torne necessário, ao saneamento e entivação das galerias, poços ou chaminés e dos vazios da exploração. Pode remover os escombros com os meios postos à sua disposição.

Mineiro principal. — Executa as principais tarefas de lavra subterrânea ou de céu aberto, após formação específica adequada, reconhecida e ou assegurada pela empresa. Nomeadamente, procede ao desmonte das substâncias minerais, utilizando as ferramentas ou equipamentos necessários à perfuração ou desmonte; manuseia explosivos, está habilitado a executar esquemas de fogo, procedendo à sua modificação de acordo com a natureza da rocha, sua forma e grau de facturação, carga e dispara pegadas de fogo; procede ao saneamento e entivação das zonas de trabalho subterrâneo e remove os escombros com os meios postos à sua disposição, quando necessário. Pode coordenar o trabalho de pequenos grupos de profissionais.

Motorista (pesados ou ligeiros). — Possuindo carta de condução adequada, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela manutenção decorrente do uso normal do veículo e pelas cargas que transporte, orientando e colaborando também na carga e descarga. Os veículos pesados com distribuição terão, se necessário, ajudante de motorista fora do serviço de estaleiro.

Motorista de locomotiva. — Conduz e manobra uma locomotiva para rebocar vagonetas sobre carris em minas e suas instalações acessórias, podendo também engatar e desengatar vagonetas, sendo o responsável pela sua manutenção e limpeza.

Operador de apuramento de concentrados. — Vigia e controla o funcionamento de uma secção de apuramento final, submetendo os concentrados primários a novos tratamentos com o fim de purificar ou enriquecer.

Operador de bomba. — Vigia, mantém e conserva as bombas, com accionamento electromecânico, pneumático ou outros, destinados à condução de quaisquer líquidos ou polpas. Proceder à limpeza do local envolvente.

Operador de cabo aéreo. — Vigia o funcionamento e assiste instalações teleféricas, destinadas a transporte de minérios, rochas e outros materiais; nas estações, enche, lança, recebe e despeja os baldes ou cestas.

Operador de computador. — Prepara o computador para a execução dos programas e assegura o cumprimento das tarefas e dos prazos, de acordo com o plano de exploração e folhas de operação; opera e controla o computador através do painel de comando e ou consola e os seus órgãos periféricos; redige e mantém permanentemente actualizados os registos e ficheiros necessários, designadamente os de utilização do computador e dos suportes de informação correspondentes aos seus órgãos periféricos; pode ainda resolver os erros originados por má utilização dos periféricos. Faz a interpretação e resposta às mensagens do computador.

Operador de concentração hidrogravítica. — Vigia e controla o funcionamento de uma secção composta principalmente por canais de lavagem, gígas, crivos, hidroclassificadores, cones classificadores, mesas vibratórias e transportadoras de polpa, com o fim de concentrar minérios ou mistos; procede também à manutenção do equipamento e limpeza das instalações respectivas.

Operador de decantação e filtração. — Vigia e controla o funcionamento do circuito de espessamento de sólidos, clarificação de águas e enxugo por filtração; procede também à manutenção do equipamento das instalações respectivas.

Operador de estações elevatórias e condutas (sal-gema). — Trabalhador que opera, controla e faz a conservação e limpeza das estações elevatórias dispersas, procede à leitura e recolha de dados, bem como à regulação e preparação de aditivos. Faz também a vigilância de condutas com observação dos respectivos traçados, de caixa de descarga e de purga e de ventosas automáticas, verificando igualmente a existência de trabalhos de terceiros nas proximidades das condutas. Colabora também na reparação de avarias nas condutas.

Operador de flutuação. — Vigia o funcionamento de uma secção de concentração por flutuação, controlando a aplicação dos reagentes necessários; procede também à manutenção do equipamento das instalações respectivas.

Operador de fragmentação e classificação. — Vigia e regula a alimentação e o funcionamento ou instalação de uma secção composta (conforme as substâncias a tratar) por britadoras, moinhos, crivos, transportadores, ciclones classificadores ou outros aparelhos, destinada a reduzir minérios e outras substâncias de origem mineral a determinadas dimensões, classificando-as; procede também à manutenção do equipamento das instalações respectivas.

Operador de instalações de exploração (sal-gema). — Trabalhador que opera, controla e faz a conservação e limpeza de máquinas, aparelhos e instalações de exploração, manobra equipamentos, comandos e dispositivos adequados, procedendo igualmente a leitura e registo de dados.

Operador de lavaria. — Após formação específica adequada, reconhecida e ou assegurada pela empresa, vigia e controla todo o equipamento de preparação de minérios e acessórios, visando a obtenção de concentrado final e o armazenamento dos rejeitados; procede tam-

bém à manutenção e limpeza do equipamento e das instalações respectivas. Pode coordenar o trabalho de pequenos grupos de profissionais.

Operador de manobras e diversos (sal-gema). — Trabalhador que procede às manobras nas sondagens de exploração manipulando equipamentos e materiais diversos, procede à conservação das instalações, nomeadamente reparações, esvaziamento e enchimento de condutas, arranjo de parques e caminhos, limpezas e trabalhos afins. Prepara também as sondagens de exploração para controlos.

Operador de máquinas de abrir chaminés. — Manobra máquinas perfuradoras de chaminés (*raise borer*), fazendo ainda o seu transporte, montagem e desmontagem, assim como as operações de manutenção necessárias.

Operador de meio-denso. — Vigia e controla o funcionamento de uma secção composta por uma gama de maquinaria que tem por fim separar o minério pelo sistema meio-denso. Cabe a este trabalhador manter em bom estado de conservação todo o equipamento que lhe é confiado, tal como correias de arrasto, mesas vibratórias, batéis, ciclones hidroclassificadores, crivos de recuperação de ferro-silicos, painéis de controlo de densidades classificadoras, *thickers* e outras máquinas afins. Mede e calcula densidades de trabalho.

Operador de painel. — Por meio de painel concentrado de comando, vigia o funcionamento global de uma instalação de transporte ou tratamento de minérios, nomeadamente conjuntos de telas transportadoras, controladores de densidade, divisoras de caudais, etc.

Operador de pedreira ou outras máquinas especializadas de perfuração e corte. — Opera martelos manuais, utilizando as barrenas mais apropriadas; talha blocos, de acordo com o alinhamento traçado previamente, termojectos, compressores, unidades energéticas e máquinas de bombear água. Transporta, prepara, introduz nos furos e acciona cargas explosivas; procede a acertos de blocos com o auxílio de quilhos e marretas; manobra equipamento de elevação e transporte fixos, semifixos ou móveis, em operações de remoção, para o que utiliza gruas, pás carregadoras e *dumpers*. Colabora na limpeza, abastecimento, lubrificação e reparação de máquinas e equipamentos; anota os tempos de funcionamento e valores de consumo das máquinas e equipamentos por si operados.

Operador polivalente (sal-gema). — Trabalhador que substitui, nas respectivas ausências ou impedimentos, qualquer outro operador.

Operador de sondagens de exploração (sal-gema). — Opera e conserva as máquinas e aparelhos de uma instalação destinada à exploração de sal-gema, manipulando comandos e dispositivos adequados, controlando-os e procedendo à leitura e registo de dados.

Operador de tratamento químico. — Procede essencialmente a todas as operações necessárias e subsidiárias ao tratamento químico de produtos minerais, conduzindo também fornos de ustulação e, quando necessário, os de fusão e de refinação e a moagem.

Pedreiro-cimenteiro-trolha. — Executa, exclusiva ou predominantemente, alvenarias de tijolos, pedras ou blocos, podendo também fazer assentamento de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares, incluindo caiações.

Pintor. — Executa predominantemente qualquer trabalho de pintura.

Planificador. — Utilizando técnicas de planificação, prepara, a partir de projecto completo, a sua efectivação em obra, devendo para o efeito possuir conhecimentos dos métodos e técnicas de execução. Tendo em consideração as quantidades de trabalho e respectivos prazos de execução, estabelece, por intermédio de redes PERT e ou CPM e os gráficos de barras (Gant) a sua sucessão crítica das diversas actividades, assim como as equipas de mão-de-obra necessárias aos trabalhos. Com os elementos obtidos, elabora um programa de trabalho a fornecer à obra. Acompanha e controla a sua concretização em obra, de modo a fazer as correcções necessárias motivadas por avanço ou atraso, sempre que as circunstâncias o justifiquem.

Polidor. — Faz a polidura da lousa, mármore e outro material, manobrando uma máquina polidora mecânica ou utilizando outras ferramentas manuais ou mecânicas; carrega e descarrega a máquina polidora com ou sem ajuda e procede à sua manutenção mais simples.

Praticante/estagiário. — Prepara-se para o acesso a oficial da respectiva especialidade.

Pré-oficial. — Trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Profissional de engenharia. — Considerado profissional de engenharia, licenciado ou bacharel, diplomado por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, ocupa-se da aplicação das ciências e tecnologia, de actividades de investigação, produção e outras, exercendo as suas actividades segundo a seguinte descrição geral de funções e graus de responsabilidade compatibilizados com a experiência profissional:

Descrição geral de funções e graus de responsabilidade compatibilizados com a experiência profissional:

Grau I:

- a) Executa trabalho técnico de limitada responsabilidade ou de rotina, sob orientação e controlo de um outro quadro superior;
- b) Estuda a aplicação de técnicas e processos;
- c) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento, como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação;
- d) Pode tomar deliberações, desde que apoiadas em orientações técnicas definidas ou de rotina;
- e) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e interpretação dos resultados;
- f) Não tem funções de chefia hierárquica, mas pode chefiar funcionalmente.

Grau II:

- a) Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar a experiência acu-

mulada na empresa e dando assistência a outro quadro superior;

- b) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares e individuais de limitada responsabilidade;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Actua com funções de chefia na orientação de outros profissionais de nível inferior, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controlo frequente; deverá receber assistência de outros profissionais mais qualificados, sempre que necessite;
- f) Não tem funções de chefia hierárquica, mas pode chefiar funcionalmente.

Grau III:

- a) Executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de deliberações, não requerendo necessariamente uma experiência acumulada na empresa;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, técnicas analíticas e especificações;
- c) As decisões a tomar exigem conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar e têm normalmente grande incidência na gestão a curto prazo;
- d) O seu trabalho é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;
- e) Pode coordenar e orientar profissionais de nível inferior;
- f) Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento, sem exercício de chefia, podendo receber o encargo de execução de tarefas parcelares a nível de equipa de profissionais, sem qualquer grau académico superior.

Grau IV:

- a) Supervisão directa e contínua de outros quadros superiores, para o que é requerida experiência profissional e elevada especialização;
- b) Coordenação complexa de actividade dentro da sua especialização;
- c) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor de pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- d) Toma decisões normalmente sujeitas a controlo; o trabalho é-lhe entregue com indicação dos objectivos, de prioridades relativas e de interferência com outras actividades;
- e) Pode distribuir ou delinear trabalho, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever trabalho de outros profissionais quanto à precisão técnica.

Grau V:

- a) Supervisão de várias equipas de que participem outros quadros superiores, integrada dentro das linhas básicas de orientação da empresa, do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo autonomamente o planeamento

- a curto prazo de controlo de trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena equipas de estudo de planificação e de desenvolvimento, tomando a seu cargo a realização de tarefas completas de estudo de planificação ou de desenvolvimento que lhe sejam confiadas ou exigidas pela sua actividade;
 - c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, podendo envolver grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;
 - d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e de eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justiça da solução;
 - e) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade.

Programador/operador. — Controla o funcionamento do computador, conhecendo o significado das mensagens emitidas e recebidas, e a quem está cometida a tarefa de informar os digitadores sobre a maneira de operar com os periféricos.

Prospector. — Recolhe e faz análise preliminar da bibliografia, ou seja, os relatórios geológicos e de prospecção referentes ao sector de actividade e ao minério a prospectar. Interpreta as cartas topográficas para orientação dos trabalhos de prospecção e geologia. Colabora no reconhecimento cartográfico de terrenos. Deve ter conhecimentos suficientes sobre fácies topográfica, tectónica e concentrados. Efectua, designadamente, as seguintes operações: preparação e reconhecimento de itinerários de prospecção; estabelecimento de programa de trabalho, embalagem, lista e expedição das amostras geológicas; estabelecimento da ligação permanente com a base; preparação de relatórios e cartas de trabalho, com indicação das amostras aluvionares, petrográficas e geoquímicas; elaboração de um relatório mensal, com apresentação dos resultados obtidos e designação do programa para o mês seguinte; apresentação de observações gerais sobre as condições de trabalho do mês e de elementos estatísticos; apoio logístico e administrativo aos superiores hierárquicos da equipa.

Rachador de lousa. — Racha os blocos de lousa nas espessuras indicadas, utilizando ferramentas apropriadas.

Registador (topógrafo). — Executa todos os trabalhos de medidor e anota os valores numéricos das várias operações realizadas no decorrer dos levantamentos e calcula as cadernetas referentes a esses levantamentos. Elabora o esboço dos pormenores significativos dos terrenos e colabora nos reconhecimentos fotogramétricos e extremas cadastrais.

Safreiro (enchedor, vagoneiro ou roleiro). — Carrega os produtos desmontados para as vagonetas ou baldes, quer no interior quer no exterior, e descarrega os mesmos para silos, estufas, tolvas, no solo ou em outros locais, incluindo entulhos para enchimentos e madeiras para suporte; engata e desengata baldes ou vagonetas para organizar comboios, podendo empurrar vagonetas em pequenos percursos. Manobra os viradores manuais, procede à regularização dos entulhos de enchimento ou das entulheiras de estéril.

Secretário de direcção ou administração. — Ocupa-se do secretariado específico da administração ou da direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho, assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete, providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos, escrituras, etc. Redige ou traduz cartas e outros documentos em língua estrangeira.

Serrador de lousa. — Corta as lousas nas medidas e especificações que lhe são indicadas, por meio de serra mecânica.

Serrador de serra circular ou de fita. — Regula e manobra a máquina destinada a efectuar cortes de madeira por serragem. Muda as folhas de serra partidas ou com outras deficiências e solda-as quando tenha ao seu dispor aparelhagem apropriada; limpa e lubrifica a máquina e pode ser incumbido de afiar a fita da serra.

Serralheiro civil. — Constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustível, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes ou similares para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras. Incluem-se nestas categorias os profissionais que normalmente são designados por serralheiros de tubos ou tubistas.

Serralheiro de locomotivas eléctricas. — Serralheiro com conhecimentos de electricista, dedica-se fundamentalmente à reparação e manutenção de locomotivas eléctricas, tróleis ou baterias, procedendo também à carga das baterias de tracção, quando existirem.

Serralheiro mecânico. — Executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão das instalações eléctricas. Incluem-se nesta categoria os profissionais que para aproveitamento de órgãos mecânicos procedem à sua desmontagem, nomeadamente máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

Serralheiro principal. — Após formação específica adequada, reconhecida e ou assegurada pela empresa, diagnostica avarias, executa peças, monta, repara, conserta e executa soldaduras em vários tipos de estruturas e ou equipamentos e inspeciona-os de forma a garantir a sua operacionalidade. Executa nivelamentos e alinhamentos de equipamentos. Pode fabricar componentes a partir de desenhos ou peças modelo. Pode coordenar o trabalho de pequenos grupos de profissionais.

Trabalhador de limpeza. — Procede a limpezas e, quando necessário executa funções de indiferenciado.

Soldador. — Utilizando equipamento apropriado, faz a ligação de peças metálicas por processo aluminotérmico, por pontos ou por costura contínua. Incluem-se nesta categoria os profissionais que executam soldaduras por estanhagem das linhas de montagem.

Soleteiro. — Prepara lousas para cobertura de telhados.

Sondador. — Executa furos de sonda (sondagem), a partir de superfície ou interior, para recolha de tes-

temunhos das formações geológicas subjacentes, para pesquisas e aproveitamento de águas ou outras finalidades, para o que utiliza equipamento apropriado (sonda e respectivos acessórios).

Técnico administrativo. — Executa, segundo métodos estabelecidos pelas chefias de que depende, individualmente ou integrado em equipas, tarefas de apoio técnico ou especialização técnico-administrativa que requerem uma sólida formação profissional na área restrita em que trabalha. Pode coordenar o serviço de profissionais, em equipas constituídas para a execução de tarefas bem determinadas. Pode assessorar especialistas mais qualificados, nomeadamente através da recolha e elaboração básica de dados ou informações destinadas a tratamento posterior.

Técnico fabril. — Tem por função organizar, adaptar e coordenar a planificação técnica fabril determinada pelos órgãos superiores. Poderá dirigir tecnicamente um ou mais sectores da produção e desempenhar as funções de coordenação no estudo de métodos do projecto.

Telefonista. — Ocupa-se principalmente das ligações telefónicas e executa registos apropriados.

Topógrafo. — Concebe, prepara e estuda, orienta e executa todos os trabalhos necessários à elaboração de plantas topográficas com apoio na rede nacional existente, por intermédio de figuras simples com compensação expedita (triangulação-quadriláteros), ou por simples intercepção inversa (analítica ou gráfica), ou por simples radiação directa ou inversa, ou ainda poligonização (fechada e compensada), como base de todos os demais trabalhos de levantamentos, quer clássicos ou fotogramétricos-hidrográfico-cadastrais e prospecção. Executa nivelamentos de precisão. Implanta no terreno linhas gerais básicas de apoio a todos os projectos de engenharia e arquitectura. Fiscaliza, orienta e apoia a execução de obras de engenharia civil e calcula as quantidades de trabalhos realizados (áreas desmontadas ou escavações realizadas).

Topógrafo auxiliar. — Colabora de forma directa na execução de todos os trabalhos necessários à elaboração de plantas topográficas, quer através de observações simples em redes de apoio previamente reconhecidas quer ainda através de cálculo simples de várias operações em cadernetas ou impressos modelo tipo já programadas e com vértices definidos. Colabora no apoio de obras de engenharia a partir de redes previamente estabelecidas, Determina as quantidades de trabalho (medições por meio de figuras geométricas elementares ou com elas relacionadas) até ao limite da álgebra elementar e trigonometria plana (casos de triângulos).

Torneiro mecânico. — Opera em torno mecânico; executa todos os trabalhos de torneamento de peças, trabalhos por desenho ou peças modelo. Procede também à preparação da máquina e ferramentas respectivas, faz cálculos necessários para a execução dos trabalhos, assim como os apertos, as manobras e as medições inerentes às operações a executar.

Tubista. — Monta, conserva ou repara tubos para ar comprimido, água, ventilação ou esgoto em minas ou suas instalações acessórias, utilizando ferramentas apropriadas.

Vigilante. — Dirige, subordinado ao capataz ou encarregado, uma área de exploração reduzida ou uma secção de menor importância.

Vulcanizador. — Tem como função executar, reparar, modificar ou montar peças em borracha ou materiais afins ou ainda revestir peças metálicas, utilizando máquinas apropriadas.

ANEXO II

Categorias e níveis de remuneração

Nível I:

Quadros.

Nível II:

Analista de sistemas.
Capataz geral.
Chefe de serviços.
Contabilista/técnico de contas.
Encarregado geral.
Enfermeiro-coordenador.
Desenhador-projectista.
Programador operador.
Topógrafo de 1.^a

Nível III:

Assistente operacional.
Capataz de piso ou sector.
Chefe de secção.
Encarregado de sector.
Encarregado de segurança (ou técnico de prevenção).
Planificador.
Técnico administrativo do grau II.
Técnico fabril.

Nível IV:

Chefe de grupo/chefe de equipa.
Instrumentista principal.
Mineiro principal.
Operador de pedreira ou outras máquinas especializadas de perfuração e corte principal.
Secretário de direcção ou administração.
Serralheiro principal.
Técnico administrativo de grau I.
Topógrafo de 2.^a
Vigilante.

Nível V:

Analista principal.
Artista de lousas especializado.
Assentador de via especializado.
Assistente administrativo.
Canalizador especializado.
Condutor de máquinas carregadoras e transportadoras especializado.
Desenhador de estudos — escalão II.
Electricista especializado.
Entivador especializado.
Ferreiro ou forjador especializado
Enfermeiro.
Fresador especializado.
Instrumentista.
Maquinista de poço de extracção especializado.

Marteleiro especializado.
Mecânico especializado.
Mineiro especializado.
Operador de computador.
Operador de lavaria especializado.
Operador de máquinas de abrir chaminés especializado.
Operador de pedra ou outras máquinas especializadas na perfuração e corte de 1.^a
Pedreiro de mina especializado.
Prospector especializado.
Serralheiro civil especializado.
Serralheiro mecânico especializado.
Soldador especializado.
Sondador especializado.
Topógrafo auxiliar.
Torneiro mecânico especializado.
Tubista especializado.

Nível VI:

Analista de 1.^a
Artista de lousas de 1.^a
Arreador sinaleiro.
Assentador de via de 1.^a
Auxiliar de departamento de estudo de 1.^a
Auxiliar de departamento de geologia de 1.^a
Auxiliar de departamento de segurança e ambiente de 1.^a
Caixa.
Caixeiro de 1.^a
Canalizador de 1.^a
Carpinteiro de 1.^a
Carregador de fogo-atacador de fogo.
Condutor de máquinas carregadoras e transportadoras de 1.^a
Cozinheiro de 1.^a
Desenhador de estudos — escalão I.
Electricista (oficial).
Entivador de 1.^a
Escriturário de 1.^a
Escombrador-atacador de 1.^a
Ferreiro ou forjador de 1.^a
Fiel de armazém.
Fresador de 1.^a
Guincheiro de 1.^a
Maquinista de poço de extracção.
Marteleiro de 1.^a
Mecânico de 1.^a
Mecânico de automóveis de 1.^a
Mineiro de 1.^a
Motorista de locomotiva de 1.^a
Motorista de pesados.
Operador de lavaria de 1.^a
Operador de máquinas de abrir chaminés de 1.^a
Operador de pedra ou outras máquinas especializadas de perfuração e corte de 2.^a
Prospector de 1.^a
Operador de meio-denso.
Pedreiro-cimenteiro-trolha de 1.^a
Pedreiro de mina de 1.^a
Pintor de 1.^a
Polidor de 1.^a
Serralheiro de 1.^a
Serralheiro de locomotivas eléctricas de 1.^a
Serralheiro mecânico de 1.^a
Soldador de 1.^a
Sondador de 1.^a

Torneiro mecânico de 1.^a
Tubista de 1.^a
Vulcanizador de 1.^a

Nível VII:

Analista de 2.^a
Aplainador.
Artista de lousa de 2.^a
Assentador de via de 2.^a
Auxiliar de departamento de estudo de 2.^a
Auxiliar de departamento de geologia de 2.^a
Auxiliar de departamento de segurança e ambiente de 2.^a
Caixeiro de 2.^a
Canalizador de 2.^a
Carpinteiro de 2.^a
Colhedor-preparador de amostras.
Condutor de máquinas carregadoras e transportadoras de 2.^a
Conferente.
Cozinheiro de 2.^a
Desenhador de execução — escalão II.
Entivador de 2.^a
Escombrador-saneador de 2.^a
Escriturário de 2.^a
Ferreiro ou forjador de 2.^a
Fresador de 2.^a
Guincheiro de 2.^a
Maquinista de motor ou de compressor.
Marteleiro de 2.^a
Mecânico de 2.^a
Mineiro de 2.^a
Motorista de ligeiros.
Motorista de locomotiva de 2.^a
Operadores de:

Apuramento de concentrados de 1.^a
Bomba.
Cabo aéreo.
Concentração hidrogravítica de 1.^a
Deantação e filtragem de 1.^a
Flutuação de 1.^a
Fragmentação e classificação de 1.^a
Lavaria de 2.^a
Máquinas de abrir chaminés de 2.^a
Painel.
Tratamento químico de 1.^a
Pedreiro-cimenteiro-trolha de 2.^a
Pedreiro de mina de 2.^a
Pintor de 2.^a
Polidor de 2.^a
Prospector de 2.^a
Rachador de lousas.
Registador (topógrafo).
Serrador de lousas.
Serrador de serra circular ou de fita de 1.^a
Serralheiro civil de 2.^a
Serralheiro de locomotivas eléctricas de 2.^a
Serralheiro mecânico de 2.^a
Soldador de 2.^a
Soleteiro de lousas.
Sondador de 2.^a
Torneiro mecânico de 2.^a
Tubista de 2.^a
Vulcanizador de 2.^a

Nível VIII:

Britador.
Caixeiro de 3.^a

Canalizador de 3.^a
 Carpinteiro de 3.^a
 Contínuo.
 Desenhador de execução — escalão I.
 Dumperista.
 Escolhedor-classificador de 1.^a
 Escriturário de 3.^a
 Ferreiro ou forjador de 3.^a
 Fresador de 3.^a
 Jardineiro.
 Lubrificador de automóveis-lavador.
 Mecânico de 3.^a
 Operador de:

Apuramentos de concentrados de 2.^a
 Concentração hidrogravítica de 2.^a
 Decantação e filtração de 2.^a
 Estações elevatórias e condutas (sal-gema).
 Flutuação de 2.^a
 Fragmentação e classificação de 2.^a
 Instalações de exploração (sal-gema).
 Polivalente (sal-gema).
 Sondagens de exploração de 2.^a
 Sondagens de exploração (sal-gema).
 Tratamento químico de 2.^a
 Pedreiro-cimenteiro-trolha de 3.^a
 Pintor de 3.^a

Praticantes de:

Aplainador.
 Artista de lousas.
 Assentador de via.
 Auxiliar de departamento de estudos.
 Auxiliar de departamento de geologia.
 Auxiliar de departamento de segurança e ambiente.
 Carregador de fogo-atacador de fogo.
 Condutor de máquinas carregadoras e transportadoras.
 Entivador.
 Escombrador-saneador.
 Guincheiro.

Maquinista de poço de extracção.
 Marteleiro.
 Mineiro.
 Motorista de locomotiva.
 Pedreiro de mina.
 Polidor.
 Rachador de lousa.
 Serrador de lousa.
 Sondador.
 Tubista.
 Pré-oficial (electricista do 2.^o ano).
 Prospector de 3.^a
 Safreiro.
 Serralheiro civil de 3.^a
 Serralheiro de locomotivas eléctricas de 3.^a
 Serralheiro mecânico de 3.^a
 Soldador de 3.^a
 Telefonista.
 Torneiro mecânico de 3.^a

Nível IX:

Escolhedor-classificador de 2.^a
 Escombreiro/indiferenciado.

Guarda.
 Estagiário de escritório do 2.^o ano.
 Operador de manobras e diversos (sal-gema).
 Praticante de:

Maquinista de motor ou compressor.
 Metalúrgico do 2.^o ano.

Pré-oficial (electricista do 1.^o ano).

Nível X:

Ajudante de electricista do 2.^o ano
 Praticantes de:

Estagiário de escritório do 1.^o ano.
 Metalúrgico do 1.^o ano.
 Trabalhador de limpeza.

Nível XI:

Ajudante de electricista do 1.^o ano.
 Aprendiz electricista de 17 anos.

Nível XII:

Aprendiz de 16 anos.

ANEXO III Tabelas salariais

(Em euros)

Grupos	Tabela A		Tabela B	
	Interior	Exterior	Interior	Exterior
II	655,20	593,70	501,80	476,60
III	614,90	557,10	468,30	446,10
IV	566,90	507,50	427,00	410,00
V	527,70	463,10	398,10	376,90
VI	513,70	438,40	382,60	372,30
VII	459,00	408,90	378,50	370,70
VIII	450,20	396,00	373,30	368,70
IX	435,80	379,50	370,70	367,10
X		374,30		366,10
XI		350,00		348,00
XII		348,00		346,00

Critério diferenciador

A tabela A aplica-se às empresas cujo montante de facturação global seja igual ou superior a € 9 119 160 no ano anterior.

A tabela B aplica-se às empresas cujo montante de facturação global seja inferior a € 9 119 160 no ano anterior.

ANEXO IV Tabelas salariais — Quadros

(Em euros)

Grupos	Níveis	Tabela A	Tabela B
I	VI	1 885,40	1 734,70
	V	1 687,70	1 553,50
	IV	1 352,60	1 266,40
	III	1 209,10	1 146,70
	II	943,80	865,80
	I	671,20	563,80

Critério diferenciador

A tabela A aplica-se às empresas cujo montante de facturação global seja igual ou superior a € 9 119 160 no ano anterior.

A tabela B aplica-se às empresas cujo montante de facturação global seja inferior a € 9 119 160 no ano anterior.

Lisboa, 10 de Setembro de 2002.

Pela APIMINERAL — Associação Portuguesa da Indústria Mineral:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

SITSESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Hotelaria e Serviços;
SITEMAQ — Sindicato da Mestranga e Marinhagem da Marinha Mercante,
Energia e Fogueiros de Terra;
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo SNET — Sindicato Nacional dos Engenheiros Técnicos:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

Lisboa, 27 de Setembro de 2002. — Pelo Secretariado,
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 21 de Outubro de 2002.

Depositado em 25 de Outubro de 2002, a fl. 195 do livro n.º 9, com o n.º 335/2002, 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 outra e o Sind. dos Técnicos de Vendas — Alteração salarial.

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

1 — A presente revisão, com área e âmbito definidos na cláusula 1.ª, dá nova redacção às cláusulas seguintes.

2 — As matérias não contempladas na presente revisão continuam abrangidas pelas disposições contidas na

convenção colectiva inicial e revisões seguintes, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 47, de 22 de Dezembro de 1978, 15, de 22 de Abril de 1980, 20, de 29 de Maio de 1981, 25, de 8 de Julho de 1982, 26, de 15 de Julho de 1983, 29, de 8 de Agosto de 1984, 30, de 15 de Agosto de 1985, 31, de 22 de Agosto de 1987, 32, de 29 de Agosto de 1988, 31, de 22 de Agosto de 1989, 34, de 15 de Setembro de 1990, 33, de 8 de Setembro de 1991, 32, de 29 de Agosto de 1992, 33, de 8 de Setembro de 1993, 33, de 8 de Setembro de 1994, 36, de 29 de Setembro de 1995, 38, de 15 de Outubro de 1996, 37, de 8 de Outubro de 1997, 37, de 8 de Outubro de 1998, 37, de 8 de Outubro de 1999, 39, de 22 de Outubro de 2000, e 39, de 22 de Outubro de 2001.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente CCT, assinado pelos outorgantes, obriga, por um lado, as empresas representadas pela AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a ACHOC — Associação dos Industriais de Chocolates e Confeitaria e, por outro, os trabalhadores representados pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas.

Cláusula 2.ª

Vigência e processo de denúncia

1 —

2 — As tabelas salariais e outros benefícios de natureza pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 2002.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

Nível	Categoria profissional	Remuneração (em euros)
I	Chefe de vendas	648
II	Inspector de vendas	589,50
III	Prospector de vendas e vendedor (sem comissões)	548,50
IV	Demonstrador	508,50
V	Vendedor (com comissões)	402

Porto, 11 de Outubro de 2002.

Pela AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins:

(Assinatura ilegível.)

Pela ACHOC — Associação dos Industriais de Chocolates e Confeitaria:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 18 de Outubro de 2002.

Depositado em 24 de Outubro de 2002, a fl. 195 do livro n.º 9, com o registo n.º 332/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a IACA — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais e o Sind. dos Técnicos de Vendas — Alteração salarial.

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão, com área e âmbito definidos no CCT entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais e o Sindicato dos Técnicos de Vendas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 2, de 15 de Janeiro de 1978, 13, de 8 de Abril de 1979, 15, de 22 de Abril de 1980, 18, de 15 de Maio de 1981, 21, de 8 de Junho de 1982, 25, de 8 de Julho de 1983, 29, de 8 de Agosto de 1984, 29, de 8 de Agosto de 1985, 33, de 8 de Setembro de 1986, 38, de 29 de Setembro de 1987, 36, de 29 de Setembro de 1988, 35, de 22 de Setembro de 1989, 34, de 15 de Setembro de 1990, 33, de 8 de Setembro de 1991, 32, de 29 de Agosto de 1992, 33, de 8 de Setembro de 1993, 33, de 8 de Setembro de 1994, 37, de 8 de Outubro de 1995, 39, de 22 de Outubro de 1996, 39, de 22 de Outubro de 1997, 39, de 22 de Outubro de 1998, 39, de 22 de Outubro de 1999, 39, de 22 de Outubro de 2000, e 41, de 8 de Novembro de 2001, dá nova redacção às cláusulas seguintes:

Cláusula 14.ª

Retribuições certas mínimas

1 — As retribuições certas mínimas dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT são as seguintes:

Categoria profissional	Remuneração (em euros)
Chefe de vendas	579
Inspector de vendas	555
Vendedor e prospector de vendas	552,50

2 —

3 — Salvaguardados os casos de remunerações superiores já praticadas, a todos os trabalhadores que não auferem qualquer forma de remuneração variável (comissões, prémios de vendas, de produtividade, etc.) é garantida a retribuição mensal mínima de € 746,50, independentemente das diuturnidades.

4 —

5 —

Cláusula 25.ª

Produção de efeitos

A presente revisão produz efeitos a partir de 1 de Maio de 2002.

Porto, 11 de Outubro de 2002.

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

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 24 de Outubro de 2002.

Depositado em 29 de Outubro de 2002, a fl. 196 do livro n.º 9, com o registo n.º 338/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

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

A presente revisão do CCT, com a última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 2001, é revista da forma seguinte:

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se nos distritos de Leiria, Lisboa, Évora, Portalegre, Santarém, Setúbal, Beja e Faro e obriga as empresas de moagem, massas alimentícias, descasque de arroz e alimentos compostos para animais representadas pelas associações outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais signatárias.

Cláusula 2.ª

Vigência

9 — A presente alteração é vigente desde 1 de Agosto de 2002 e as tabelas salariais tem reflexos no subsídio de férias do corrente ano.

Cláusula 53.ª-A

Retribuição de turnos

Os trabalhadores que realizem trabalho em regime de turnos rotativos têm direito aos seguintes subsídios, que acrescem às retribuições certas mínimas:

- € 37, para os trabalhadores que prestem serviço em regime de dois turnos rotativos, não se prolongando o período de laboração para além das 2 horas;
- € 56,85, para os trabalhadores que prestem serviço em regime de três turnos rotativos, não prestando trabalho em sábados, domingos e feriados;
- € 65,30, para os trabalhadores que prestem serviço em regime de três turnos rotativos e de laboração contínua.

Cláusula 53.^a-B

Refeitório e subsídios de alimentação

2 — Caso não forneçam refeições, as empresas pagam um subsídio de €3,80 por cada dia de trabalho, qualquer que seja o horário praticado pelo trabalhador, podendo esse subsídio ser substituído por qualquer forma de participação de valor equivalente.

ANEXO II
Tabela salarial

Níveis	Remunerações mínimas (em euros)
I	577
II	548,50
III	527
IV	509
V	488,50
VI	455
VII	429,50

Lisboa, 8 de Outubro de 2002.

Pela APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas:
(Assinatura ilegível.)

Pela ANIA — Associação Nacional dos Industriais de Arroz:
(Assinatura ilegível.)

Pela IACA — Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais:
(Assinatura ilegível.)

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

Lisboa, 10 de Outubro de 2002. — Pela Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 17 de Outubro de 2002.

Depositado em 24 de Outubro de 2002, a fl. 195 do livro n.º 9, com o registo n.º 329/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

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

A presente revisão do CCT com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 2001, é revista da forma seguinte:

Cláusula 2.^a

Vigência

2 — A presente alteração é vigente desde 1 de Julho de 2002 e a tabela salarial tem reflexos no subsídio de férias do corrente ano.

Anexo I-A

Tabela salarial

Níveis	Remunerações mínimas (em euros)
I	571
II	538
III	512,50
IV	503
V	488,50
VI	475
VII	454
VIII	450
IX	410,50
X	406,50
XI	387
XII	377
XIII	350
XIV	349,50
XV	349
XVI	348,50
XVII	278,50

Anexo II-A

Níveis	Remunerações mínimas (em euros)
I	620
II	659,50
III	752
IV	873
V	1 032
VI	1 166,50
VII	1 330

Lisboa, 8 de Outubro de 2002.

Pela APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas:
(Assinatura ilegível.)

Pela ACHOC — Associação dos Industriais de Chocolates e Confeitaria:
(Assinatura ilegível.)

Pela ANIA — Associação Nacional dos Industriais de Arroz:
(Assinatura ilegível.)

Pela IACA — Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais:
(Assinatura ilegível.)

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:
(Assinatura ilegível.)

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

Pela FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:
(Assinatura ilegível.)

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção:
(Assinatura ilegível.)

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacéutica, Petróleo e Gás:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:
(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, 10 de Outubro de 2002. — Pela Direcção Nacional, (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

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, 8 de Outubro de 2002. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

Declaração

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos 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;
TUL — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;
Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Direcção Nacional, *Vitor Pereira*.

Declaração

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 Outubro de 2002. — Pelo Conselho Nacional, (*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 da Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 9 de Outubro de 2002. — Pela Direcção, (*Assinatura ilegível*.)

Entrado em 17 de Outubro de 2002.

Depositado em 24 de Outubro de 2002, a fl. 195 do livro n.º 9, com o registo n.º 330/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e a FENSIQ — Confederação Nacional de Sind. de Quadros — Alteração salarial e outras.

Cláusula 32.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito a um subsídio de refeição no valor de € 3,62 por cada dia de trabalho.

2 — O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar mais de uma hora.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, não implicam perda do direito ao subsídio de refeição as faltas justificadas sem perda de retribuição até ao limite de meio período de trabalho diário.

4 — O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

5 — Não se aplica o disposto nos números anteriores às empresas que, à data da entrada em vigor da presente cláusula, já forneçam refeições comparticipadas aos seus trabalhadores ou que já pratiquem condições mais favoráveis.

.....

Cláusula 41.^a

Seguro do pessoal deslocado

1 — Nas grandes deslocações as empresas deverão segurar os trabalhadores durante o período de deslocação contra riscos de acidentes de trabalho, nos termos da lei, e deverão ainda efectuar um seguro de acidentes pessoais cobrindo os riscos de morte e invalidez permanente, de valor nunca inferior a € 50 000.

2 — O trabalhador terá direito, em deslocações fora do continente, a um seguro de bagagem no valor mínimo de € 750.

ANEXO II

Remunerações mínimas

Tabela salarial

(Em euros)

Níveis de classificação	Tabela I	Tabela II
Economista (nível 6) Engenheiro técnico (nível 6) Engenheiro de máquinas marítimas (nível 6)	1606	1862
Economista (nível 5) Engenheiro técnico (nível 5) Engenheiro de máquinas marítimas (nível 5)	1435	1576
Economista (nível 4) Engenheiro técnico (nível 4) Engenheiro de máquinas marítimas (nível 4)	1233	1348
Economista (nível 3) Engenheiro técnico (nível 3) Engenheiro de máquinas marítimas (nível 3)	1061	1147
Economista (nível 2) Engenheiro técnico (nível 2) Engenheiro de máquinas marítimas (nível 2)	804	822
Economista (nível 1) Engenheiro técnico (nível 1-B) Engenheiro de máquinas marítimas (nível 1-B)	631	660
Engenheiro técnico (nível 1-A) Engenheiro de máquinas marítimas (nível 1-A)	517	545

II

Critério diferenciador das tabelas

1 — Aplica-se a tabela I ou a tabela II, consoante o volume de facturação anual global seja, respectivamente, inferior ou superior a € 728 245, deduzidos os impostos e taxas que não incidam sobre as margens de lucro e ainda as vendas de combustíveis.

2 — Na determinação do valor de facturação anual global das empresas, para efeitos de determinação da tabela aplicável, tornar-se-á por base a média dos montantes de facturação registados nos últimos três anos de exercício.

3 — Nos casos de empresas com menos de três anos de laboração, o valor da facturação será calculado com base nos anos de exercício já apurado (1 ou 2).

4 — No caso de ser o primeiro ano de laboração, aplicar-se-á a tabela I até determinação da facturação anual.

5 — Poderá ser aplicada a tabela II às empresas com um volume de facturação anual inferior a € 728 245, desde que, para tanto, se prove a necessária capacidade económica e financeira.

6 — Se for comprovado o requisito previsto no número anterior, a nova tabela aplicar-se-á a partir do momento em que a decisão se torne definitiva.

III

As tabelas salariais produzem efeitos a partir do dia 1 de Novembro de 2002.

Lisboa, 8 de Outubro de 2002.

Pela FENAME — Federação Nacional do Metal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros:

(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

Para efeitos de depósito no Ministério da Segurança Social e do Trabalho do texto do acordo de revisão do CCT celebrado entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e a FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros, a FENAME representa as seguintes associações patronais:

Associação Nacional das Empresas Metalúrgicas e Electromecânicas;
Associação das Indústrias Marítimas;
Associação Industrial do Minho.

Lisboa, 8 de Outubro de 2002. — O Presidente da Direcção, *José de Oliveira Guia*.

Declaração

A FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros declara que outorga a assinatura da revisão do texto final do CCT/FENAME, em representação dos seguintes sindicatos:

SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;
Sindicato dos Economistas;
SNET/SETS — Sindicato Nacional dos Engenheiros Técnicos.

Lisboa, 7 de Outubro de 2002. — Pelo Secretariado Nacional da FENSIQ, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 22 de Outubro de 2002.

Depositado em 24 de Outubro de 2002, a fl. 195 do livro n.º 9, com o registo n.º 334/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a AEEP — Assoc. de Estabelecimentos do Ensino Particular e Cooperativo e o SINAPE — Sind. Nacional dos Profissionais de Educação e outros — Alteração salarial.

Categoria A — Professores licenciados e profissionalizados

Tempo de serviço	Nível	Valor (euros)	Valor/hora semanal (euros)
0 anos	A8	1 210,50	55,02
1 ano		1 210,50	55,02
2 anos		1 210,50	55,02
3 anos	A7	1 210,50	55,02
4 anos		1 312,00	59,63
5 anos		1 312,00	59,63
6 anos	A6	1 312,00	59,63
7 anos		1 312,00	59,63
8 anos		1 312,00	59,63
9 anos	A5	1 521,50	69,16
10 anos		1 521,50	69,16
11 anos		1 521,50	69,16
12 anos	A4	1 521,50	69,16
13 anos		1 653,50	75,15
14 anos		1 653,50	75,15
15 anos	A3	1 653,50	75,15
16 anos		1 711,00	77,76
17 anos		1 711,00	77,76
18 anos	A2	1 711,00	77,76
19 anos		1 711,00	77,76
20 anos		1 819,00	82,68
21 anos	A1	1 819,00	82,68
22 anos		1 819,00	82,68
23 anos		2 130,00	96,82
24 anos	A1	2 130,00	96,82
25 anos		2 130,00	96,82
26 anos		2 708,50	123,10

Categoria B — Professores com bacharelato e profissionalizados

Tempo de serviço	Nível	Valor (euros)	Valor/hora semanal (euros)
0 anos	B7	1 210,50	55,02
1 ano		1 210,50	55,02
2 anos		1 210,50	55,02
3 anos	B6	1 210,50	55,02
4 anos		1 210,50	55,02
5 anos		1 312,00	59,63
6 anos	B5	1 312,00	59,63
7 anos		1 312,00	59,63
8 anos		1 312,00	59,63
9 anos	B4	1 521,50	69,16
10 anos		1 521,50	69,16
11 anos		1 521,50	69,16
12 anos	B3	1 521,50	69,16
13 anos		1 653,50	75,15
14 anos		1 653,50	75,15
15 anos	B2	1 653,50	75,15
16 anos		1 653,50	75,15
17 anos		1 653,50	75,15
18 anos	B1	1 653,50	75,15
19 anos		1 819,00	82,68
20 anos		1 819,00	82,68
21 anos	B1	1 819,00	82,68
22 anos		2 049,00	93,13
23 anos		2 049,00	93,13
24 anos	B1	2 049,00	93,13
25 anos		2 227,00	101,22
26 anos		2 227,00	101,22

Categoria C — Outros professores dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário

Nível	Categoria	Valor (euros)	Valor/hora semanal (euros)
C13	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário	680,00	30,89
C12	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior	727,00	33,04
C11	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com cinco ou mais anos de serviço	746,50	33,91
C10	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e cinco ou mais anos de serviço Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 10 ou mais anos de serviço	853,50	38,78
C9	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 15 ou mais anos de serviço	962,50	43,75
C8	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior com cinco ou mais anos de serviço Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 20 ou mais anos de serviço	1 012,50	46,00
C7	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 028,00	46,72
C6	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 25 ou mais anos de serviço	1 063,00	48,31
C5	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior e cinco ou mais anos de serviço	1 075,50	48,87

Nível	Categoria	Valor (euros)	Valor/hora semanal (euros)
C 4	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 200,50	54,56
C 3	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 235,50	56,14
C 2	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 316,50	59,83
C 1	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 542,00	70,08

Categoria D — Educador de infância e professor do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional e licenciatura

Tempo de serviço	Nível	Valor (euros)
0 anos	D8	1 139,00
1 ano		1 139,00
2 anos		1 139,00
3 anos	D7	1 139,00
4 anos		1 265,50
5 anos		1 265,50
6 anos	D6	1 265,50
7 anos		1 265,50
8 anos		1 265,50
9 anos	D5	1 416,50
10 anos		1 416,50
11 anos		1 416,50
12 anos	D4	1 416,50
13 anos		1 540,50
14 anos		1 540,50
15 anos	D3	1 540,50
16 anos		1 587,00
17 anos		1 587,00
18 anos	D2	1 587,00
19 anos		1 819,00
20 anos		1 819,00
21 anos	D1	1 819,00
22 anos		2 130,00
23 anos		2 130,00
24 anos		2 130,00
25 anos		2 130,00
26 anos		2 708,50

Categoria E — Educador de infância e professor do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional

Tempo de serviço	Nível	Valor (euros)
0 anos	E8	863,00
1 ano		863,00
2 anos		863,00
3 anos		863,00

Tempo de serviço	Nível	Valor (euros)
4 anos	E7	977,50
5 anos		977,50
6 anos		977,50
7 anos	E6	977,50
8 anos		977,50
9 anos		1 198,00
10 anos	E5	1 198,00
11 anos		1 198,00
12 anos		1 198,00
13 anos	E4	1 289,50
14 anos		1 289,50
15 anos		1 289,50
16 anos	E3	1 428,50
17 anos		1 428,50
18 anos		1 428,50
19 anos	E2	1 428,50
20 anos		1 570,50
21 anos		1 570,50
22 anos	E1	1 570,50
23 anos		1 682,00
24 anos		1 682,00
25 anos		1 682,00
26 anos		2 227,50

Categoria F — Outros educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico

Nível	Categoria	Valor (euros)
F10	Educador de infância sem curso com diploma	561,50
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma	
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico com diploma para as povoações rurais	
	Professor autorizado para o 1.º ciclo do ensino básico	
	Educador de infância autorizado	
F9	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar	617,50
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar	
F8	Educador de infância sem curso com diploma e cinco ou mais anos de serviço	640,00
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e cinco ou mais anos de serviço	
F7	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e cinco ou mais anos de serviço	679,50
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e cinco ou mais anos de serviço	
	Educador de infância sem curso com diploma e 10 ou mais anos de serviço	
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 10 ou mais anos de serviço	
F6	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 10 ou mais anos de serviço	769,50
	Educador de infância sem curso com diploma e 10 ou mais anos de serviço	
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 10 ou mais anos de serviço	

Nível	Categoria	Valor (euros)
	Educador de infância sem curso com diploma e 15 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 15 ou mais anos de serviço	
F5	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 15 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 15 ou mais anos de serviço Educador de infância sem curso com diploma e 20 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 20 ou mais anos de serviço	852,50
F4	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 20 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 20 ou mais anos de serviço Educador de infância sem curso com diploma e 25 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 25 ou mais anos de serviço	961,00
F3	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 25 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 25 ou mais anos de serviço	1 011,50
F2	Educação de infância sem curso com diploma e 26 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 26 ou mais anos de serviço	1 024,00
F1	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 26 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 26 ou mais anos de serviço	1 075,00

Categoria G — Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e professor de educação e ensino especial com especialização.

Nível	Categoria	Valor (euros)	Valor/hora semanal (euros)
G5	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização Professor de educação e ensino especial com especialização	1 199,00	54,49
G4	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e cinco ou mais anos de serviço Professor de educação e ensino especial com especialização e cinco ou mais anos de serviço	1 291,00	58,68

Nível	Categoria	Valor (euros)	Valor/hora semanal (euros)
G3	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 10 ou mais anos de serviço Professor de educação e ensino especial com especialização e 10 ou mais anos de serviço	1 645,00	74,77
G2	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 15 ou mais anos de serviço Professor de educação e ensino especial com especialização e 15 ou mais anos de serviço	1 655,50	75,23
G1	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 20 ou mais anos de serviço Professor de educação e ensino especial com especialização e 20 ou mais anos de serviço	1 746,00	79,35

Os docentes desta categoria com o grau de licenciatura passam a ser remunerados pelas categorias A ou D, de acordo com os níveis de ensino em que leccionem.

Categoria H — Professor de estabelecimento de ensino de línguas

Nível	Categoria	Valor (euros)	Valor/hora semanal (euros)
H10	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior	728,50	33,09
H9	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e cinco ou mais anos de serviço	853,50	38,78
H8	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior	1 012,50	46,00
H7	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 028,00	46,72
H6	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 063,00	48,31
H5	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e cinco ou mais anos de serviço	1 075,50	48,87

Nível	Categoria	Valor (euros)	Valor/hora semanal (euros)
H4	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 091,00	49,59
H3	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 235,50	56,14
H2	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 15 ou mais anos de serviço . . .	1 267,00	57,58
H1	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 20 ou mais anos de serviço . . .	1 307,50	59,42

Categoria I — Professor de cursos extracurriculares

Nível	Categoria	Valor (euros)	Valor/hora semanal (euros)
I5	Professor de cursos extracurriculares	728,50	33,09
I4	Professor de cursos extracurriculares com cinco ou mais anos de serviço	853,50	38,78
I3	Professor de cursos extracurriculares com 10 ou mais anos de serviço	1 029,00	46,77
I2	Professor de cursos extracurriculares com 15 ou mais anos de serviço	1 063,00	48,31
I1	Professor de cursos extracurriculares com 20 ou mais anos de serviço	1 091,00	49,59

Categoria J — Instrutor de educação física e diplomado pelas ex-escolas de educação física

Nível	Categoria	Valor (euros)	Valor/hora semanal (euros)
J5	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física	680,00	30,89
J4	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com cinco ou mais anos de serviço	1 075,50	48,87

Nível	Categoria	Valor (euros)	Valor/hora semanal (euros)
J3	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 10 ou mais anos de serviço	1 235,50	56,14
J2	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 15 ou mais anos de serviço	1 315,50	59,78
J1	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 20 ou mais anos de serviço	1 406,50	63,93

Os diplomados pelas ex-escolas de educação física passam à categoria B.

Categoria K — Professores de escolas de ensino especializado artístico

Nível	Categoria	Valor (euros)	Valor/hora semanal (euros)
K12	Restantes professores	680,00	30,89
K11	Professor com habilitação própria sem grau superior	727,00	33,04
K10	Restantes professores com cinco ou mais anos de serviço	746,50	33,91
K9	Professor com habilitação própria sem grau superior e cinco ou mais anos de serviço Restantes professores com 10 ou mais anos de serviço	853,50	38,78
K8	Restantes professores com 15 ou mais anos de serviço	962,50	43,75
K7	Professor com habilitação própria de grau superior Restantes professores com 20 ou mais anos de serviço	1 012,50	46,00
K6	Professor com habilitação própria sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 028,00	46,72
K5	Restantes professores com 25 ou mais anos de serviço	1 063,00	48,31
K4	Professor com habilitação própria de grau superior e cinco ou mais anos de serviço Professor com habilitação própria sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 075,50	48,87
K3	Professor com habilitação própria de grau superior e 10 ou mais anos de serviço Professor com habilitação própria sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 235,50	56,14

Nível	Categoria	Valor (euros)	Valor/hora semanal (euros)
K2	Professor com habilitação própria de grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 319,00	59,94
K1	Professor com habilitação própria de grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 449,50	65,88

Categoria L — Psicólogo e técnico de serviço social

Tempo de serviço	Nível	Valor (euros)
0 anos	L8	1 090,00
1 ano		1 090,00
2 anos		1 090,00
3 anos	L7	1 090,00
4 anos		1 199,00
5 anos		1 199,00
6 anos	L6	1 199,00
7 anos		1 199,00
8 anos		1 199,00
9 anos	L5	1 308,00
10 anos		1 308,00
11 anos		1 308,00
12 anos	L4	1 308,00
13 anos		1 416,50
14 anos		1 416,50
15 anos	L3	1 416,50
16 anos		1 471,00
17 anos		1 471,00
18 anos	L2	1 471,00
19 anos		1 471,00
20 anos		1 471,00
21 anos	L1	1 526,00
22 anos		1 526,00
23 anos		1 526,00
24 anos	L1	1 635,00
25 anos		1 635,00
26 anos		1 635,00
26 anos	L1	1 790,50

Nota. — Os trabalhadores envolvidos por esta alteração mantêm o horário definido para as respectivas categorias profissionais e perdem o direito às diuturnidades já vencidas, uma vez que o valor respectivo foi incluído no vencimento base.

Para cálculo das percentagens de aumento, nos valores base referentes a 1998-1999 foram incluídas as diuturnidades em função do tempo de serviço.

Categoria M — Terapeuta ocupacional, terapeuta da fala, fisioterapeuta e enfermeiro

Tempo de serviço	Nível	Valor (euros)
0 anos	M8	864,50
1 ano		864,50
2 anos		864,50
3 anos	M7	864,50
4 anos		910,50
5 anos		910,50
6 anos	M6	910,50
7 anos		910,50
8 anos		910,50
9 anos	M5	997,50
10 anos		997,50
11 anos		997,50
12 anos	M5	997,50
13 anos		1 075,00
14 anos		1 075,00
15 anos	M5	1 075,00

Tempo de serviço	Nível	Valor (euros)
16 anos	M4	1 111,50
17 anos		1 111,50
18 anos		1 111,50
19 anos	M3	1 111,50
20 anos		1 177,50
21 anos		1 177,50
22 anos	M2	1 177,50
23 anos		1 308,00
24 anos		1 308,00
25 anos	M1	1 308,00
26 anos		1 459,00

Notas

Os trabalhadores envolvidos por esta alteração mantêm o horário definido para as respectivas categorias profissionais e perdem o direito às diuturnidades já vencidas, uma vez que o valor respectivo foi incluído no vencimento base.

Para cálculo das percentagens de aumento, nos valores base referentes a 1998-1999 foram incluídas as diuturnidades em função do tempo de serviço.

Quando licenciados passam para a categoria L.

Categoria N — Trabalhadores de apoio à docência

Nível	Categorias, graus e escalões	Vencimento base (euros)
1	Auxiliar de educação com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	638,50
	Auxiliar pedagógico do ensino especial com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	
	Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	
	Prefeito com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	
2	Auxiliar de educação com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço	618,00
	Auxiliar pedagógico do ensino especial com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço	
	Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço	
	Prefeito com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço	
3	Auxiliar de educação com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço	590,50
	Auxiliar pedagógico do ensino especial com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço	
	Auxiliar de acção educativa com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço ...	
	Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço	
4	Auxiliar pedagógico do ensino especial com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço	565,00
	Auxiliar de educação com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço	
	Auxiliar de acção educativa com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço ...	
	Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço	

Nível	Categorias, graus e escalões	Vencimento base (euros)
	Prefeito com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Vigilante com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	
5	Auxiliar pedagógico do ensino especial com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de educação com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço ... Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço Prefeito com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço Vigilante com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço	539,50
6	Vigilante com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço ...	521,50
7	Auxiliar pedagógico do ensino especial ... Auxiliar de educação Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação Prefeito Vigilante com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço ...	513,00
8	Vigilante com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa	481,50
9	Vigilante	464,50

Categoria O — Trabalhadores de administração e serviços

Nível	Categorias, graus e escalões	Vencimento base (euros)
1	Director de serviços administrativos Técnico licenciado ou bacharel de grau VI	1 317,00
2	Técnico licenciado ou bacharel de grau V	1 229,50
3	Técnico licenciado ou bacharel de grau IV	1 070,00
4	Técnico licenciado ou bacharel de grau III Chefe de serviços administrativos Contabilista III Tesoureiro III	969,00
5	Contabilista II Tesoureiro II Técnico licenciado ou bacharel de grau II	880,50
6	Contabilista I Tesoureiro I Técnico bacharel de grau I	830,50

Nível	Categorias, graus e escalões	Vencimento base (euros)
7	Chefe de secção II Documentalista II	820,00
8	Chefe de secção I Documentalista I Assistente administrativo III Guarda-livros Secretário de direcção/administração II	721,50
9	Assistente administrativo II Secretário de direcção/administração I ... Operador de computador II	656,50
10	Assistente administrativo I Operador de computador I	618,00
11	Caixa Cozinheiro-chefe Encarregado de refeitório Escriturário II Oficial electricista	590,50
12	Carpinteiro Motorista de pesados e ligeiros Pedreiro Pintor	565,00
13	Escriturário I	550,50
14	Telefonista II	521,50
15	Escriturário-estagiário (2.º ano) Telefonista I Recepcionista II Cozinheiro Dispenseiro Empregado de mesa Encarregado de camarata Encarregado de rouparia	513,00
16	Contínuo Costureiro Empregado de balcão Empregado de refeitório Engomadeiro Escriturário-estagiário (1.º ano) Guarda Jardineiro Lavadeiro Porteiro Recepcionista I	464,50
17	Empregado de camarata Empregado de limpeza Ajudante de cozinha	424,00

O presente acordo produz efeitos de 1 de Outubro de 2002 a 30 de Setembro de 2003.

Lisboa, 10 de Setembro de 2002.

Pela AEEP — Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo:
(Assinatura ilegível.)

Pelo SINAPE — Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação:
(Assinatura ilegível.)

Pelo SINDEP — Sindicato Nacional e Democrático dos Professores:
(Assinatura ilegível.)

Pelo SNEIP — Sindicato Nacional da Educação Infantil e Ensino Pré-Escolar:
(Assinatura ilegível.)

Pelo SPLIU — Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades:
João Carlos Neves Morais da Conceição.

Pela ATE — Associação dos Trabalhadores da Educação:
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 14 de Outubro de 2002.

Depositado em 24 de Outubro de 2002, a fl. 195 do livro n.º 9, com o n.º 331/02, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a PORTUCEL — Empresa Produtora de Pasta e Papel, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente acordo de empresa aplica-se a todo o território do continente e obriga, por um lado, a PORTUCEL — Empresa Produtora de Pasta e Papel, S. A., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço membros das organizações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — Este acordo de empresa entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

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

3 — A matéria de expressão pecuniária será revista anualmente.

4 — A denúncia pode ser efectuada por qualquer das partes decorridos 10 meses sobre a data da entrega para depósito do acordo ou da respectiva revisão, total ou parcial, anteriormente negociada.

5 — Decorridos os prazos mínimos fixados para a denúncia, esta é possível a qualquer momento, permanecendo aplicáveis todas as disposições desta cláusula quando haja prorrogação da vigência do acordo.

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 recepção daquela.

8 — A resposta incluirá a contraproposta de revisão para todas as propostas que a parte que responde não aceite.

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

10 — As tabelas salariais e valores para as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 16 de Setembro de 2000.

CAPÍTULO II

Preenchimento de postos de trabalho

Cláusula 3.^a

Preenchimento de postos de trabalho

A empresa preferirá, no preenchimento de vagas ou postos de trabalho, os trabalhadores ao seu serviço, desde que estes reúnam as condições necessárias para esse preenchimento, só recorrendo à admissão do exterior quando estiverem esgotadas todas as possibilidades de utilização dos seus recursos humanos.

Cláusula 4.^a

Admissões

1 — Nas admissões deverão ser respeitadas as condições estabelecidas na lei, neste acordo e na regulamentação interna da empresa.

2 — Toda e qualquer admissão será precedida de exame médico adequado, feito a expensas da empresa.

3 — A empresa não deverá, em regra, admitir trabalhadores reformados.

4 — Na admissão de qualquer trabalhador, a empresa obriga-se a reconhecer os tempos de aprendizagem, tirocínio ou estágio dentro da mesma profissão ou profissões afins prestados noutra empresa, desde que presente, para o efeito, certificado comprovativo.

5 — No acto de admissão a empresa fornecerá ao trabalhador cópias do presente acordo e dos regulamentos internos da empresa.

Cláusula 5.^a

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 justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e, salvo acordo escrito em contrário, tem a seguinte duração, que é, também, a máxima:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica e elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

3 — Findo o período experimental, a admissão torna-se automaticamente definitiva, contando-se a antiguidade a partir da data de admissão a título experimental.

Cláusula 6.^a

Readmissões

1 — Se a empresa readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente, por qualquer das partes, o tempo de antiguidade ao serviço da empresa no período anterior à rescisão será contado na readmissão, se nisso acordarem, por escrito, o trabalhador e a empresa.

2 — A readmissão de um trabalhador para a mesma categoria profissional não está sujeita a período experimental.

Cláusula 7.^a

Contratos a termo

A empresa poderá celebrar contratos a termo, de acordo com as regras e os limites impostos pela legislação aplicável.

Cláusula 8.^a

Comissão de serviço

1 — As funções de direcção serão exercidas por trabalhadores da empresa em regime de comissão de serviço nos termos da legislação aplicável, sem prejuízo das situações existentes.

2 — A empresa definirá condições especiais de progressão profissional decorrentes do exercício de funções com mérito em regime de comissão de serviço.

Cláusula 9.^a

Reconversões

1 — A empresa diligenciará reconverter, para função compatível com as suas capacidades, os trabalhadores parcialmente incapacitados por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional; quando tal não for possível, a empresa informará, por escrito, o trabalhador interessado das razões dessa impossibilidade.

2 — O trabalhador reconvertido passará a auferir a remuneração base estabelecida para a sua nova categoria, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — Da reconversão não poderá resultar baixa de remuneração base do trabalhador reconvertido, remuneração que, quando seja superior à estabelecida para a sua nova categoria, irá sendo absorvida pelos subsequentes aumentos salariais até ao valor desta. Para o efeito, o trabalhador terá direito aos seguintes adicionais à remuneração, correspondente à categoria profissional para que foi reconvertido:

- a) 75% da diferença entre a remuneração correspondente à categoria para que foi reconvertido e a remuneração correspondente à categoria de onde é originário, na primeira revisão salarial;
- b) 50% daquela diferença, pelos novos valores resultantes da segunda revisão salarial, na ocasião desta;

- c) 25% daquela diferença, pelos valores resultantes da terceira revisão salarial, na ocasião desta;
- d) Absorção total na quarta revisão salarial.

Cláusula 10.^a

Promoções

1 — Constitui promoção a passagem a título definitivo de um trabalhador para uma categoria, classe ou grau superior ou a sua mudança a título definitivo para outra função a que corresponde remuneração mais elevada.

2 — As promoções processar-se-ão de acordo com o estabelecido neste acordo e em regulamentação interna da empresa, que definirá condições complementares de promoção e meios para a sua apreciação e controlo.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, as promoções que resultem do preenchimento de postos de trabalho vagos deverão efectuar-se por proposta da hierarquia ou por abertura de concurso; neste caso, e em igualdade de condições, será dada preferência nesse preenchimento aos trabalhadores da direcção da empresa em que ocorra a vaga, tendo em atenção as habilitações literárias e profissionais, experiência, mérito e antiguidade.

4 — As promoções para chefe de serviço ou categoria de grupo de enquadramento igual ou superior serão feitas por nomeação.

5 — É requisito indispensável para qualquer promoção, salvo as previstas no número anterior, a permanência mínima de 18 meses no exercício de funções em categoria inferior.

6 — O disposto no número anterior não é aplicável às situações de promoção de praticantes, estagiários ou aprendizes, à primeira promoção do trabalhador na empresa dentro da sua carreira profissional e ainda às promoções automáticas.

7 — Os prazos definidos neste acordo para as promoções automáticas serão contados desde o início do desempenho de funções ou desde a última promoção na sua profissão, mas sem que daí resulte, em caso algum, mais de uma promoção por efeito da entrada em vigor deste acordo.

Cláusula 11.^a

Reestruturação de serviços

Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência a eliminação de postos de trabalho, a empresa assegurará aos seus trabalhadores, de harmonia com as possibilidades físicas e intelectuais de cada um, que transitem para novas funções, de preferência compatíveis com a sua profissão, toda a preparação necessária, suportando os encargos dela decorrentes.

Cláusula 12.^a

Diminuídos físicos

A admissão, a promoção e o acesso dos trabalhadores diminuídos físicos processar-se-ão nos mesmos termos

dos restantes trabalhadores, desde que se trate de actividades que possam ser por eles desempenhadas e possam as habilitações e condições exigidas.

Cláusula 13.^a

Transferências

1 — Entende-se por transferência de local de trabalho e alteração do contrato individual que vise mudar, com carácter definitivo, o local de prestação de trabalho para outra localidade.

2 — Por local de trabalho entende-se aquele em que o trabalhador presta normalmente serviço ou, quando o local não seja fixo, a sede, delegação ou estabelecimento a que o trabalhador esteja adstrito.

3 — No caso de transferências colectivas aplicar-se-á o seguinte regime:

- a) A empresa só poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar de mudança total da instalação ou serviço onde aquele trabalha;
- b) No caso previsto na alínea anterior, o trabalhador, querendo, pode rescindir o contrato, com direito à indemnização fixada na lei;
- c) Quando a empresa fizer prova de que a transferência não causa prejuízo sério ao trabalhador e este mantiver a sua opção pela rescisão do contrato, não é devida a indemnização referida na alínea anterior.

4 — Nos restantes casos não previstos no número anterior, a empresa só poderá transferir o trabalhador de local de trabalho de acordo com o regime legal.

5 — No caso de necessidade de transferência, a empresa deverá avisar o trabalhador por escrito, com a antecedência mínima de 30 dias, salvo se for acordado entre as partes um prazo menor.

6 — Nas transferências por iniciativa ou interesse do trabalhador, este acordará com a empresa as condições em que a mesma se realizará; consideram-se do interesse do trabalhador as transferências resultantes de concurso interno.

7 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o documento de abertura de concurso interno que possa implicar transferência de local de trabalho deverá incluir todas as condições de transferências garantida pela empresa aos trabalhadores seleccionados.

8 — Nas transferências por iniciativa da empresa que impliquem mudança de residência do trabalhador, a empresa:

- a) Suportará as despesas directamente impostas pela mudança, ou seja, despesas efectuadas com o transporte de mobiliário e outros haveres e com a viagem do próprio e respectivo agregado familiar;
- b) Pagará um subsídio de renda de casa que, não podendo ultrapassar 12 090\$ mensais, corresponderá à diferença entre os novos e os anteriores encargos do trabalhador com a habitação; este subsídio será reduzido de 10% daquele no

termo de cada ano de permanência no novo domicílio, até à absorção total do subsídio;

- c) Pagará um valor igual a um mês de remuneração base efectiva mais diuturnidades.

9 — Em qualquer transferência, o trabalhador sujeitar-se-á ao cumprimento das regras de trabalho e de funcionamento do novo local de trabalho.

Cláusula 14.^a

Formação profissional

1 — A empresa proporcionará aos trabalhadores ao seu serviço condições de formação e de valorização profissional no âmbito da profissão que exercem na empresa, nos termos a acordar entre as partes.

2 — O tempo despendido pelos trabalhadores na frequência de acções de formação profissional que decorram no período normal de trabalho será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho, sem prejuízo da retribuição, submetendo-se os trabalhadores a todas as disposições deste acordo.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 15.^a

Deveres da empresa

São deveres da empresa:

- a) Cumprir as disposições deste acordo e demais legislação aplicável;
- b) Tratar com respeito e consideração os trabalhadores ao seu serviço;
- c) Não exigir dos trabalhadores o exercício de funções diferentes das que são próprias da sua profissão, salvo o estabelecido no AE e na lei, ou sejam incompatíveis com as respectivas normas deontológicas ou sejam ilícitas;
- d) Proporcionar-lhes boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista moral como físico, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança e à prevenção de doenças profissionais;
- e) Indemnizar os trabalhadores ao seu serviço dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- f) Submeter a exame médico todos os trabalhadores nos termos da lei;
- g) Passar certificados aos trabalhadores, nos termos da lei;
- h) Facilitar a consulta de processos individuais aos respectivos trabalhadores, sempre que estes o solicitem;
- i) Cumprir a lei e este acordo, relativamente à actividade sindical e às comissões de trabalhadores;
- j) Promover a avaliação do mérito dos trabalhadores ao seu serviço e remunerá-los de acordo com esta avaliação;
- l) Proceder à análise e qualificação das funções dos trabalhadores ao seu serviço, com efeitos, designadamente, numa política de enquadramentos;

- m) Contribuir para a elevação do nível de produtividade dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 16.^a

Mapas de quadros de pessoal

A empresa obriga-se a organizar, enviar e afixar os mapas de quadros de pessoal, nos termos da lei.

Cláusula 17.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições deste acordo e demais legislação aplicável;
- b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhes estejam confiadas e para que foram contratados;
- c) Prestar aos outros trabalhadores todos os conselhos e ensinamentos de que necessitem ou solicitem em matéria de serviço;
- d) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos outros trabalhadores nos seus impedimentos e férias;
- e) Observar e fazer observar os regulamentos internos e as determinações dos seus superiores hierárquicos no que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que tais determinações se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, bem como observar e fazer observar as normas de higiene, segurança e medicina no trabalho;
- f) Tratar com respeito e consideração os seus superiores hierárquicos, os restantes trabalhadores da empresa e demais pessoas e entidades que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- g) Dar conhecimento à empresa, através da via hierárquica, das deficiências de que tenham conhecimento e que afectem o regular funcionamento dos serviços;
- h) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela nem divulgando informações referentes aos seus métodos de produção e negócio;
- i) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes estejam confiados;
- j) Utilizar em serviço o vestuário e equipamento de segurança que lhes for distribuído ou disponibilizado pela empresa.

Cláusula 18.^a

Garantias dos trabalhadores

É vedado à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
- b) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;
- c) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deles ou dos seus colegas;

- d) Baixar a categoria dos trabalhadores e diminuir a retribuição, salvo o previsto na lei e no presente acordo;
- e) Admitir trabalhadores exclusivamente remunerados através de comissões;
- f) Transferir os trabalhadores para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 13.^a;
- g) Transferir os trabalhadores para outro posto de trabalho se aqueles, justificadamente e por escrito, não derem o seu acordo;
- h) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
- i) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviço aos trabalhadores;
- j) Despedir qualquer trabalhador, salvo nos termos da lei;
- k) Despedir e readmitir os trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de os prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- l) Fazer *lock-out*, nos termos da lei.

CAPÍTULO IV

Exercício da actividade sindical na empresa

Cláusula 19.^a

Princípios gerais

1 — A actividade sindical na empresa rege-se pela legislação aplicável, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes.

2 — Para os efeitos deste capítulo, as zonas sindicais delimitam-se por cada um dos seguintes órgãos ou locais de trabalho:

3 — Para os efeitos deste acordo, entende-se por:

- a) AGT (assembleia geral de trabalhadores) o conjunto de todos os trabalhadores do mesmo estabelecimento;
- b) CS (comissão sindical) a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato no mesmo estabelecimento;
- c) CI (comissão intersindical) a organização dos delegados das comissões sindicais no mesmo estabelecimento;
- d) SS (secção sindical) o conjunto dos trabalhadores do mesmo estabelecimento filiados no mesmo sindicato.

Cláusula 20.^a

Reuniões

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

2 — Os trabalhadores poderão reunir-se fora do horário normal de trabalho dentro das instalações da empresa, durante o período que entenderem necessário, sem prejuízo da normalidade da laboração nos casos de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3 — As reuniões de trabalhadores poderão ser convocadas por um terço ou 50 trabalhadores da respectiva comissão sindical do estabelecimento, pela CS, pela CI ou pelo delegado sindical, quando aqueles não existam.

4 — As entidades promotoras das reuniões, nos termos dos números anteriores, deverão comunicar ao conselho de administração ou a quem as suas vezes fizer e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5 — Nos casos de urgência, a comunicação a que se refere o número anterior deverá ser feita com a antecedência possível.

6 — Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais respectivas e os seus representantes que não trabalhem na empresa podem, desde que devidamente credenciados pelo sindicato respectivo, participar nas reuniões, mediante comunicação à empresa com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 21.^a

Competência dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais e as CS ou CI têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhes estão atribuídas neste acordo e na lei, com observância dos preceitos neles estabelecidos, nomeadamente:

- a) Acompanhar e fiscalizar a aplicação das disposições legais e convencionais que tenham repercussões nas condições de trabalho;
- b) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantário, creche e outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
- c) Analisar e dar parecer sobre qualquer projecto de mudança de local da unidade, instalação ou serviço;
- d) Visar os mapas mensais a enviar pela empresa aos sindicatos, os mapas de contribuições para a segurança social e os documentos das companhias seguradoras que respeitem ao seguro dos trabalhadores.

2 — Sobre as matérias constantes das alíneas b) e c), a empresa não poderá deliberar sem que tenha sido dado prévio conhecimento das mesmas aos delegados sindicais ou às CS ou CI.

Cláusula 22.^a

Direitos e garantias dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem

como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da unidade, instalação ou serviço em causa.

2 — Os locais de afixação serão reservados pelo conselho de administração ou por quem as suas vezes fizer, ouvida a CI, a CS ou os delegados sindicais do estabelecimento.

3 — Os delegados sindicais têm o direito de circular livremente em todas as dependências da empresa, sem prejuízo do serviço e das normas constantes do regulamento de segurança na empresa.

4 — Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

5 — Para o exercício da acção sindical na empresa, é atribuído um crédito mensal de seis horas a cada um dos delegados titulares dos direitos inerentes a essa qualidade.

6 — Para os mesmos fins é atribuído um crédito mensal de dez horas aos delegados que façam parte da CI.

7 — Os delegados que pertençam simultaneamente à CS e à CI consideram-se abrangidos exclusivamente pelo número anterior.

8 — Sempre que a CI ou a CS pretenda que o crédito de horas de um delegado sindical seja utilizado por outro, indicará até ao dia 15 de cada mês os delegados que no mês seguinte irão utilizar os créditos de horas.

Cláusula 23.^a

Número de delegados sindicais

1 — O número de delegados sindicais de cada sindicato, em função dos quais, no âmbito de cada comissão sindical, são atribuídos os créditos de horas referidos na cláusula anterior, é calculado da forma seguinte:

- a) Estabelecimento com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;
- b) Estabelecimento com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;
- c) Estabelecimento com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;
- d) Estabelecimento com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;
- e) Estabelecimento com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — $6 + (n - 500) / 200$.

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

3 — As direcções dos sindicatos comunicarão ao conselho de administração, ou a quem as suas vezes fizer no respectivo estabelecimento, a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das CS e CI, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

4 — O procedimento referido no número anterior será igualmente observado nos casos de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 24.^a

Reuniões

1 — A CI, a CS, quando aquela não existir, ou ainda o delegado sindical, quando aquelas não existirem, reúnem-se com o conselho de administração ou com quem este designar para o efeito sempre que uma ou outra parte o julgarem conveniente.

2 — O tempo das reuniões previstas nesta cláusula não pode ser considerado para o efeito de créditos de horas sempre que a reunião não seja iniciativa dos trabalhadores.

Cláusula 25.^a

Instalação das comissões

1 — Nos estabelecimentos com mais de 100 trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior daquele ou na sua proximidade que seja apropriado para o exercício das suas funções e que disponha de telefone.

2 — Nos estabelecimentos com menos de 100 trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior daquele ou na sua proximidade apropriado para o exercício das suas funções e que disponha de telefone.

Cláusula 26.^a

Direitos e garantias dos dirigentes das organizações sindicais

1 — Cada membro da direcção das organizações sindicais dispõe de um crédito mensal de quatro dias para o exercício das suas funções.

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

3 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

Cláusula 27.^a

Quotização sindical

A empresa procederá, nos termos da lei, à cobrança das quotizações sindicais e ao seu envio aos sindicatos respectivos, depois de recebidas as declarações individuais dos trabalhadores.

Cláusula 28.^a

Direito à greve

Os trabalhadores poderão, nos termos da lei, exercer o direito de greve, não podendo a empresa impedir o exercício de tal direito.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 29.^a

Período normal de trabalho

1 — A duração do período normal de trabalho semanal é de trinta e nove horas, sem prejuízo dos horários de duração inferior existentes na empresa.

2 — A duração do período normal de trabalho diário é de oito horas, devendo ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, salvo as excepções previstas na cláusula 32.^a

Cláusula 30.^a

Horário de trabalho

1 — Entende-se por horário de trabalho a fixação do início e do termo do período de trabalho diário, bem como a dos intervalos de descanso diários.

2 — Compete à empresa elaborar e estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com o disposto na lei e no presente acordo.

Cláusula 31.^a

Modalidades de horário de trabalho

Para os efeitos deste acordo de empresa, entende-se por:

- a) Horário fixo — aquele em que as horas de início e termo de 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 de termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, não são fixas, podendo entre o início e o termo efectivos do período normal de trabalho diário decorrer o 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;
- d) Horário de turnos rotativos — aquele em que existem, para o mesmo posto de trabalho, dois ou mais horários de trabalho que se sucedem sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida;
- e) Regime de laboração contínua — aquele em que a laboração da instalação é ininterrupta, com dispensa de encerramento diário, semanal e nos dias feriados.

Cláusula 32.^a

Turnos

1 — Deverão ser organizados turnos rotativos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento

ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho diário.

2 — Aos trabalhadores em regime de turnos que devam permanecer ininterruptamente nos seus postos de trabalho a empresa fornecerá a refeição em locais apropriados. Neste caso, o tempo para tomar a refeição, num máximo de meia hora, é considerado tempo de trabalho.

3 — O disposto no número anterior não afecta os direitos adquiridos pelos trabalhadores que à data da entrada em vigor deste acordo prestam serviço em regime de laboração contínua.

4 — Os trabalhadores de turno cujo serviço o permita terão direito a um intervalo de uma hora, que, nos termos gerais, não se considera tempo de trabalho.

5 — Nenhum trabalhador poderá ser mudado de turno senão após um período de descanso nunca inferior a vinte e quatro horas.

Cláusula 33.^a

Troca de turnos

1 — As trocas de turnos previstas na presente cláusula são trocas efectuadas por iniciativa e no interesse directo dos trabalhadores.

2 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela empresa.

3 — As trocas de turno não poderão determinar:

- a) Prestação de trabalho consecutivo com duração superior a dezasseis horas;
- b) Prejuízo para o número de descansos semanais a que o trabalhador tenha direito por trabalho prestado;
- c) Pagamento de qualquer trabalho suplementar ou atribuição de quaisquer descansos compensatórios.

4 — Sempre que, em virtude de troca de turno, o trabalhador preste serviço no seu dia de descanso semanal, deverá efectuar a «destroca» nos 30 dias subsequentes, de modo que o descanso perdido em virtude da troca seja recuperado neste prazo.

5 — Os trabalhadores que pretendam trocar de turnos devem comunicar, por escrito, o facto à empresa com a máxima antecedência possível ou imediatamente após a troca.

6 — O regime desta cláusula é aplicável às trocas entre trabalhadores de turnos e trabalhadores em horário geral desde que, neste último caso, se trate de trabalhadores cujo elenco de funções integra a substituição de profissionais em turnos, nas suas férias, faltas ou impedimentos.

Cláusula 34.^a

Regime de prevenção

1 — A empresa instituirá um sistema de prevenção, que porá em funcionamento na medida das necessidades e conveniências de serviço.

2 — O regime de prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador, de modo a poder acorrer às instalações a que pertence, em caso de necessidade. A disponibilidade traduzir-se-á na permanência do trabalhador em casa ou em local de fácil acesso, num raio máximo de 5 km da sua residência, para efeito de convocação e imediata comparência na instalação a que pertence.

3 — A identificação dos trabalhadores que integram o regime de prevenção deve constar de uma escala a elaborar mensalmente.

4 — O período de prevenção inicia-se imediatamente após o termo do último período normal de trabalho anterior e finda imediatamente antes do início do primeiro período normal de trabalho subsequente.

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

6 — O trabalhador procederá ao registo da anomalia verificada, bem como da actuação tida para a sua resolução e resultados obtidos, sobre o que a hierarquia se pronunciará de imediato.

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

Cláusula 35.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — O regime de isenção de horário de trabalho é o previsto na lei.

2 — O pagamento do subsídio de isenção de horário de trabalho é também devido no subsídio de férias e no subsídio de Natal.

Cláusula 36.^a

Trabalho nocturno

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

2 — Considera-se igualmente como nocturno o trabalho diurno prestado em antecipação ou prolongamento de um turno nocturno.

3 — Para efeitos do número anterior considera-se nocturno o turno em que sejam realizadas pelo menos sete horas consecutivas entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

Cláusula 37.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

- a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho;

- b) Em caso de força maior, ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa.

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

4 — Os trabalhadores podem recusar-se a prestar trabalho suplementar desde que invoquem motivos atendíveis.

5 — A prestação de trabalho suplementar rege-se pelo regime estabelecido na lei, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 38.^a e 39.^a

Cláusula 38.^a

Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho

1 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho, haverá direito a descansar:

- a) Durante o 1.º período do dia de trabalho imediato, se entre as 22 e as 7 horas for prestado um mínimo de três a seis horas de trabalho suplementar;
- b) Durante ambos os períodos do dia de trabalho imediato, se entre as 22 e as 7 horas forem prestadas seis ou mais horas de trabalho suplementar.

2 — Se o trabalhador em horário de turnos rotativos prolongar o seu período de trabalho, tem direito a entrar ao serviço doze horas após ter concluído a prestação de trabalho suplementar, ou a não o iniciar, se o prolongamento for superior a sete horas.

3 — O trabalhador tem direito a uma refeição, nos termos das alíneas seguintes, quando o período normal deste esteja intercalado no período de trabalho suplementar:

- a) Fornecimento de refeição em espécie ou pagamento de almoço, jantar ou ceia, nas condições previstas na cláusula 75.^a;
- b) Pagamento do pequeno-almoço pelo valor de 207\$;
- c) Pagamento de refeição pelo valor das ajudas de custo em vigor na empresa, em caso de deslocação em serviço.

4 — Para efeitos do número anterior, consideram-se períodos normais de refeição:

- a) Pequeno-almoço — das 7 às 9 horas;
- b) Almoço — das 12 às 14 horas;
- c) Jantar — das 19 às 21 horas;
- d) Ceia — das 24 às 2 horas.

5 — Será concedido um intervalo para tomar a refeição, o qual, até ao limite de uma hora, será pago como trabalho suplementar nos casos em que o período previsível de trabalho suplementar ultrapasse ambos os limites definidos no número anterior. Nos casos em que o início e o termo previsíveis do período de trabalho suplementar coincidam respectivamente com o primeiro ou o último dos limites previstos no número anterior, não será concedido qualquer intervalo para refeição, sendo apenas paga esta de acordo com o disposto no n.º 3.

6 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito ao pagamento de uma refeição nos casos de prestação de quatro horas de trabalho suplementar em antecipação ou prolongamento do seu turno.

7 — A empresa fica obrigada a fornecer ou a assegurar transporte:

- a) Sempre que o trabalhador seja solicitado a prestar trabalho suplementar em todos os casos que não sejam de prolongamento do período normal de trabalho;
- b) Sempre que, nos casos de trabalho suplementar em prolongamento do período normal de trabalho, o trabalhador não disponha do seu transporte habitual.

8 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar que não sejam de antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho o tempo gasto no transporte será pago como trabalho suplementar.

Cláusula 39.^a

Trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho em dia de descanso semanal e o trabalho prestado em dia feriado dão direito a descanso nos termos da lei.

2 — O descanso compensatório previsto no número anterior será concedido até 30 dias após o descanso semanal não gozado pelo trabalhador.

3 — O período de descanso compensatório a que se referem os números precedentes será de um dia completo no caso de ter sido prestado um mínimo de duas horas de trabalho e de meio dia no caso contrário.

4 — O trabalho prestado em regime de turnos em prolongamento do período normal de trabalho que coincida com dia de folga ou feriado só será considerado trabalho em dia de descanso semanal ou feriado e remunerado como tal desde que o período coincidente, com exclusão do tempo de transporte, ultrapasse quatro horas.

5 — A empresa obriga-se a fornecer transporte sempre que o trabalhador preste trabalho em dia de descanso ou de feriado que deva gozar, desde que não disponha do seu transporte habitual.

6 — Os trabalhadores têm direito ao pagamento de um subsídio de alimentação nos casos de prestação de quatro horas consecutivas de trabalho suplementar.

7 — O tempo gasto nos transportes será pago como trabalho em dia de descanso semanal ou feriado.

Cláusula 40.^a

Trabalho em tempo parcial

Os trabalhadores que prestem serviço em regime de tempo parcial terão direito às prestações complementares da sua remuneração base, designadamente diurnidades, na proporção do tempo de trabalho prestado relativamente ao horário de trabalho praticado na empresa para os restantes trabalhadores da mesma cate-

goria profissional em regime de tempo inteiro, sem prejuízo de condições eventualmente mais favoráveis já estabelecidas em contrato individual.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 41.^a

Descanso semanal

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo, salvo nos casos previstos nos números seguintes.

2 — Os dias de descanso dos trabalhadores em regime de turnos são os previstos na respectiva escala.

3 — Sempre que o funcionamento das instalações o justifique, para assegurar a continuidade do serviço, e haja acordo da maioria dos trabalhadores abrangidos, podem ser organizadas escalas de descanso semanal diferente do previsto no número anterior, devendo, porém, um dos dias de descanso coincidir, periodicamente, com o domingo.

Cláusula 42.^a

Feriados

1 — Serão observados os seguintes feriados:

1 de Janeiro;
Terça-feira de Carnaval;
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 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;

O feriado municipal ou da capital de distrito onde se situa o local de trabalho.

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado noutro dia com significado local no período da Páscoa e em que acordem a empresa e a maioria dos trabalhadores adstritos a um mesmo local de trabalho.

3 — Em substituição dos feriados de terça-feira de Carnaval e municipal, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a empresa e a maioria dos trabalhadores adstritos a um mesmo local de trabalho.

Cláusula 43.^a

Férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a gozar, em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição, um período de férias igual a 25 dias úteis, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — 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.

3 — Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

4 — As férias devem ser gozadas de tal modo que o seu início e o seu termo não prejudiquem os períodos de descanso semanal a que os trabalhadores tenham direito.

Cláusula 44.^a

Marcação do período de férias

1 — As férias devem ser gozadas em dias consecutivos.

2 — É permitida a marcação do período de férias num máximo de três períodos interpolados, devendo ser garantido que um deles tenha a duração mínima efectiva de 10 dias úteis consecutivos.

3 — A marcação do ou dos períodos de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa e os trabalhadores.

4 — Para os efeitos do número anterior, os trabalhadores apresentarão à empresa, por intermédio da hierarquia e entre os dias 1 de Janeiro e 15 de Março de cada ano, um boletim de férias com a indicação das datas em que pretendem o gozo destas.

5 — Quando as férias que o trabalhador pretenda gozar se situem entre 1 de Janeiro e 30 de Abril, consideram-se marcadas por acordo se no prazo de 15 dias a contar da apresentação do boletim de férias nos termos do número anterior a empresa não se manifestar em contrário.

6 — Quanto às férias pretendidas fora do período indicado no número anterior, consideram-se marcadas também por acordo se até ao dia 31 de Março de cada ano a empresa não se manifestar expressamente em contrário.

7 — Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, nos termos da lei.

8 — Na falta de acordo, a empresa só poderá marcar o período de férias entre 1 de Maio e 30 de Setembro, à excepção das situações previstas nas escalas de trabalhadores em regime de laboração contínua e paragem anual para manutenção, casos em que poderá fixá-lo até 31 de Outubro.

9 — Aos trabalhadores da empresa pertencendo ao mesmo agregado familiar deverá ser concedida, sempre que possível, a faculdade de gozar as suas férias simultaneamente.

10 — Para efeitos de processamento, o trabalhador terá de confirmar à hierarquia e serviço de pessoal a data de entrada em férias até ao dia 5 do mês anterior.

11 — O mapa de férias deverá estar elaborado até 15 de Abril de cada ano e estar fixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

Cláusula 45.^a

Acumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no mesmo ano civil, não sendo permitido acumular férias de dois ou mais anos.

2 — Terão, porém, direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores;
- b) Os trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares emigrados ou residentes no estrangeiro.

3 — As férias poderão ainda ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato:

- a) Quando a regra estabelecida no n.º 1 causar graves prejuízos à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo;
- b) Quando, após a cessação do impedimento, o gozo do período de férias exceder o termo do ano civil, mas apenas na parte que o exceda.

4 — Mediante acordo, os trabalhadores poderão ainda acumular, no mesmo ano, metade do período de férias do ano anterior com o período a gozar nesse ano.

Cláusula 46.^a

Alteração ou interrupção do período de férias

1 — Haverá lugar à 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 imputado, nos casos de doença, acidente ou serviço militar.

2 — Se de qualquer dos factos previstos no n.º 1 resultar 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.

3 — Se depois de marcado o período de férias a empresa, por exigências imperiosas do seu funcionamento, o adiar ou interromper, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que este comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

4 — A alteração e a interrupção das férias não poderão prejudicar o gozo seguido de 10 dias úteis consecutivos.

Cláusula 47.^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 empresa seja do facto informada. O gozo das férias prosseguirá após o fim da doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar ou por boletim de baixa das ARS, ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa.

Cláusula 48.^a

Férias e impedimentos prolongados

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 teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano como se tivesse estado 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 previsto no n.º 1, pode a empresa marcar as férias para serem gozadas até 30 de Abril do ano civil subsequente.

Cláusula 49.^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.

Cláusula 50.^a

Violação do direito a férias

No caso de a empresa obstar ao gozo das 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 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 51.^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 com conhecimento da empresa ou esta o autorizar a isso.

2 — A contravenção ao disposto no número anterior tem as consequências previstas na lei.

Cláusula 52.^a

Faltas

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 diário a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para a determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas. As faltas justificadas podem ser com ou sem retribuição.

Cláusula 53.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas, nos termos da lei e deste acordo, as seguintes faltas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As dadas por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em situação análoga à do cônjuge, ou pais, filhos, sogros, genros noras, padrasto, madrasta e enteados, até cinco dias consecutivos;
- c) As dadas por falecimento de avós, bisavós e graus seguintes, netos, bisnetos e graus seguintes e afins dos mesmos graus, irmãos ou cunhados ou ainda de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até dois dias consecutivos;
- d) As motivadas por 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 da comissão de trabalhadores, nos termos da lei;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho, devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença e consulta ou exames médicos e tratamentos, acidente ou cumprimento de obrigações legais, conforme convocatória ou notificação expressa das entidades competentes;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, conforme certidão médica, invocando o carácter inadiável e imprescindível da assistência;
- g) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- h) As dadas por ocasião de nascimento de filhos, por dois dias, no período de um mês contado desde a data do nascimento;
- i) As dadas por trabalhadores que prestam serviço em corpo de bombeiros voluntários ou de socorros a náufragos, pelo tempo necessário a acorrer ao sinistro ou acidente;
- j) As motivadas por doação de sangue a título gracioso, a gozar no dia da doação ou no dia imediato, até ao limite de um dia por cada período de três meses;
- l) As dadas, até quarenta e oito horas em cada ano civil, para tratar de assuntos de ordem particular, sem necessidade de justificação, não podendo ser utilizadas de cada vez em tempo superior ao respectivo período normal de trabalho diário;
- m) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa.

2 — Se, no caso da alínea l) do número anterior, o trabalhador não puder obter a autorização prévia do superior hierárquico, deverá justificá-lo.

3 — Não são autorizadas as faltas dadas ao abrigo da alínea l) do n.º 1 em antecipação ou no prolongamento de férias, feriados ou dias de descanso semanal quando tenham duração superior a quatro horas.

4 — No caso de trabalho em regime de turnos em que os feriados coincidam com dias normais de trabalho, não se aplica o disposto no número anterior, na parte respeitante a feriados.

Cláusula 54.^a

Participação e justificação de faltas

1 — As faltas, quando previsíveis, serão comunicadas ao superior hierárquico com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas logo que possível.

3 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4 — A empresa pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 55.^a

Consequências das faltas justificadas

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

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

- a) As previstas na alínea d) do n.º 1 da cláusula 53.^a, salvo tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores, membros da direcção das associações sindicais e delegados sindicais no exercício das suas funções, dentro do respectivo crédito de horas;
- b) As previstas na alínea f) do n.º 1 da cláusula 53.^a, para além de dois dias em cada situação;
- c) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de segurança social respectivo;
- d) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

Cláusula 56.^a

Faltas injustificadas

1 — Consideram-se injustificadas as faltas não contempladas na cláusula 53.^a, bem como as que não forem comunicadas nos termos da cláusula 54.^a

2 — Nos termos das disposições legais aplicáveis, 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 de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ao dia ou dias de falta.

4 — O valor da hora de retribuição normal para efeito de desconto de faltas injustificadas é calculado pela fórmula da cláusula 62.^a

5 — 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 com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

Cláusula 57.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de 1 dia de férias por cada dia em falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 10 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 58.^a

Impedimentos prolongados

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

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

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

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, no prazo de 15 dias, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de perda do direito ao lugar.

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

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

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

Cláusula 59.^a

Licenças sem retribuição

A empresa poderá conceder, nos termos da lei, licenças sem retribuição a solicitação escrita dos trabalhadores, devidamente fundamentadas.

CAPÍTULO VII

Retribuição

Cláusula 60.^a

Remuneração base

A todos os trabalhadores são asseguradas as remunerações bases mínimas constantes do anexo III.

Cláusula 61.^a

Tempo, local e forma de pagamento

O pagamento da retribuição deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês, nos termos da lei.

Cláusula 62.^a

Determinação da retribuição horária

1 — O valor da retribuição horária, para todos os efeitos deste acordo, será calculado pela aplicação da fórmula seguinte:

$(\text{Remuneração base} + \text{diuturnidades} + \text{subsídio de turno} + \text{IHT}) \times 12 / \text{período normal de trabalho semanal} \times 52$

2 — Para pagamento do trabalho suplementar, a fórmula prevista no número anterior não inclui a retribuição especial por isenção do horário de trabalho.

Cláusula 63.^a

Diuturnidades

1 — Será atribuída aos trabalhadores que perfaçam três anos de serviço na empresa, a partir do mês em que atinjam essa antiguidade, uma diuturnidade de 0,88% da base de indexação, calculada nos termos da cláusula 65.^a

2 — As diuturnidades, no máximo de seis, vencer-se-ão de três em três anos, no mês em que perfaçam a respectiva antiguidade.

3 — Aos trabalhadores admitidos posteriormente a 31 de Maio de 1994, e para efeito de determinação do número de diuturnidades, considera-se a data de admissão. Porém, o seu processamento far-se-á apenas a partir de 1 de Janeiro de 2001, ou seja, sem qualquer retroactividade.

4 — Exclusivamente para os trabalhadores do quadro efectivo da empresa à data de 31 de Maio de 1994 aplica-se o regime constante da cláusula 62.^a do AE da PORTUCÉL, S. A., publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1992.

Cláusula 64.^a

Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a receber, mensalmente, um subsídio calculado

a partir da base de indexação definida na cláusula seguinte:

- a) 9,52% da referida base de indexação, quando em regime de dois turnos com folga fixa;
- b) 10,96% da base de indexação, quando em regime de dois turnos com folga variável;
- c) 12,38% da base de indexação, quando em regime de três turnos sem laboração contínua;
- d) 18,29% da base de indexação, quando em regime de três turnos com laboração contínua.

1.1 — No regime de três turnos de laboração contínua ou regime de dois turnos equiparáveis a laboração contínua, abrangidos pelas condições constantes do n.º 2 da cláusula 32.^a, aos valores de subsídio de turno referidos acrescem, respectivamente, 8% e 6% da remuneração base individual.

2 — Os subsídios de turno indicados no número anterior incluem a remuneração por trabalho nocturno.

3 — Estes subsídios serão devidos quando os trabalhadores se encontrem em gozo de férias.

4 — Os subsídios previstos nesta cláusula vencem-se no fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador em relação e proporcionalmente ao serviço prestado em regime de turnos no decurso do mês.

Cláusula 65.^a

Base de indexação

1 — A base de cálculo do valor das diuturnidades e dos subsídios de turno obtém-se a partir da média simples das remunerações da tabela I, obtida segundo a seguinte fórmula:

$$M=R/n$$

sendo:

- M*=média simples das remunerações;
R=soma das remunerações de todos os grupos salariais;
n=número de grupos salariais constantes do anexo III.

2 — Os valores apurados por efeito da indexação dos subsídios de turno e diuturnidades serão arredondados para a dezena de escudos imediatamente superior.

Cláusula 66.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, um subsídio de valor correspondente a um mês de remuneração, mais diuturnidades, subsídio de turno e isenção de horário de trabalho.

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

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

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

5 — No caso de licença sem retribuição ou de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado o trabalhador receberá um subsídio de Natal proporcional aos meses completos de trabalho prestado durante o ano a que respeita o subsídio. Exceptuam-se ao disposto neste número os casos de licença por parto até três meses nos termos da cláusula 87.^a, casos em que não produzirão qualquer redução ao valor do subsídio.

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

Cláusula 67.^a

Subsídio de bombeiro

1 — Os trabalhadores seleccionados para o corpo de bombeiros da empresa do serviço de protecção contra incêndios receberão mensalmente os subsídios seguintes, de harmonia com a classificação do respectivo posto:

- Aspirante — 4180\$;
De 3.^a classe — 4450\$;
De 2.^a classe — 5000\$;
De 1.^a classe — 5570\$;
Subchefe — 5860\$;
Chefe — 6130\$;
Ajudante de comando — 6680\$.

2 — Perdem o direito ao subsídio os trabalhadores que falem injustificadamente às instruções ou às emergências para que sejam solicitados.

Cláusula 68.^a

Remuneração do trabalho nocturno

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

Cláusula 69.^a

Remuneração de trabalho suplementar

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

- a) 75% para as horas diurnas;
- b) 125% para as horas nocturnas.

2 — A remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado, para além da remuneração

base mensal prevista na tabela salarial, será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$R(t. d. f.) = Rh \times T(t. d. f.) \times 3$$

sendo:

$R(t. d. f.)$ = remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado;

Rh = retribuição horária calculada nos termos da cláusula 62.^a;

$T(t. d. f.)$ = tempo de trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado.

Cláusula 70.^a

Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores que exerçam e enquanto exerçam funções de caixa, cobrança ou pagamentos, tendo à sua guarda e responsabilidade valores em numerário, será atribuído um abono mensal para falhas de 8400\$.

2 — Não têm direito ao abono para falhas os trabalhadores que, nos termos do n.º 1, movimentam verba inferior a 75 500\$ mensais em média anual.

3 — Nos meses incompletos de serviço o abono para falhas será proporcional ao período em que o trabalhador exerça aquelas funções.

Cláusula 71.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua temporariamente por mais de um dia outro no desempenho integral de funções que não caibam no objecto do seu contrato individual de trabalho, e a que corresponda uma categoria profissional e retribuição superiores às suas, passará a receber, desde o 1.º dia de substituição e enquanto esta durar, o correspondente à remuneração base da função desempenhada.

2 — A substituição far-se-á mediante ordem da hierarquia do órgão em que se integra o trabalhador substituído, confirmada por escrito ao respectivo serviço de pessoal.

3 — Não se considera substituição para efeitos desta cláusula a substituição entre trabalhadores com as mesmas funções de diferentes categorias profissionais, classes ou graus entre as quais exista promoção automática.

4 — A substituição temporária de um trabalhador de categoria superior será considerada uma das condições preferenciais para o preenchimento de qualquer posto de trabalho a que corresponda essa categoria.

5 — Se a substituição se mantiver por um período superior a 90 dias seguidos ou 120 interpolados, o trabalhador substituído manterá o direito à remuneração referida no n.º 1 quando, finda a substituição, regressar ao desempenho da sua antiga função.

6 — Para os efeitos de contagem dos tempos de substituição previstos no número anterior, considera-se que:

a) Os 120 dias interpolados aí previstos devem decorrer no período de um ano a contar do 1.º dia da substituição;

b) Se na data da conclusão do prazo de um ano acima previsto não se tiverem completado aqueles 120 dias, o tempo de substituição já prestado ficará sem efeito, iniciando-se nessa data nova contagem de um ano se a substituição continuar;

c) Iniciar-se-á uma nova contagem de um ano, nos termos da alínea a), sempre que se inicie qualquer nova substituição;

d) O trabalhador está em substituição temporária durante o período, predeterminado ou não, de impedimento do trabalhador substituído, devendo concluir-se na data precisa em que se conclua essa situação de impedimento e incluir os dias de descanso semanal e feriados intercorrentes;

e) Os aumentos de remuneração decorrentes da revisão da tabela salarial absorverão, na parte correspondente, os subsídios de substituição auferidos àquela data por substituições já concluídas.

Cláusula 72.^a

Retribuição e subsídio de 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 prevista no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio do mesmo montante, o qual será pago com a retribuição do mês anterior ao início das férias logo que o trabalhador goze pelo menos cinco dias úteis ou quatro se estiver integrado em turnos de laboração contínua e o confirme nos termos do n.º 11 da cláusula 44.^a

3 — Para os efeitos desta cláusula o número de dias úteis previstos no n.º 1 da cláusula 43.^a corresponde a um mês de retribuição mensal.

Cláusula 73.^a

Retribuição da prevenção

1 — O trabalhador em regime de prevenção terá direito a:

a) 197\$ por cada hora em que esteja de prevenção segundo a escala, para além do pagamento do trabalho suplementar, em dia de descanso semanal ou feriado efectivamente prestado, sendo-lhe garantido um mínimo de duas horas se o serviço prestado tiver sido de duração inferior;

b) O tempo de trabalho remunerado como trabalho efectivamente prestado, nos termos da alínea a) do número anterior, não será compensado com o prémio de 197\$ previsto na mesma alínea;

c) Uma folga de compensação por cada período em regime de prevenção que inclua sábado e domingo, ainda que sem prestação efectiva de trabalho, a gozar nos termos do n.º 2 da cláusula 39.^a

2 — A folga referida na alínea c) do número anterior poderá ser paga nos termos a acordar pelas partes.

3 — Exclusivamente para os trabalhadores do quadro efectivo da empresa à data de 31 de Maio de 1994, aplica-se o regime constante da cláusula 32.^a do AE

da PORTUCEL, S. A., publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1992.

Cláusula 74.^a

Prémio de chamada

1 — O trabalhador que seja chamado a prestar serviço na fábrica ou em qualquer outro local durante o seu período de descanso diário ou em dia de descanso semanal ou feriado e não faça parte de equipa de prevenção ou, fazendo, não esteja escalado tem direito a receber:

- a) Prémio de chamada, no valor de uma hora de trabalho normal, com o acréscimo previsto na cláusula 69.^a, conforme o período em que a chamada se verifique;
- b) Pagamento do trabalho efectivamente prestado, com a garantia mínima da retribuição de duas horas de trabalho normal, com o acréscimo previsto na cláusula 69.^a, conforme o período em que a chamada se verifique.

2 — O prémio de chamada não será devido nos casos em que o trabalhador seja avisado com um mínimo de doze horas de antecedência.

Cláusula 75.^a

Subsídio de alimentação

1 — Aos trabalhadores será fornecida uma refeição em espécie por cada dia de trabalho prestado, nos locais de actividade onde for possível a sua confecção, com uma contrapartida por parte do trabalhador de 15\$, se o trabalhador tomar bebida alcoólica.

2 — As refeições fornecidas em espécie pela empresa devem ter níveis equivalentes para todos os trabalhadores, seja qual for o local de trabalho, e ser servidas em condições de higiene e conforto.

3 — Quando não haja possibilidade de fornecimento de refeição em espécie, cada trabalhador terá direito a um subsídio de 800\$ por cada dia de trabalho prestado.

4 — Exclusivamente para os trabalhadores integrados nas tabelas 1 de todos os grupos salariais constantes do AE da PORTUCEL o valor do subsídio referido no número anterior é de 1560\$.

5 — Às situações decorrentes da prestação de trabalho suplementar que confirmam direito à atribuição do subsídio de alimentação é também aplicável o disposto no número anterior.

6 — Os trabalhadores que, por motivo de faltas injustificadas, não tenham prestado trabalho no período de trabalho imediatamente anterior à refeição não terão direito a esta ou ao subsídio respectivo.

7 — Considera-se que os trabalhadores têm direito a uma refeição nos termos dos números anteriores quando prestem trabalho durante quatro horas entre as 0 e as 8 horas.

8 — A empresa encerrará aos sábados, domingos e feriados os refeitórios e atribuirá, em alternativa, o subsídio previsto nesta cláusula, salvo se os trabalhadores interessados decidirem, por maioria, em contrário.

Cláusula 76.^a

Subsídio de infantário

1 — A empresa comparticipará nas despesas com a frequência de infantário ou a utilização dos serviços de ama, nos seguintes valores:

Infantário — 9750\$;
Ama — 6350\$.

2 — Não serão consideradas, para efeitos do número anterior, despesas respeitantes a fornecimento de alimentação ou outros serviços, mas apenas a frequência do infantário ou a utilização dos serviços de ama.

3 — Têm direito ao subsídio de infantário as mães e ainda viúvos, divorciados ou separados judicialmente a quem tenha sido atribuído com carácter de exclusividade o poder paternal e que tenham a seu cargo filhos até 6 anos de idade, inclusive, enquanto estes não frequentarem o ensino primário.

4 — O subsídio de infantário não será pago nas férias, sendo nele descontado o valor proporcional ao número de dias completos de ausência do beneficiário.

5 — O direito ao subsídio de infantário cessa logo que a trabalhadora possa utilizar serviços adequados ao dispor da empresa ou logo que o filho perfaça 7 anos de idade.

Cláusula 77.^a

Subsídio de transporte

1 — A empresa obriga-se a fornecer transporte gratuito a todos os trabalhadores ao seu serviço, de e para o respectivo local de trabalho, no início e termo do respectivo período normal de trabalho diário, até ao limite máximo de 20 km, por estrada, para cada lado, salvo regalias superiores já em vigor.

2 — Nos casos em que o número de trabalhadores não justifique o fornecimento de transporte ou não seja possível à empresa fornecê-lo, será concedido um subsídio ao trabalhador igual ao custo da deslocação em transporte público. Este subsídio não é atribuído para distâncias inferiores a 1 km.

3 — Quando os trabalhadores residam em locais não servidos por transportes públicos, ser-lhes-á atribuído um subsídio de valor equivalente àquele que é atribuído para igual distância, nos termos previstos nos números anteriores.

Cláusula 78.^a

Deslocações

1 — Os trabalhadores cujo serviço implique deslocações habituais e que, com prévia autorização da empresa, utilizem viatura própria para o efeito têm direito a $0,26 \times P$ por quilómetro percorrido em serviço, em que P representa o preço da gasolina super.

2 — Se a empresa constituir, em benefício do trabalhador, um seguro automóvel contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, o coeficiente previsto no número anterior será de 0,25.

3 — O regime das deslocações em serviço é o constante de regulamento interno da empresa, que faz parte integrante deste acordo.

CAPÍTULO VIII

Cláusula 79.^a

Cessação do contrato de trabalho

O regime de cessação do contrato de trabalho é o previsto na lei.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 80.^a

Infracção disciplinar

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

2 — O procedimento disciplinar prescreve decorridos 30 dias sobre a data em que a alegada infracção for do conhecimento do conselho de administração ou de quem for por esse delegado para o exercício da acção disciplinar.

Cláusula 81.^a

Poder disciplinar

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

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

3 — A acção disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar, salvo se a sanção for a repreensão simples.

Cláusula 82.^a

Sanções disciplinares

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

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

2 — As multas aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 10 dias.

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

Cláusula 83.^a

Processo disciplinar

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

2 — A empresa deverá comunicar a instauração do processo ao trabalhador, à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à respectiva associação sindical.

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 trabalhadores por ele escolhidos;
- b) A acusação tem de ser fundamentada na violação das disposições legais aplicáveis, de normas deste acordo ou dos regulamentos internos da empresa e deve ser levada ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa remetida por carta registada com aviso de recepção;
- c) Na comunicação da nota de culpa deve o trabalhador ser avisado de que a empresa pretende aplicar-lhe a sanção de despedimento com justa causa, se tal for a intenção daquela, e esclarecido de que com a sua defesa deve indicar as testemunhas e outros meios de prova de que se queira servir;
- d) O prazo de apresentação da defesa é de 10 dias a contar da recepção da nota de culpa;
- e) Devem ser inquiridas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na lei;
- f) Quando o processo estiver completo, será apresentado à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à respectiva associação sindical, que podem, no prazo de 10 dias, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado;
- g) O conselho de administração ou quem por ele 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 deve ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.

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

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

6 — Se, no caso do n.º 4, a sanção consistir no despedimento, o trabalhador tem direito a indemnização a determinar nos termos gerais de direito.

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

8 — Em caso de suspensão preventiva a empresa obriga-se a comunicá-la ao órgão referido na alínea f) do n.º 3 no prazo máximo de cinco dias.

9 — As sanções serão comunicadas ao sindicato respectivo no prazo máximo de cinco dias.

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

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

12 — Só serão atendidos para fundamentar o despedimento com justa causa os factos para o efeito expressamente invocados na comunicação prevista na alínea *h*) do n.º 3.

Cláusula 84.^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 represente:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência, nos termos da alínea *e*) da cláusula 17.^a deste acordo;
- c) Exercer ou se candidatar a funções em organismos sindicais, comissões sindicais, instituições de previdência ou 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*) do número anterior, ou até um ano após o termo do exercício das funções referidas na alínea *c*), ou após a data de apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a empresa.

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 85.^a

Consequências gerais da 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 anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes nos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na lei para despedimento nulo, sem prejuízo do direito de o trabalhador optar pela reintegração na empresa, nos termos legais.

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

Cláusula 86.^a

Consequências especiais da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea *c*) do n.º 1 da cláusula 84.^a,

o trabalhador terá os direitos consignados na cláusula anterior, com as seguintes alterações:

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

2 — Se se tratar de caso previsto no n.º 3 da cláusula 84.^a, sem prejuízo do direito de a trabalhadora optar pela reintegração na empresa, nos termos legais, a indemnização será o dobro da fixada na lei para despedimento nulo ou a correspondente ao valor das retribuições que a trabalhadora teria direito a receber se continuasse ao serviço até final do período aí fixado, consoante a que for mais elevada.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 87.^a

Direitos especiais do trabalho feminino

1 — São assegurados às mulheres os seguintes direitos especiais:

- a) Durante o período de gravidez, e até seis meses após o parto ou aborto clinicamente comprovado, não executar tarefas desaconselhadas por indicação médica, devendo ser imediatamente transferidas para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição do trabalho;
- b) Cumprir um período de trabalho diário não superior a sete horas; quando em estado de gravidez, no caso de prestação de trabalho normal nocturno, essa redução incidirá obrigatoriamente sobre o período nocturno;
- c) Faltar ao trabalho sem perda de retribuição por motivo de consultas médicas pré-natais devidamente comprovadas, quando em estado de gravidez;
- d) Gozar, por ocasião do parto, uma licença de 120 dias sem perda de retribuição, que poderá ter início um mês antes da data prevista para o parto;
- e) Em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, a mãe, querendo, poderá interromper a licença de parto, desde a data do internamento da criança até à data em que esta tenha alta, retomando-a a partir daí até ao final do período; este direito só pode ser exercido até 12 meses após o parto;
- f) Interromper o trabalho diário por duas horas, repartidas pelo máximo de dois períodos, para prestar assistência aos filhos, até 12 meses após o parto; se a mãe assim o desejar, os períodos referidos nesta alínea podem ser utilizados no início ou antes do termo de cada dia de trabalho;
- g) Suspender o contrato de trabalho, com perda de retribuição, pelo período de seis meses, prorrogáveis por períodos sucessivos de três meses até ao limite máximo de dois anos a iniciar no termo da licença de parto prevista na alínea *d*);
- h) Gozar, pelas trabalhadoras que adoptem crianças com idade inferior a 3 anos, uma licença de 60 dias a contar do início do processo de

adopção. Considera-se início do processo de adopção a data em que a criança é entregue à adoptante pelas entidades competentes;

- i) Utilizar infantários da empresa, sendo-lhes, na falta destes, atribuído um subsídio nos termos da cláusula 76.^a

2 — O regime de dispensa previsto na alínea f) do número anterior não é acumulável, no mesmo período de trabalho, com qualquer outro previsto neste acordo.

Cláusula 88.^a

Trabalho de menores

1 — Pelo menos uma vez por ano, a empresa assegurará a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o trabalho é prestado sem prejuízo da saúde e normal desenvolvimento físico e intelectual.

2 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas clínicas ou em caderneta própria.

3 — Aos trabalhadores com idade inferior a 18 anos é proibido:

- a) Prestar trabalho durante o período nocturno;
- b) Executar serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e desenvolvimento físico normal e ocupar postos de trabalho sujeitos a altas ou baixas temperaturas, elevado grau de toxicidade, poluição ambiente ou sonora e radioactividade.

Cláusula 89.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — O regime jurídico dos trabalhadores-estudantes é o previsto na lei, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — Aos trabalhadores-estudantes será concedida dispensa de duas horas, sem perda de retribuição, em dia de aulas, quando necessário, para a frequência e preparação destas.

3 — O regime de dispensa previsto no número anterior não é acumulável com qualquer outro regime previsto neste acordo.

4 — Para que os trabalhadores em regime de turnos possam beneficiar do disposto nesta cláusula e na seguinte, a empresa, sem prejuízo para o funcionamento dos serviços, diligenciará mudá-los para horário compatível com a frequência do curso ou facilitará as trocas de turnos.

5 — A empresa facilitará, tanto quanto possível, a utilização dos seus transportes nos circuitos e horários existentes.

6 — É considerada falta grave a utilização abusiva das regalias atribuídas nesta cláusula.

Cláusula 90.^a

Outras regalias de trabalhadores-estudantes

1 — A concessão das regalias especiais previstas nesta cláusula depende do reconhecimento por parte da

empresa do interesse do curso frequentado para a carreira profissional do trabalhador nesta, bem como a verificação das condições de aproveitamento previstas no n.º 2.

2 — A concessão das regalias especiais previstas nesta cláusula está, ainda, dependente da verificação cumulativa das seguintes condições:

- a) Matrícula em todas as disciplinas do ano lectivo do curso frequentado ou no mesmo número de disciplinas quando em anos sucessivos;
- b) Prova anual de aproveitamento em, pelo menos, dois terços do número de disciplinais do ano em que se encontrava anteriormente matriculado.

3 — Perdem definitivamente, no curso que frequentem ou outro que venham a frequentar, as regalias nesta cláusula os trabalhadores que:

- b) Não obtenham aproveitamento em qualquer disciplina por falta de assiduidade;
- c) Permaneçam no mesmo ano lectivo mais que dois anos.

4 — As regalias especiais de trabalhadores-estudantes são as seguintes:

- a) Reembolso das despesas efectuadas com matrículas e propinas, contra documento comprovativo das mesmas, após prova de aproveitamento em, pelo menos, 50% das disciplinas que constituem o ano de curso que se frequenta, e na proporção do aproveitamento tido;
- b) Reembolso, nas condições referidas na alínea anterior, das despesas com material didáctico recomendado, dentro dos limites seguidamente indicados:

Até ao 6.º ano de escolaridade — 10 560\$;
Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade — 13 970\$;
Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade — 18 320\$;
Ensino superior ou equiparado — 33 810\$.

5 — O pagamento das despesas referidas no número anterior será feito pelos valores praticados no ensino público, mediante entrega de comprovante.

6 — A concessão das regalias especiais previstas nesta cláusula não gera qualquer obrigação, por parte da empresa, de atribuição de funções ou categoria de acordo com as novas habilitações, salvo se aquela entender necessário utilizar essas habilitações ao seu serviço. Neste caso, o trabalhador compromete-se a permanecer ao serviço da empresa por um período mínimo de dois anos.

CAPÍTULO XI

Regalias sociais

Cláusula 91.^a

Regalias sociais

1 — A empresa garantirá a todos os seus trabalhadores, nas condições das normas constantes de regulamento próprio que faz parte integrante deste acordo, as seguintes regalias:

- a) Seguro social;
- b) Complemento de subsídio de doença e acidentes de trabalho;

- c) Subsídio de casamento;
- d) Subsídio especial a deficientes;
- e) Complemento de reforma;
- f) Subsídio de funeral.

2 — O regime global de regalias sociais previsto no número anterior substitui quaisquer outros regimes parciais anteriormente existentes na empresa, pelo que a sua aplicação implica e está, por isso, condicionada à renúncia expressa, por parte dos trabalhadores, a esses regimes parciais, ainda que estabelecidos em contrato individual de trabalho.

CAPÍTULO XII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 92.^a

Higiene e segurança no trabalho

A empresa assegurará, nos termos da lei e normas técnicas aplicáveis, condições mínimas de segurança, higiene e saúde no trabalho aos seus trabalhadores.

Cláusula 93.^a

Obrigações da empresa

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

2 — Para efeitos do número anterior, a empresa aplicará as medidas necessárias tendo em conta as políticas, os princípios e as técnicas previstos na legislação nacional sobre esta matéria.

3 — Para aplicação das medidas necessárias no campo da segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST) a empresa deverá assegurar o funcionamento de um serviço de segurança, higiene e saúde no trabalho, dotado de pessoal certificado e de meios adequados e eficazes, tendo em conta os riscos profissionais existentes nos locais de trabalho.

4 — Para promoção e avaliação das medidas aplicadas no domínio da SHST deve a empresa assegurar a informação, consulta e participação dos trabalhadores, das suas organizações representativas, assim como dos seus representantes na empresa.

5 — A empresa actuará de forma a facilitar e garantir a eleição, funcionamento e organização das actividades dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho (RT-SHST) e das CHST na empresa e nas relações destes representantes dos trabalhadores com o exterior, de acordo com a lei.

6 — Aos trabalhadores deve ser dada informação e formação adequada e suficiente em todos os domínios da SHST, tendo em conta as respectivas funções e o posto de trabalho.

7 — A empresa deverá ainda proporcionar condições para que os RT-SHST e os membros das CHST na empresa possam receber informação e formação adequada, concedendo, para tanto, se necessário, licença sem retribuição.

8 — A empresa não pode prejudicar, de qualquer forma, os trabalhadores pelas suas actividades na SHST ou em virtude de estes se terem afastado do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, em caso de perigo grave e imediato, ou por terem adoptado medidas para a sua própria segurança ou de outrem.

9 — Os encargos financeiros provenientes das actividades da SHST na empresa deverão ser assegurados na íntegra por esta, nomeadamente as actividades dos representantes dos representantes dos trabalhadores.

Cláusula 94.^a

Obrigações dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores são obrigados a cumprir as prescrições da SHST estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo empregador.

2 — É obrigação dos trabalhadores zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho.

3 — Os trabalhadores deverão cooperar na empresa, estabelecimento ou serviço para melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho.

4 — É obrigação dos trabalhadores participarem nas actividades, procurarem a informação e receberem a formação sobre todos os aspectos relacionados com a SHST, assim como comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos RT-SHST, previstos na cláusula 95.^a, as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção.

Cláusula 95.^a

Equipamento de protecção

1 — A atribuição de equipamento de protecção, incluindo vestuário, terá em consideração os riscos existentes nos locais de trabalho e será objecto de regulamentação específica.

2 — Incorre em infracção disciplinar grave o trabalhador que não utilize o equipamento de protecção posto à sua disposição, ou não cumpra as regras de segurança em vigor.

3 — Para além do disposto no número anterior, o não uso do equipamento de protecção em caso de acidente tem como consequência a não reparação dos danos causados ao trabalhador, nos termos da lei.

4 — A empresa suportará, de acordo com a lei e as suas regras internas, os encargos com a distribuição, uso e deterioração do equipamento de segurança, nomeadamente quando ocasionado por acidente de trabalho não doloso ou uso inerente ao trabalho prestado.

Cláusula 96.^a

Comissões de higiene e segurança no trabalho

1 — Com o fim de criar um espaço de diálogo e concentração social ao nível da empresa, para as questões

de segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho, serão criadas CHST em cada estabelecimento fabril.

2 — As CHST são comissões de composição numérica variável, paritárias, de representação dos trabalhadores e da empresa, e com acção exclusiva no interior do respectivo estabelecimento.

3 — São constituídas pelos RT-SHST referidos no artigo anterior, com respeito pelo princípio da proporcionalidade e por igual número de representantes da entidade patronal, a indicar por esta.

4 — A composição do número de elementos efectivos e suplentes, as formas de funcionamento e de financiamento, a distribuição de tarefas, o número de reuniões, a localização da sua sede e todos os outros aspectos relacionados com a sua actividade deverão constar de um regulamento interno a acordar entre todos os elementos que compõem a CHST na sua primeira reunião.

5 — O trabalho de membro da comissão de higiene e segurança não substitui as tarefas decorrentes de acção profissional dos serviços de segurança nem dos RT-SHST previstos na lei.

Cláusula 97.^a

Atribuições das comissões de higiene e segurança

As comissões de higiene e segurança têm, entre outras, as seguintes atribuições:

- a) Verificar o cumprimento das disposições legais e convencionais e outras instruções que respeitam à higiene, segurança, salubridade e comodidade no trabalho;
- b) Apreciar as sugestões dos trabalhadores e as suas reclamações sobre questões de higiene, segurança, salubridade e comodidade no trabalho;
- c) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, a instrução e os conselhos necessários em matéria de higiene, segurança e salubridade e comodidade no trabalho;
- d) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros documentos, de carácter oficial ou emanados da direcção da empresa, sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessem directamente, devendo ser afixados em lugares próprios, bem visíveis;
- e) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos, elaborando relatórios de conclusões, podendo proceder à sua divulgação, caso o entendam necessário;
- f) Colaborar com os serviços médicos e sociais da empresa e com os serviços de primeiros socorros;
- g) Informar periodicamente os trabalhadores da actividade desenvolvida;
- h) Efectuar inspecção periódica a todas as instalações e a todo o material de interesse para assegurar a higiene, segurança, salubridade e comodidade no trabalho;

- i) Providenciar para que seja mantido em boas condições de utilização todo o equipamento de combate a incêndios.

Cláusula 98.^a

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

1 — Os trabalhadores têm direito, nos termos da lei, a elegerem e a serem eleitos RT-SHST.

2 — É direito das organizações sindicais participar e intervir na empresa, na organização e eleição dos RT-SHST.

3 — A eleição dos RT-SHST será efectuada por todos os trabalhadores, por voto directo e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt, podendo concorrer à eleição listas apresentadas pelas organizações sindicais ou subscritas por 20% dos trabalhadores, ou outro que, por lei, vier a ser previsto.

4 — As funções, actividades, direitos e obrigações dos RT-SHST são os decorrentes da legislação específica.

5 — O crédito individual mensal para o exercício de funções de RT-SHST é o previsto na lei.

Cláusula 99.^a

Direitos dos membros das comissões de higiene e segurança

1 — As funções dos membros das comissões de higiene e segurança são exercidas gratuitamente, dentro das horas de serviço, sem prejuízo para este e ainda sem prejuízo da retribuição normal.

2 — Os membros das comissões de higiene e segurança não podem ser afectados em quaisquer direitos ou regalias por efeito da sua participação em tais comissões.

Cláusula 100.^a

Funcionamento da actividade de segurança

Em cada estabelecimento fabril a empresa assegurará, nos termos em que a lei o determinar, o funcionamento desta actividade de segurança.

Cláusula 101.^a

Medicina no trabalho

1 — A empresa organizará e manterá serviços médicos do trabalho e velará pelo seu bom funcionamento, nos termos da regulamentação legal em vigor.

2 — Os serviços médicos referidos no número anterior, que têm por fim a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições de higiene no trabalho, têm essencialmente carácter preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho.

3 — São atribuições do médico do trabalho, nomeadamente:

- a) Identificação dos postos de trabalho com risco de doenças profissionais ou de acidentes de trabalho;

- b) Estudo e vigilância dos factores favorecedores de acidentes de trabalho;
- c) Organização de cursos de primeiros socorros e de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais com o apoio dos serviços técnicos especializados oficiais ou particulares;
- d) Exame médico de admissão e exames periódicos especiais dos trabalhadores, particularmente das mulheres, dos menores, dos expostos a riscos específicos e dos indivíduos de qualquer forma inferiorizados.

4 — Os exames médicos dos trabalhadores decorrerão dentro do período normal de trabalho, sem prejuízo da retribuição, qualquer que seja o tempo despendido para o efeito.

CAPÍTULO XIII

Disposições globais e finais

Cláusula 102.^a

Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária formada por seis elementos, dos quais três são representantes da empresa e três representantes das organizações sindicais outorgantes; de entre estes é obrigatória a presença das organizações sindicais representantes dos interesses em causa.

2 — A comissão paritária tem competência para interpretar as cláusulas do presente acordo de empresa.

3 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se como regulamentação do presente acordo de empresa e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos.

4 — As deliberações deverão constar de acta lavrada logo no dia da reunião e assinada por todos os presentes.

5 — A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada por uma das partes, com a antecedência mínima de 10 dias, constando da convocação a ordem de trabalhos.

6 — A comissão paritária definirá as regras do seu funcionamento, garantindo-lhe a empresa os meios de apoio administrativo necessários para o mesmo, sem prejuízo para os serviços.

7 — As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pela empresa.

Cláusula 103.^a

Convenção globalmente mais favorável

1 — As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente acordo relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis à empresa, que ficam integralmente revogados.

2 — A partir da data da entrada em vigor deste acordo, o regime nele previsto aplica-se a todos os tra-

balhadores ao serviço da empresa, mesmo que eles estejam a auferir regalias mais favoráveis.

3 — Da aplicação do presente acordo não poderá resultar baixa de categoria, grau, nível ou classe.

ANEXO I

Definição de funções

Ajudante. — É o trabalhador que, sob a orientação de trabalhador de nível superior, é responsável pela execução de tarefas predominantemente manuais de carácter auxiliar ou não pouco complexas.

Ajudante de fiel de armazém. — É o trabalhador que coadjuva o fiel de armazém nas suas tarefas, substituindo-o nos seus impedimentos.

Analista de laboratório. — É o trabalhador que, segundo a orientação ou instruções recebidas, executa análises e ensaios laboratoriais, físicos ou químicos, com vista a determinar ou controlar a composição e propriedades das matérias-primas, produtos acabados, subprodutos ou outros materiais, bem como das respectivas condições de utilização, podendo igualmente incumbir-lhe a execução de tarefas complementares e inerentes a essas actividades, tais como a eventual recolha de amostras, a preparação e aferição de soluções com reagentes e a conservação do bom estado e calibração do equipamento de laboratório. Apoia tecnicamente os postos de controlo fabris.

Analista de laboratório principal. — É o trabalhador que executa análises quantitativas e outros trabalhos que exijam conhecimentos técnicos especializados no domínio da química laboratorial ou industrial. Pode dirigir e orientar tecnicamente grupos de trabalho no âmbito de ensaios químicos ou físicos inerentes ao controlo do processo.

Analista de laboratório qualificado. — É o analista principal capaz de desempenhar indistintamente todas as funções das diferentes especialidades próprias da sua área de actividade, com o perfeito conhecimento dos processos e métodos aplicados, bem como do processo industrial que apoia. Pode desempenhar actividades, incluindo chefia de profissionais menos qualificados, no âmbito da sua especialidade e no do estudo do processo.

Arvorado. — É o trabalhador que chefia uma equipa de oficiais da mesma categoria e de trabalhadores indiferenciados. Desempenha também tarefas de executante.

Assistente administrativo. — É o trabalhador que executa tarefas de natureza administrativa. Opera equipamentos de escritório, nomeadamente de tratamento automático de informação (terminais de computadores e microcomputadores), teleimpressoras, telecopiadoras e outros. Pode exercer funções de secretariado, traduzir e retroverter documentos. Pode exercer funções próprias de caixa. Quando dos graus IV e V, pode realizar estudos e análises sob orientação da chefia, prestando apoio técnico a profissionais de categoria superior. Pode ser-lhe atribuída a chefia de profissionais menos qualificados.

Auxiliar administrativo. — É o trabalhador que executa tarefas de apoio administrativo necessárias ao funcionamento do escritório, nomeadamente reprodução e transmissão de documentos, serviço de telefonemas de e para o exterior e envio, preparação, distribuição e entrega de correspondência e objectos inerentes ao serviço interno e externo. Recebe, anuncia e presta informações a visitantes, podendo, quando necessário, executar trabalhos de dactilografia e outros afins. Presta serviços correlativos ao funcionamento dos escritórios. Pode efectuar, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos e assegura outro expediente relacionado com os escritórios.

Bombeiro. — É o trabalhador especializado em determinar, eliminar ou reduzir os riscos de incêndio nas instalações da empresa. Executa tarefas gerais de combate a incêndios e outros sinistros. Inspecciona, a intervalos regulares, o material de combate aos fogos e as instalações da empresa e mantém operacional o material.

Carpinteiro. — É o trabalhador que trabalha predominantemente em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos no banco da oficina ou na obra. Constrói ou monta cofragens.

Chefe de departamento. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige, coordena e desenvolve, num ou vários serviços da empresa, as actividades que lhe são próprias, exerce, dentro do serviço que chefia, e na esfera da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização de pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades dos serviços, segundo as orientações e fins definidos. Pode executar tarefas específicas respeitantes aos serviços que chefia. Pode colaborar na definição das políticas inerentes à sua área de actividade e na preparação das respectivas decisões estratégicas.

Chefe de equipa. — É o trabalhador que, sob a orientação directa do superior hierárquico, dirige e orienta tecnicamente um grupo de trabalhadores, que pode ser do grau equivalente ao seu, sem ser chefe de equipa da mesma área profissional, desempenhando também tarefas de executante.

Chefe de guardas. — É o trabalhador que coordena e dirige o serviço de guardas por forma a assegurar a defesa e conservação das instalações e outros valores que lhe sejam confiados.

Chefe de secção (administrativo/industrial). — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais nos aspectos funcionais e hierárquicos.

Chefe de sector (administrativo/industrial). — É o trabalhador que planifica, coordena e desenvolve actividades do sector que chefia, assegurando o cumprimento dos programas e objectivos fixados superiormente. Orienta nos aspectos funcionais e hierárquicos os profissionais do sector.

Chefe de serviço I. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige, coordena e desenvolve num ou vários serviços da empresa as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do serviço que chefia, e nos limites da

sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização de pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades dos serviços, segundo as orientações e fins definidos. Pode executar tarefas específicas relativas aos serviços que chefia.

Chefe de serviço II. — Definição de funções idêntica à de chefe de serviço I.

Chefe de turno fabril. — É o trabalhador que, sob orientação do superior hierárquico, dirige a equipa de um sector produtivo, que trabalha em regime de turnos, procedendo por forma que o programa que lhe foi superiormente determinado seja qualitativa e quantitativamente cumprido. É o responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia nos seus aspectos funcionais, administrativos e disciplinares. Nos períodos fora do horário normal substitui o encarregado respectivo.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte. — É o trabalhador que conduz guinchos, pórticos rolantes, empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos industriais.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte principal. — É o trabalhador oriundo da categoria profissional de condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 1.^a que conduz quaisquer máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro das instalações industriais. É responsável pelo acondicionamento dos materiais, bem como pela conservação e manutenção dos veículos que conduz. Se habilitado com a carta de condução profissional, pode exercer função de motorista.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte qualificado. — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte principal, que conduz quaisquer tipos de máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro das instalações industriais. Controla e coordena equipas polivalentes que pode chefiar, quando necessário. Quando devidamente habilitado e treinado, desempenha funções de motorista.

Controlador de fabrico. — É o trabalhador responsável pelo controlo de fabrico de um sector de produção, através de ensaios químicos ou físicos, cujos resultados, que interpreta, vai fornecendo, por forma a efectuar correcções adequadas à obtenção do produto final com as características pretendidas; procede eventualmente à recolha de amostras, de análise mais complexa, destinadas ao laboratório central; recolhe e regista toda a espécie de elementos para fins estatísticos e de controlo.

Controlador industrial. — É o trabalhador que procede à recolha, registo, selecção, verificação de características ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra e mercadorias, emitindo e controlando toda a documentação necessária. Elabora elementos para fins estatísticos e de controlo e comunica os desvios encontrados, podendo operar com máquinas de escritório. Pode executar tarefas de âmbito administrativo.

Desenhador de execução (graus II-A, II-B e I). — É o trabalhador que exerce, eventualmente com o apoio de profissionais de desenho mais qualificados, funções gerais da profissão de desenhador numa das áreas seguintes:

- a) Desenho técnico — executa desenhos rigorosos com base em croquis, por decalque ou por instruções orais ou escritas, estabelecendo criteriosamente a distribuição das projecções ortogonais, considerando escalas e simbologias aplicadas, bem como outros elementos adequados à informação a produzir; executa alterações, reduções ou ampliações de desenho, a partir de indicações recebidas ou por recolha de elementos; executa desenhos de pormenor ou de implantação com base em indicações e elementos detalhados recebidos; efectua esboços e levantamento de elementos existentes; executa outros trabalhos, como efectuar legendas;
- b) Desenho gráfico — executa desenhos de artes gráficas, arte final ou publicitária, a partir de esboços ou maquetas que lhe são distribuídas; executa gráficos, quadros, mapas e outras representações simples a partir de indicações e elementos recebidos; executa outros trabalhos como colorir ou efectuar legendas.

Desenhador de execução (grau principal). — Para além das funções respeitantes aos grupos anteriores, é solicitado a executar trabalhos mais complexos, no âmbito da sua área profissional, com maior autonomia, considerando o seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão. Desenvolve as suas funções em uma ou mais especialidades. Pode coordenar o trabalho, para tarefas bem determinadas, de outros profissionais de grau inferior, constituídos em equipa, que não chefia.

Desenhador-projectista. — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos. Pode coordenar grupos de trabalho para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Director de departamento/serviços. — É o trabalhador responsável perante o conselho de administração, ou seus representantes, pela gestão das estruturas funcionais ou operacionais, a nível orgânico imediatamente inferior à de director de empresa ou de outro director de hierarquia mais elevada. Participa na definição das políticas, bem como na tomada de decisões estratégicas, inerentes à sua área de actividade.

Distribuidor de trabalho. — É o trabalhador que faz coordenadamente lançamento dos trabalhos na execução, atendendo a graus de urgência, disponibilidade e qualificação de mão-de-obra, após se ter assegurado que os postos de trabalho foram em tempo oportuno abastecidos de materiais, ferramentas e documentos informativos. Controla a progressão dos trabalhos e a devolução de materiais excedentes, ferramentas e documentos informativos.

Electricista principal. — É o trabalhador que se encontra, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, habilitado a que lhe seja conferida grande autonomia e atribuição de competência na execução das tarefas mais complexas no âmbito da sua área profissional, cuja realização pode implicar formação específica. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de grau inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Encarregado. — É o trabalhador que na sua área profissional é responsável pela aplicação do programa de produção, conservação, montagem e construção, assegurando a sua execução. Coordena e dirige o modo de funcionamento da respectiva área, por forma a obter dela o melhor rendimento. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia, nos seus aspectos funcionais, administrativos e disciplinares.

Encarregado fabril I e II. — É o trabalhador que, na sua área profissional, é responsável pela aplicação do programa de produção, conservação, montagem e construção, assegurando a sua execução. Coordena e dirige o modo de funcionamento da respectiva área, por forma a obter dela o melhor rendimento. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia nos seus aspectos funcionais, administrativos e disciplinares. O nível II engloba as funções de armazém de expedição de pasta e transporte e movimentação.

Encarregado geral fabril. — É o trabalhador que, na sua área profissional, colabora na elaboração dos programas de produção e manutenção, assegurando a sua execução. Faz cumprir, no local onde se executam as tarefas, a orientação geral que lhe foi superiormente comunicada, por forma a assegurar quer o melhor rendimento produtivo das instalações quer a conservação, reparação e montagem nas áreas da sua responsabilidade específica. Para o exercício da sua actividade terá de resolver problemas de pessoal, problemas de aprovisionamento e estabelecer ligações ou colaborar com outros serviços.

Encarregado de protecção contra sinistros/incêndios. — É o trabalhador que coordena as actividades de prevenção e combate a sinistros, incluindo a instrução de pessoal e as ligações com corporações de bombeiros regionais; assegura a conservação de todo o material não só usado no quartel como o que se encontra montado nas diversas áreas fabris; fornece os elementos estatísticos necessários, sendo responsável nos aspectos funcionais, administrativo e disciplinares do pessoal que chefia.

Encarregado de turno fabril. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente o funcionamento das diferentes instalações de produção, tendo em vista o equilíbrio de todos os processos nos seus aspectos qualitativos, quantitativos e de segurança, garantindo o cumprimento do programa superiormente definido. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia, nos aspectos funcionais, administrativos e disciplinares.

Enfermeiro. — É o trabalhador que, possuindo habilitações legais específicas, exerce directa ou indirectamente funções que visem o equilíbrio da saúde dos tra-

balhadores, através da consulta de enfermagem; realiza educação sanitária, ensinando os cuidados a ter não só para manter o seu nível de saúde e até aumentá-lo, com especial ênfase para as medidas de protecção e segurança no trabalho, na prevenção das doenças, em geral, e das profissionais, em particular. Observa os trabalhadores sãos e doentes, avalia sinais vitais e biométricos, colaborando com outros técnicos nos diferentes tipos de exames; presta cuidados de enfermagem globais e socorros de urgência. Supervisiona o equipamento e a higiene das instalações do sector da saúde. Assegura as tarefas no âmbito da medicina preventiva, curativa e de assistência a sinistrados.

Enfermeiro-coordenador. — É o trabalhador que coordena a actividade de outros profissionais, devendo reunir as condições de enfermeiro, desempenhando, também, tarefas próprias desta função.

Enfermeiro especialista. — É o trabalhador que, além de reunir as condições de enfermeiro, possui o respectivo curso de especialização, reconhecido pela Secretaria de Estado da Saúde.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que procede às operações de entrada ou saída de mercadorias ou materiais. Identifica e codifica os produtos e procede à rejeição dos que não obedeçam aos requisitos contratuais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas ou expedidas e a respectiva documentação; encarrega-se da arrumação e conservação de mercadorias e materiais; distribui mercadorias ou materiais pelos sectores utentes e ou clientes da empresa. Informa sobre eventuais anomalias de existências, bem como sobre danos e perdas; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém, podendo desempenhar outras tarefas complementares no âmbito das funções do serviço em que está inserido.

Fiel de armazém principal. — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica, no âmbito da profissão de fiel, podendo ainda coordenar trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Fiel de armazém qualificado. — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de fiel de armazém principal, que executa as tarefas mais especializadas de armazém. O seu trabalho requer maiores conhecimentos e experiência. Sob a orientação de um superior hierárquico coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores da mesma área de actividade, que chefia.

Fogueiro de 1.^a (operador de caldeiras convencionais). — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor (caldeiras convencionais), competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, fazer reparações de conservação e manutenção nos geradores de vapor (caldeiras convencionais) e providenciar pelo bom funcionamento dos

accessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível, na central. Comunica superiormente anomalias verificadas. Procede a registos para a execução de gráficos de rendimento.

Lubrificador. — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados, executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação. Procede à recolha de amostras de lubrificantes e presta informações sobre eventuais anomalias que detecta.

Lubrificador principal. — É o lubrificador de 1.^a que se encontra, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, habilitado a que lhe seja conferida grande autonomia e atribuição de competência na execução das tarefas mais complexas no âmbito da sua área profissional, cuja realização pode implicar formação específica. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de grau inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Lubrificador qualificado. — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de lubrificador principal, que executa as tarefas mais especializadas da sua actividade. O seu trabalho requer maiores conhecimentos e experiência. Sob a orientação de um superior hierárquico, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores da mesma área de actividade, que chefia.

Mecânico de aparelhos de precisão. — É o trabalhador que executa, repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas de determinados sistemas eléctricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, ópticos ou outros, podendo eventualmente regular básculas e balanças. Colabora com os técnicos de instrumentação.

Mecânico de aparelhos de precisão principal. — É o trabalhador que se encontra, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, habilitado a que lhe seja conferida grande autonomia e atribuição de competência na execução das tarefas mais complexas no âmbito da sua área profissional, cuja realização pode implicar formação específica. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de grau inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Mecânico de aparelhos de precisão qualificado. — É o trabalhador oficial metalúrgico ou electricista principal capaz de desempenhar indistintamente todas as funções das diferentes especialidades próprias da sua área de actividade, com perfeito conhecimento os sectores onde trabalha, bem como as instalações e equipamentos das áreas a que presta assistência. Pode desempenhar funções de chefe de equipa, nomeadamente nas paragens técnicas das instalações.

Motorista (pesados ou ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta. Orienta e auxilia a carga e descarga. Verifica diariamente os níveis de óleo e de água.

Motorista principal. — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de motorista, que, para além de

orientar e auxiliar as operações de carga e descarga de mercadorias, assegura o bom estado de funcionamento do veículo, procedendo à sua limpeza e zelando pela sua manutenção, lubrificação e reparação. Pode eventualmente conduzir máquinas de força motriz no interior das instalações fabris.

Motorista qualificado. — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de motorista principal, que, para além de desempenhar as funções inerentes àquela categoria, controla e coordena equipas polivalentes, que pode chefiar quando necessário. Coordena a actividade de conservação e manutenção de viaturas. Quando devidamente habilitado e treinado, conduz máquinas de força motriz no interior das instalações industriais.

Oficial de conservação civil principal. — É o trabalhador que se encontra, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, habilitado a que lhe seja conferida grande autonomia e atribuição de competência na emissão das tarefas mais complexas no âmbito da sua área profissional, cuja realização pode implicar formação específica. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de grau inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Oficial de conservação qualificado. — É o trabalhador oficial metalúrgico ou electricista principal capaz de desempenhar indistintamente todas as funções das diferentes especialidades próprias da sua área de actividade com perfeito conhecimento dos sectores onde trabalha, bem como as instalações e equipamentos das áreas a que presta assistência. Pode desempenhar funções de chefe de equipa, nomeadamente nas paragens técnicas das instalações.

Oficial metalúrgico principal. — É o trabalhador que se encontra, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, habilitado a que lhe seja conferida grande autonomia e atribuição de competência na execução das tarefas mais complexas no âmbito da sua área profissional, cuja realização pode implicar formação específica. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de grau inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Operador de computador estagiário. — É o trabalhador que desempenha as funções de operador de computador sob a orientação e supervisão de um operador.

Operador de computador. — É o trabalhador que opera e controla o sistema de computador, prepara o sistema para execução dos programas e é responsável pelo cumprimento dos tempos previstos para cada processamento, de acordo com as normas em vigor.

Operador de computador principal. — É o operador de computador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia na execução das tarefas mais complexas do âmbito da operação de computador, podendo ainda coordenar trabalho de outros profissionais de qualificação inferior.

Operador de computador qualificado. — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de operador de computador principal, que executa as tarefas mais espe-

cializadas de operações de computadores. O seu trabalho requer maior experiência e conhecimentos. Sob a orientação do superior hierárquico, coordena e controla as tarefas de um grupo de operadores de computador, que chefia.

Operador de parque de aparas e silos. — É o trabalhador que, sob a orientação do operador de preparação de madeira, executa as tarefas que lhe são atribuídas necessárias à distribuição e armazenamento de cavacos. Vigia no local o funcionamento da instalação, evitando encravamentos, assegura registos de armazenamento de cavacos, efectua trabalhos de limpeza e colabora com as equipas de conservação.

Operador de preparação de madeiras. — É o trabalhador que conduz e vigia o funcionamento, através de painel de comando centralizado, de um conjunto de máquinas constituído por mesas de alimentação, destroçadores de madeira e crivos de aparas, destinados a transformar toros em cavacos ou aparas, seleccionando-os para o fabrico de pasta para papel; regista as condições de funcionamento da instalação; comunica anomalias que não possa ou não deva corrigir e assegura a limpeza do equipamento.

Operador industrial. — É o trabalhador que, utilizando o equipamento instalado, realiza transformações (processos e operações) físico-químicas, ou simplesmente físicas, que optimiza no sentido de obter a melhor eficiência. As acções que desenvolve consistem, fundamentalmente, na condução de equipamentos em função dos valores analíticos (resultados de análises feitas ou não pelo operador) e da leitura de instrumentos de medição diversos. Compete, ainda, ao operador de processo velar pelo comportamento e estado de conservação do equipamento, verificar os níveis dos instrumentos e lubrificantes, colaborar em trabalhos de manutenção, manter limpa a sua área de trabalho e fazer relatórios de ocorrência do seu turno, participando anomalias do funcionamento que não possa ou não deva corrigir.

Esta definição aplica-se, nomeadamente, aos operadores da caldeira de recuperação, caldeira de biomassa e turboalternador, evaporadores, tratamento de água e efluentes, fornos e caustificação, digestor contínuo, lavagem e crivagem, depuração e preparação de pasta, secador, cortadora, tiragens e linhas de acabamentos, parque e preparação de madeiras, produtos químicos, bem como a outras do âmbito de actividade.

Operador de processo extra. — É o trabalhador operador de processo qualificado que desempenha indistintamente todas as funções de produção de pasta ou papel. Pode coordenar o serviço de profissionais em equipas, que chefia, nos aspectos funcionais, administrativos e disciplinares. Colabora com os encarregados ou chefes de turnos no desempenho das suas funções, podendo substituí-los sempre que necessário.

Operador de processo de 1.ª (pasta, papel e energia). — É o trabalhador qualificado com formação técnica e específica e experiência profissional que lhe permite executar tarefas de operação, compreendendo a responsabilidade de condução e orientação de máquinas do conjunto de maquinismos. Proceda à leitura, registo e interpretação de resultados provenientes de valores analíticos (análises realizadas ou não por ele) e instrumentos

de medida, efectuando as correcções e ajustes necessários, de modo a assegurar as melhores condições de produção e segurança. Participa anomalias de funcionamento que não possa ou não deva corrigir, vela pelo estado de conservação do equipamento; pode, eventualmente, colaborar em trabalhos de manutenção.

Operador de processo de 2.^a (pasta, papel e energia). — É o trabalhador que executa o mesmo tipo de tarefas do operador de processo de 1.^a, mas que exijam um grau menor de responsabilidade e especialização. Pode igualmente executar tarefas relacionadas com o controlo de qualidade de produção. Vigia o estado de conservação do equipamento, assegurando a limpeza das instalações. Substitui, na sua área de actividade, o operador responsável pelo equipamento.

Operador de processo de 3.^a (pasta, papel e energia). — É o trabalhador que opera com máquinas ou colabora da condução de maquinismos, realizando tarefas pouco complexas. Assegura a limpeza do equipamento e das instalações. Pode igualmente colaborar em trabalhos de manutenção. Substitui, na sua área de actividade, operadores de nível imediatamente superior.

Operador de processo principal (pasta, papel e energia). — É o trabalhador altamente qualificado cuja formação prática ou teórica, aptidão e experiência profissional lhe permite executar tarefas próprias de operador de processo de 1.^a na condução de equipamentos de maior complexidade tecnológica. Coordena, sem funções de chefia, a actividade de trabalhadores de escalão inferior.

Operador de processo qualificado (pasta, papel e energia). — É o trabalhador operador de processo principal capaz de desempenhar indistintamente todas as funções próprias da produção de pasta crua e branca, ou produção de papel, podendo colaborar com os encarregados ou chefes de turnos no desempenho das suas funções. Pode coordenar o serviço de profissionais em equipas, que chefia.

Operador de processo estagiário (pasta, papel e energia). — É o trabalhador que executa, em colaboração directa com os operadores, tarefas e operações simples no âmbito da produção, tendo em vista a sua preparação para a função de operador de processo.

Operador qualificado, fogueiro. — É o trabalhador operador principal habilitado com a carteira profissional de fogueiro de 1.^a e especializado em condução das caldeiras de recuperação e que assegura também as funções inerentes à condução da central termoeléctrica.

Planificador. — É o trabalhador que colabora com o seu superior hierárquico directo na definição dos programas de conservação. Proceda à utilização dos vários quadros de planeamento e faz o acompanhamento da execução dos mesmos. Prepara elementos estatísticos e documentais necessários à actualização das políticas de planeamento.

Planificador auxiliar. — É o trabalhador que colabora na actualização dos vários quadros de planeamento. Colabora com o planificador na verificação da disponibilidade dos meios necessários aos trabalhos, emite

toda a documentação necessária à sua realização e colabora na recolha de elementos que permitam a obtenção de dados estatísticos para a actualização das políticas de planeamento.

Planificador principal. — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia na execução de tarefas mais complexas no âmbito da planificação. Colabora com o preparador de trabalho na preparação de trabalhos menos qualificados.

Planificador qualificado. — É o trabalhador que, oriundo da categoria profissional de planificador principal, executa as tarefas mais qualificadas no âmbito da sua área de actividade. O seu trabalho requer maiores conhecimentos e experiência. Sob a orientação de um superior hierárquico pode chefiar, coordenando e controlando tarefas de um grupo de trabalhadores da mesma área de actividade. Colabora com o preparador de trabalho na preparação de trabalhos de maior qualificação.

Praticante metalúrgico. — É o trabalhador que, sob orientação, coadjuva nos trabalhos e executa trabalhos simples e operações auxiliares.

Pré-oficial (electricista e construção civil do 1.^o ou do 2.^o ano). — É o trabalhador que coadjuva os oficiais e, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Preparador de trabalho. — É o trabalhador que desenvolve um conjunto de acções tendentes à correcta definição da utilização de métodos e processos, meios humanos e materiais, por forma a minimizar o tempo de imobilização dos equipamentos e melhorar a qualidade dos trabalhos; estuda os equipamentos, por forma a definir as operações a efectuar, bem como a periodicidade, com vista a garantir o bom funcionamento dos mesmos; estabelece fichas de diagnóstico para pesquisa de avarias e reparações *standard*; estabelece métodos e processos de trabalho e estima necessidades de mão-de-obra para o realizar (em quantidade e qualificação); afecta aos trabalhos a realizar materiais específicos, sobressalentes e ferramentas especiais; faz o acompanhamento da evolução do estado dos equipamentos e do desenvolvimento dos trabalhos preparados, introduzindo, sempre que necessário, as alterações convenientes; decide sobre o que deverá ser preparado e qual o respectivo grau de detalhe; colabora no cálculo de custos de conservação; elabora as listas de sobressalentes por equipamentos e colabora na sua recepção.

Preparador de trabalho auxiliar. — É o trabalhador que vela pela permanente existência em armazém dos sobressalentes e dos materiais necessários, de acordo com as especificações definidas, através de um controlo sistemático de consumos e dos conhecimentos dos parâmetros de gestão. Assegura a existência em armazém de todos os sobressalentes e materiais indicados nas listas para cada equipamento e colabora com o fiel de armazém na identificação, especificação e codificação dos sobressalentes e materiais. Em colaboração com os preparadores de trabalho, procede ao cálculo dos parâmetros da gestão, tendo em conta a importância do equi-

pamento, prazo de entrega e origem dos fornecedores. Mantém-se ao corrente dos processos de aquisição de materiais e sobressalentes e assegura-se de que as requisições efectuadas apresentam as características requeridas. Informa os preparadores e planificadores da chegada de materiais e sobressalentes que não havia em *stock*. Procede à análise periódica do ficheiro de sobressalentes e informa superiormente sobre consumos anormais de materiais ou sobressalentes. Colabora com o preparador nas preparações dos trabalhos menos qualificados.

Preparador de trabalho principal. — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que lhe permite que lhe sejam conferidas tarefas mais complexas no âmbito da preparação do trabalho. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas, que não chefia, constituídas para trabalhos de preparação bem determinados.

Preparador de trabalho qualificado. — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de preparador de trabalho principal, que assegura a execução, coordenação e chefia de trabalhos de preparação que envolvam, simultaneamente, as actividades de mecânica e electricidade.

Programador de aplicações. — É o trabalhador que desenvolve logicamente, codifica, prepara os dados para testes, testa e corrige os programas, com base nas especificações transmitidas de acordo com as normas em vigor. Documenta adequadamente o trabalho produzido. Quando principal, pode coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas, que não chefia, constituídas para trabalhos de análise e orgânica e programação bem determinados.

Programador de aplicações estagiário. — É o trabalhador que desempenha as funções de programador de aplicações sob a supervisão de um programador.

Programador de aplicações principal. — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe sejam conferidas tarefas mais complexas no âmbito da programação e análise orgânica de aplicações informáticas. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas, que não chefia, constituídas para trabalhos de análise e orgânica e programação bem determinados.

Programador de aplicações qualificado. — É o trabalhador oriundo da categoria de programador de aplicações principal capaz de desempenhar indistintamente as tarefas mais complexas no âmbito da programação e análise orgânica de aplicações informáticas. Pode coordenar o serviço de profissionais em equipas, que chefia.

Recepcionista de armazém. — É o trabalhador que faz a recepção quantitativa das matérias-primas, materiais e demais aquisições que sejam técnica e administrativamente recepcionáveis, identifica e codifica os produtos e procede à rejeição dos que não obedecem aos requisitos contratuais. Pode desempenhar eventualmente a função de fiel de armazém.

Recepcionista de materiais. — É o trabalhador que faz a recepção quantitativa e qualitativa de mercadorias que sejam técnica e administrativamente recepcionáveis, avaliando-as de acordo com as especificações em vigor. Realiza os respectivos registos e demais documentação de controlo, identificando e codificando as mercadorias e procedendo à rejeição das que não obedecem aos requisitos contratuais. Utiliza, quando necessário, meios informáticos para desempenho das suas actividades.

Secretário(a) de direcção ou administração. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras funções administrativas, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas de 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; redigir documentação diversa em português e em línguas estrangeiras.

Técnico analista de laboratório. — É o trabalhador que executa análises e ensaios laboratoriais, físicos e químicos, com vista a determinar e a controlar a composição dos produtos ou matérias-primas, respectivas propriedades e utilizações possíveis. Compila e prepara elementos necessários à utilização das análises e ensaios, fazendo processamento dos resultados obtidos e executando cálculos técnicos. Recolhe amostras apoiando tecnicamente os postos de controlo fabris. Quando dos graus IV e V, colabora na elaboração de estudos de processo, acompanhando experiências a nível fabril. Realiza experiências laboratoriais complementares das experiências fabris ou integradas em estudos processuais de índole laboratorial. Pode coordenar o serviço de outros profissionais, que poderá chefiar quando dos graus IV e V.

Técnico administrativo/industrial. — É o trabalhador que, possuindo elevados conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, se ocupa da organização, coordenação e orientação de tarefas de maior especialização no âmbito do seu domínio de actividade, tendo em conta a consecução de objectivos fixados pela hierarquia. Colabora na definição dos programas de trabalho para a sua área de actividade, garantindo a sua correcta implementação. Presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes, podendo exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de estruturas permanentes ou grupos de trabalho.

Técnico de conservação civil. — É o oficial da conservação civil que desempenha indistintamente várias das seguintes funções, consoante o seu nível de responsabilidade: pedreiro; decapador/pintor; carpinteiro (toscos e ou limpos); montador de andaimes. Pode coordenar o serviço de outros profissionais em equipas que poderá chefiar, quando dos graus IV e V.

Técnico de conservação eléctrica. — É o oficial da conservação eléctrica que desempenha indistintamente várias das seguintes funções, consoante o seu nível de responsabilidade: oficial electricista (baixa e alta tensão, bobinador e auto); técnico de electrónica; técnico de instrumentação (electrónica e pneumática), e técnico de telecomunicações. Pode coordenar o serviço de outros profissionais em equipas, que poderá chefiar,

quando especializado ou principal. Quando qualificado, exerce funções de chefia e de coordenação sempre que necessário.

Técnico de conservação mecânica. — É o oficial da conservação mecânica que desempenha indistintamente várias das seguintes funções, consoante o seu nível de responsabilidade, assegurando, sempre que necessário, funções de lubrificação: serralheiro (mecânico, civil ou plásticos); soldador; rectificador, torneiro, fresador; mecânico auto e técnico de óleo-hidráulica. Pode coordenar o serviço de outros profissionais em equipas, que poderá chefiar quando especializado ou principal. Quando qualificado, exerce funções de chefia e de coordenação sempre que necessário.

Técnico de controlo e potência. — É o técnico de conservação oriundo da categoria profissional de técnico de manutenção, grau V, que, para além de continuar a desempenhar as funções inerentes à sua anterior categoria, detecta e procede à reparação de avarias de natureza multidisciplinar (eléctrica, instrumentos, electrónica, óleo-hidráulica e telecomunicações).

Técnico de electrónica. — É o trabalhador que desenvolve acções de montagem, calibragem, ensaio, conservação, detecção e reparação de avarias em aparelhagem electrónica industrial e de controlo analítico, na fábrica, oficinas ou locais de utilização. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas e utiliza aparelhos adequados ao seu trabalho.

Técnico especialista (electrónica/óleo-hidráulica/telecomunicações/instrumentação). — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe sejam conferidas tarefas mais complexas no âmbito da sua especialidade. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas, que não chefia, constituídas para trabalhos bem determinados.

Técnico industrial de processo. — É o trabalhador que, sob a orientação do superior hierárquico, coordena e planifica as actividades de um sector produtivo, assegurando o cumprimento qualificado e quantitativo dos programas de produção e objectivos fixados superiormente. Coordena, controla e dirige os profissionais do sector nos aspectos funcionais, administrativos e disciplinares.

Técnico de instrumentação e controlo industrial. — É o trabalhador que desenvolve acções de montagem, calibragem, ensaio, conservação, detecção e reparação de avarias em instrumentos electrónicos, eléctricos, pneumáticos, hidráulicos e servo mecânicos de medida, protecção e controlo industrial na fábrica, oficinas ou locais de utilização. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas e utiliza aparelhos adequados ao seu trabalho.

Técnico de óleo-hidráulica. — É o técnico que desenvolve acções de montagem, calibragem, ensaio, conservação, detecção e reparação de avarias, equipamentos óleo-hidráulicos, na fábrica, oficinas ou locais de utilização. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas e utiliza aparelhos adequados ao trabalho.

Técnico de manutenção. — É o trabalhador que desenvolve acções de manutenção nas áreas eléctrica, electrónica, instrumentação, mecânica, óleo-hidráulica e telecomunicações. Executa peças, faz montagens, desmontagens, calibragens, ensaios, ajustes, afinações, detecção e reparação de avarias, conservação de equipamentos eléctricos, electrónicos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos e plásticos. Guia-se por esquemas, desenhos e outras especificações técnicas e utiliza máquinas, ferramentas e outros aparelhos adequados ao seu trabalho. Sempre que necessário, colabora com os trabalhos da produção, assegura funções de lubrificação, montagem de acessos, isolamentos e a limpeza após a execução dos trabalhos. De acordo com a sua formação/especialização, desempenha, indistintamente, várias funções, consoante o seu nível de responsabilidade.

Assim:

Manutenção eléctrica/instrumentação:
Electricidade (alta tensão e baixa tensão);
Electrónica;
Instrumentação (electrónica e pneumática);
Telecomunicações;
Manutenção mecânica:
Serralharia (mecânica, civil e plásticos);
Soldadura;
Máquinas e ferramentas;
Mecânica de viaturas;
Óleo-hidráulica;
Quando necessário, coordena ou chefia equipas pluridisciplinares.

Técnico principal (electrónica/óleo-hidráulica/telecomunicações/instrumentação). — É o trabalhador que concebe, estuda, instala, utiliza, substitui e conserva sistemas, equipamentos e aparelhagens no âmbito da sua especialização. Pode chefiar outros profissionais de qualificação inferior.

Técnico superior (graus I e II). — É o trabalhador que exerce funções menos qualificadas da sua especialidade. O nível de funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os seguintes pontos:

- a) De uma forma geral, presta assistência a profissionais mais qualificados na sua especialidade ou domínio de actividade, dentro da empresa, actuando segundo instruções detalhadas, orais ou escritas. Através da procura espontânea, autónoma e crítica de informações e instruções complementares, utiliza os elementos de consulta conhecidos e experiências disponíveis na empresa ou a ela acessíveis;
- b) Quando do grau II, poderá coordenar e orientar trabalhadores de qualificação inferior à sua ou realizar estudos e proceder à análise dos respectivos resultados;
- c) Os problemas ou tarefas que lhe são cometidos terão uma amplitude e um grau de complexidade compatível com a sua experiência e ser-lhe-ão claramente delimitados do ponto de vista de 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.

Técnico superior (grau III). — É o trabalhador cuja formação de base se alargou e consolidou através do exer-

cício de actividade profissional relevante, durante um período limite de tempo. O nível das funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

- a) Toma decisões autónomas e actua por iniciativa própria no interior do seu domínio de actividade, não sendo o seu trabalho supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares ou complexos;
- b) Pode exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalhadores ou actuar como assistente de profissionais mais qualificados na chefia de estruturas de maior dimensão, desde que na mesma não se incluam profissionais de qualificação superior à sua;
- c) Os problemas ou tarefas que lhe são cometidos implicam capacidade técnica evolutiva e ou envolvem a coordenação de factores ou actividades diversificadas no âmbito do seu próprio domínio de actividade;
- d) 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 exterior.

Técnico superior (grau IV). — É o trabalhador detentor de especialização considerável num campo particular de actividade ou possuidor de formação complementar e experiência profissional avançadas ao conhecimento genérico de áreas diversificadas para além da correspondente à sua formação base. O nível de funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

- a) Dispõe de autonomia no âmbito da sua área de actividade, cabendo-lhe desencadear iniciativas e tomar decisões condicionadas pela política estabelecida para essa área, em cuja de iniciação deve participar. Recebe trabalho com simples indicação do seu objectivo. Avalia autonomamente as possíveis implicações das suas decisões ou actuação nos serviços por que é responsável no plano das políticas gerais, posição externa, resultados e relações de trabalho da empresa. Fundamenta propostas de actuação para decisão superior, quando tais implicações sejam susceptíveis de ultrapassar o seu nível de responsabilidade;
- b) Pode desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades de estrutura da empresa, desde que na mesma não se integrem profissionais de qualificação superior à sua;
- c) Os problemas e tarefas que lhe são cometidos envolvem o estudo e desenvolvimento de soluções técnicas novas, com base na combinação de elementos e técnicas correntes e ou a coordenação de factores ou actividades de tipo de natureza complexas, com origem em domínios que ultrapassem o seu sector específico de actividade, incluindo entidades exteriores à própria empresa.

Técnico superior (grau V). — É o trabalhador detentor de sólida formação num campo de actividade especializado, complexo e importante para o funcionamento ou economia da empresa e também aquele cuja formação e currículo profissional lhe permite assumir importantes responsabilidades com implicações em áreas diversificadas da actividade empresarial. O nível das funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os seguintes pontos:

- a) Dispõe de ampla autonomia de julgamento e iniciativa no quadro das políticas e objectivos da(s) respectiva(s) área(s) de actividade da empresa, em cuja definição participa e por cuja execução é responsável;
- b) Como gestor, chefia, coordena e controla um conjunto complexo de unidades estruturais, cuja actividade tem incidência sensível no funcionamento, posição externa e resultados da empresa, podendo participar na definição das suas políticas gerais, incluindo a política salarial;
- c) Como técnico ou especialista, dedica-se ao estudo, investigação e solução de problemas complexos ou especializados, envolvendo conceitos e ou tecnologias recentes ou pouco comuns. Apresenta soluções tecnicamente avançadas e valiosas do ponto de vista económico-estratégico da empresa.

Técnico superior (grau VI). — É o trabalhador que, pela sua formação, currículo profissional e capacidade pessoal, atingiu, dentro de uma especialização ou num vasto domínio de actividade dentro da empresa, as mais elevadas responsabilidades e grau de autonomia. O nível das funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

- a) Dispõe do máximo grau de autonomia de julgamento e iniciativa, apenas condicionados pela observância das políticas gerais da empresa, em cuja definição vivamente participa, e pela acção dos corpos gerentes ou dos seus representantes exclusivos;
- b) Como gestor, chefia, coordena e controla a actividade de múltiplas unidades estruturais da empresa numa das suas grandes áreas de gestão ou em várias delas, tomando decisões fundamentais de carácter estratégico com implicações directas e importantes no funcionamento, posição exterior e resultados da empresa;
- c) Como técnico ou especialista, dedica-se ao estudo, investigação e solução de questões complexas altamente especializadas ou com elevado conteúdo de inovação, apresentando soluções originais de elevado alcance técnico, económico ou estratégico.

Técnico de telecomunicações. — É o trabalhador que desenvolve acções de montagem, ensaio, calibragem, conservação, detecção e reparação de avarias em aparelhos de telecomunicações e de telessinalização na fábrica, oficinas ou locais de utilização. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas e utiliza aparelhos adequados ao seu trabalho.

Telefonista-recepcionista. — É o trabalhador que, além de ter a seu cargo o serviço de telefonemas de e para o exterior, recebe, anuncia e informa os visitantes. Quando necessário, executa complementarmente trabalhos de dactilografia ou outros afins.

Tirocinante de desenhador. — É o trabalhador que, ao nível da formação exigida, faz tirocínio para ingresso na categoria imediatamente superior. A partir de orientações dadas e sem grande exigência de conhecimentos específicos, executa trabalhos simples de desenho, coadjuvando os profissionais de desenho mais qualificados.

Verificador de equipamentos. — É o trabalhador que, em colaboração com a manutenção preventiva e mediante programas preestabelecidos, recolhe, regista e interpreta dados respeitantes às condições de funcionamento do equipamento.

Verificador de equipamentos principal. — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe sejam conferidas tarefas mais complexas no âmbito da verificação de equipamentos. Colabora directamente com o seu superior na elaboração de programas respeitantes ao funcionamento dos equipamentos. Pode coordenar o trabalho de outros trabalhadores da sua área profissional e de qualificação inferior sem chefear.

ANEXO II

Condições específicas

Princípios gerais sobre carreiras profissionais de progressão não automática e avaliação de desempenho

1 — As carreiras profissionais criadas ou a criar pela empresa para os grupos profissionais não abrangidos pelas carreiras automáticas previstas neste anexo deverão, em princípio, obedecer às seguintes regras básicas, sem prejuízo de situações que justifiquem tratamento diferente, nomeadamente as já regulamentadas pelo presente AE:

1.1 — São condições necessárias à progressão na carreira profissional:

- a) A permanência mínima de três anos e máxima de cinco anos na categoria inferior;
- b) A obtenção de mérito profissional em processo de avaliação de desempenho;
- c) Capacidade para desempenhar as tarefas ou assumir as responsabilidades correspondentes às novas funções/nível de carreira.

1.2 — O acesso nas carreiras poderá prever condições de formação básica e formação profissional, mediante frequência, com aproveitamento, das acções de formação adequadas.

2 — Os profissionais em aprendizagem ascenderão automaticamente ao primeiro nível da respectiva carreira, não podendo a permanência em cada nível de aprendizagem ter duração superior a um ano.

3 — A avaliação de desempenho instituída na empresa é um sistema de notação profissional que consiste na recolha contínua de informação sobre a actualização profissional do avaliado durante o período a que a avaliação se reporta.

3.1 — A avaliação terá periodicidade anual e abrangerá todos os trabalhadores da empresa, sendo realizada, em princípio, no 1.º trimestre de cada ano.

3.2 — A avaliação será realizada pela hierarquia que enquadra o trabalhador, sendo o processo sustentado em manual de avaliação previamente divulgado, do qual constarão os critérios e factores de avaliação.

3.3 — Os resultados da avaliação serão sempre comunicados ao trabalhador pela hierarquia competente.

3.4 — Os processos de avaliação deverão prever obrigatoriamente mecanismos de reclamação, normalmente instâncias e prazos de recurso, sendo garantido a cada trabalhador acesso aos elementos que serviram de base à avaliação.

Condições únicas de promoção na carreira profissional

1 — Os trabalhadores com mais de três anos nas categorias profissionais abaixo indicadas, excepto naquelas indicadas com menor tempo de permanência, poderão ascender à categoria imediatamente suspenso após aprovação em avaliação de mérito profissional.

2 — A pedido dos profissionais que preenchem as condições mínimas acima estabelecidas poderão ser realizadas provas profissionais complementares da avaliação referida.

3 — A aprovação nestas provas não constitui por si só condição de promoção, sendo contudo indicação relevante para a avaliação realizada.

4 — As provas deverão ser realizadas nos meses de Maio-Junho e Novembro-Dezembro de cada ano, devendo os pedidos ser formulados até ao fim dos meses de Fevereiro e Agosto, respectivamente.

5 — Se, por motivos devidamente justificados, o trabalhador não puder comparecer à prova profissional já marcada, esta transitará para a época de provas imediata.

6 — Na impossibilidade por parte da empresa de realizar as provas profissionais na época determinada pelo pedido de inscrição do trabalhador, estas serão realizadas no período seguinte, produzindo efeitos a eventual promoção 30 dias após o último dia da época em que se deveria ter realizado a prova.

7 — As eventuais promoções decorrentes da avaliação de mérito, complementada com provas profissionais, produzirão efeitos 30 dias após a realização da respectiva prova.

8 — Cada candidato só poderá ser submetido a provas com o intervalo mínimo de dois anos contados a partir da data da realização da prova.

9 — Incluem-se neste regime as seguintes categorias profissionais:

Analista de 1.^a;
Analista principal;
Controlador industrial de 1.^a;
Controlador industrial de 2.^a;
Desenhador de execução (grau I);
Fiel de 1.^a;
Fiel principal;
Oficial de construção civil de 1.^a;
Oficial electricista de 1.^a;
Oficial electricista principal;
Oficial metalúrgico de 1.^a;
Oficial metalúrgico principal;
Planificador auxiliar (dois anos);
Preparador de trabalho auxiliar (dois anos);
Preparador de trabalho dos graus I e II (mecânica eléctrica);
Recepcionista de materiais de 1.^a;
Recepcionista de materiais de 2.^a;
Recepcionista de materiais de 3.^a (dois anos);
Recepcionista de materiais principal;
Técnico de instrumentação de controlo industrial de 1.^a;

Técnico de instrumentação de controlo industrial de 2.^a (dois anos);
Técnico especialista de instrumentação;
Verificador de equipamentos.

A) Ajudante

Os ajudantes com mais de três anos de exercício de função e mérito no seu desempenho poderão ascender ao grupo de enquadramento imediatamente superior.

B) Assistente administrativo

I — Admissão:

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas actividades administrativas.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

Idade mínima — a exigida na lei;
Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.^o ano) da área de formação adequada

à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

II — Estágio:

3 — O ingresso na carreira poderá ser precedido de estágio.

4 — O estágio terá a duração máxima de dois anos.

III — Progressão na carreira:

5 — O plano de carreira de assistente administrativo compreende sete níveis de progressão.

6 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Possuir as habilitações escolares do 3.^o ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para o acesso aos graus IV e V as habilitações definidas no n.º 2;

Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;

Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Gr. enq.	Níveis de qualificação	Tempos mínimos
7	Assistente administrativo grau V	—
8	Assistente administrativo grau IV	Cinco anos.
9	Assistente administrativo grau III	Três anos.
10	Assistente administrativo grau II	Três anos.
11	Assistente administrativo grau I	Dois anos.
12	Assistente admin. estagiário do 2. ^o ano	Um ano.
13	Assistente admin. estagiário do 1. ^o ano	Um ano.

IV — Densidades:

7 — Para os profissionais integrados nas categorias correspondentes aos graus IV e V observar-se-á o seguinte esquema de densidades máximas face ao total do efectivo na carreira:

Grau V — 25 %;
Graus IV e V — 50 %.

C) Bombeiros

Os bombeiros com mais de três anos de exercício de função e mérito no seu desempenho poderão ascender ao grupo imediatamente superior.

D) Fiel de armazém

I — Admissão:

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas actividades de aprovisionamento.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

Idade mínima — a exigida na lei;
Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.^o ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

II — Progressão na carreira:

3 — O plano de carreira de fiel de armazém compreende quatro níveis de progressão.

4 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Possuir as habilitações escolares do 3.^o ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para acesso aos níveis de principal e qualificado as habilitações definidas no n.º 2;
Obter mérito no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;
Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Gr. enq.	Níveis de qualificação	Tempos mínimos
9	Fiel de armazém qualificado	—
10	Fiel de armazém principal	Cinco anos.
11	Fiel de armazém 1. ^a	Três anos.
12	Fiel de armazém 2. ^a	Três anos.

III — Densidades:

5 — Para os profissionais integrados nas categorias correspondentes aos níveis de principal e qualificado observar-se-á o seguinte esquema de densidades máximas face ao total do efectivo na carreira:

Qualificado — 10 %;
Principal e qualificado — 25 %.

E) Operador industrial

I — Admissão:

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas actividades de produção de embalagem.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

Idade mínima — a exigida na lei;
Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

II — Estágio:

3 — O ingresso na carreira poderá ser precedido de estágio.

4 — O estágio terá a duração máxima de um ano.

III — Progressão na carreira:

5 — O plano de carreira de operador industrial compreende seis níveis de progressão.

6 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Possuir as habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para acesso aos níveis de principal e qualificado as habilitações definidas no n.º 2;
Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;

Desempenhar duas ou três funções da sua área de actividade referidas na descrição de funções. Para os níveis de qualificado e extra é exigido o desempenho de todas as funções da sua área de actividade;

Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Gr. enq.	Níveis de qualificação 1	Tempos mínimos
7	Operador processo extra	—
8	Operador processo qualificado	Cinco anos.
9	Operador processo principal	Quatro anos.
10	Operador processo 1.ª	Três anos.
11	Operador processo 2.ª	Três anos.
12	Operador processo 3.ª	Dois anos.
13	Operador processo estagiário	Um ano.

IV — Densidades:

7 — Para os profissionais integrados nas categorias correspondentes aos níveis de principal e qualificado observar-se-á o seguinte esquema de densidades máximas face ao total do efectivo na carreira:

Extra — 10 %;
Qualificado e extra — 25 %.

V — Condições específicas e únicas dos trabalhadores condutores de geradores de vapor:

8 — Independentemente das medidas de segurança existentes, as funções inerentes à condução de geradores de vapor ou dos acessórios ao processo de produção de vapor, quando localizadas no interior dos compartimentos onde estão instaladas as caldeiras comportam, cumulativamente, riscos de graves acidentes corporais e condições conjuntas de gravosidade e perigosidade de trabalho, designadamente nos aspectos de existência permanente de altos valores médios de intensidade de:

Pressões normais;
Vibrações;
Radiações térmicas;
Mudanças térmicas intermitentes;
Ausência de iluminação solar;
Frequentes deslocamentos entre os diversos pisos do edifício das caldeiras.

9 — Nestes termos e em virtude das características muito especiais da actividade referida no número anterior, é atribuído um prémio horário pecuniário a todos os trabalhadores integrados nestas condições de trabalho e nos termos que seguem:

a) O prémio será atribuído, por cada hora efectiva de trabalho, aos trabalhadores directa ou per-

manentemente envolvidos na condução de geradores de vapor e de equipamentos auxiliares dos mesmos, quando localizados no interior dos compartimentos onde estão instaladas as caldeiras, e abrange as seguintes categorias profissionais:

Encarregado de turno da central;
Operador industrial (área/actividade energia);

- b) O prémio terá o valor horário de 108\$ e será pago aos trabalhadores referenciados na alínea anterior no final de cada mês proporcionalmente às horas de trabalho efectivamente prestadas nesse mês;
- c) O prémio não será atribuído durante as férias, não integrando a retribuição mensal.

F) Técnico administrativo/industrial

I — Admissão:

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais que desempenham funções técnicas nas áreas de planeamento, investigação operacional, projecto, produção, conservação, administração, comercial, recursos humanos, organização e informática.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

- a) Idade mínima — a exigida na lei;
- b) Habilitações escolares — curso secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, via profissionalizante, sendo condição preferencial para a admissão o nível de bacharelato.

3 — O período experimental destes profissionais é o previsto neste acordo.

II — Progressão na carreira:

4 — Consideram-se quatro níveis de responsabilidade e de enquadramento nesta categoria profissional.

5 — O acesso aos quatro níveis de responsabilidade dependerá, tendo por base os respectivos perfis de caracterização, da existência cumulativa das seguintes condições:

5.1.1 — Mérito profissional no desempenho da função;

5.1.2 — Potencial para o desempenho de funções mais qualificadas.

G) Técnico analista de laboratório

I — Admissão:

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas actividades laboratoriais.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

Idade mínima — à exigida na lei;

Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

II — Estágio:

3 — O ingresso na carreira poderá ser precedido de estágio.

4 — O estágio terá a duração máxima de dois anos.

III — Progressão na carreira:

5 — O plano da carreira de técnico analista de laboratório compreende sete níveis de progressão.

6 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Possuir as habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para o acesso aos graus IV e V as habilitações definidas no n.º 2;

Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;

Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Os profissionais que não possuam as habilitações escolares definidas no n.º 2 poderão progredir para os graus IV e V com o 9.º ano de escolaridade e um mínimo de 10 anos de experiência profissional na actividade; para os restantes graus desde que com o 6.º ano de escolaridade e que possuam o mínimo de 10 anos de experiência profissional na actividade.

Gr. enq.	Níveis de qualificação	Tempos mínimos
7	Técnico analista laboratório grau V	—
8	Técnico analista laboratório grau IV	Cinco anos.
9	Técnico analista laboratório grau III	Três anos.
10	Técnico analista laboratório grau II	Três anos.
11	Técnico analista laboratório grau I	Dois anos.
12	Téc. analista. lab. estagiário 2.º ano	Um ano.
13	Téc. analista. lab. estagiário 1.º ano	Um ano.

IV — Densidades:

7 — Para os profissionais integrados nas categorias correspondentes aos graus IV e observar-se-á o seguinte esquema de densidades máximas face ao total do efectivo na carreira:

Grau V — 25 %;

Graus IV e V — 50 %.

H) Técnico de manutenção

I — Admissão:

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização na actividade de manutenção mecânica e ou eléctrica.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

Idade mínima — a exigida na lei;

Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

II — Estágio:

3 — O ingresso na carreira poderá ser precedido de estágio.

4 — O estágio terá a duração máxima de dois anos.

III — Progressão na carreira:

5 — O plano de carreira de técnico de manutenção compreende sete níveis de progressão.

6 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Possuir as habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para o acesso aos graus IV e V as habilitações definidas no n.º 2;

Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;

Desempenhar duas ou três especialidades referidas na definição de funções de acordo com a sua área de actividade. Para os graus IV e V é exigido o desempenho de três especialidades;

Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Gr. enq.	Níveis de qualificação	Tempos mínimos
7	Técnico de manutenção grau V	—
8	Técnico de manutenção grau IV	Cinco anos.

Gr. enq.	Níveis de qualificação	Tempos mínimos
9	Técnico de manutenção grau III	Três anos.
10	Técnico de manutenção grau II	Três anos.
11	Técnico de manutenção grau I	Três anos.
12	Téc. manutenção estagiário 2.º ano	Um ano.
13	Téc. manutenção estagiário 1.º ano	Um ano.

7 — Para os profissionais integrados nas categorias correspondentes aos graus IV e V observar-se-á o seguinte esquema de densidades máximas face ao total do efectivo na carreira:

Grau V — 10 %;
Graus IV e V — 25 %.

V — Deontologia profissional:

8 — Os técnicos de manutenção das actividades eléctrica/instrumentação terão sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança das instalações eléctricas.

9 — Estes trabalhadores podem também recusar obediência a ordens de natureza técnica que não sejam emanadas de superior habilitado.

10 — Sempre que no exercício da sua profissão estes trabalhadores corram riscos de electrocussão ou de descargas acidentais de fluidos que possam pôr em risco a sua integridade física, não podem trabalhar sem que sejam acompanhados por outro profissional.

11 — Os técnicos de manutenção das actividades eléctrica/instrumentação obrigam-se a guardar sigilo profissional quanto a técnicas de controlo aplicadas na

empresa, bem como no respeitante a comunicações escutadas no exercício da sua profissão.

f) Técnico de conservação mecânica e eléctrica e civil

I — Integração na carreira:

1 — Os planos de carreira de técnicos de conservação mecânica e eléctrica compreendem quatro níveis de progressão.

2 — A integração na carreira far-se-á pelo nível de enquadramento imediatamente superior ao que o trabalhador possui, dependendo das habilitações escolares, experiência e mérito profissional.

3 — Desta integração não poderá resultar a ascensão para mais do que o nível de enquadramento imediatamente superior.

4 — É condição necessária para a integração na carreira o desempenho de duas das funções referidas na definição de funções de cada uma das categorias profissionais.

5 — Os tempos mínimos de experiência profissional exigidos para a integração dependem das habilitações escolares e são os seguintes:

Mecânica/eléctrica

Categorias	6.º ano de escolaridade ou equivalente	9.º ano de escolaridade ou equivalente
Técnico principal	12 anos	10 anos.
Técnico especializado	9 anos	8 anos.
Técnico de 1.ª	6 anos	5 anos.
Técnico de 2.ª	3 anos	2 anos.

Civil

Categorias	6.º ano de escolaridade ou equivalente	9.º ano de escolaridade ou equivalente
Técnico especializado	Nove anos	Oito anos.
Técnico de 1.ª	Seis anos	Cinco anos.
Técnico de 2.ª	Três anos	Dois anos.

II — Progressão na carreira:

6 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa da verificação de mérito profissional no desempenho da função, potencial para desempenho de funções superiores e do cumprimento dos tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Mecânica/eléctrica

Categorias	6.º ano de escolaridade ou equivalente	9.º ano de escolaridade ou equivalente
Técnico principal	—	—
Técnico especializado	Quatro anos	Três anos.
Técnico de 1.ª	Quatro anos	Três anos.
Técnico de 2.ª	Três anos	Dois anos.

Civil

Categorias	6.º ano de escolaridade ou equivalente	9.º ano de escolaridade ou equivalente
Técnico principal	—	—
Técnico especializado	Quatro anos	Três anos.
Técnico de 1.ª	Quatro anos	Três anos.
Técnico de 2.ª	Três anos	Dois anos.

III — Densidades:

7 — O número de profissionais que poderá integrar cada um dos planos de carreira não deverá exceder a percentagem de 15% do efectivo existente para estas áreas de actividade.

J) Técnico superior

I — Admissão e período experimental:

1 — Neste grupo estão integrados os profissionais de formação académica superior, licenciatura, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, nomeadamente universidades e institutos superiores.

2 — Na admissão dos trabalhadores integrados neste grupo será sempre exigido diploma ou documento equivalente e carteira profissional, quando exigido por lei.

3 — O período experimental destes trabalhadores é o previsto neste acordo.

II — Progressão na carreira:

4 — O plano de carreira de técnico superior compreende seis níveis de responsabilidade e de enquadramento.

5 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas.

6 — O técnico superior (grau I) poderá passar ao grau II após um ano de permanência naquela categoria.

III — Funções:

7 — As funções destes profissionais serão as correspondentes aos diversos níveis.

8 — Enquandram-se neste grupo de técnicos superiores os profissionais que desempenham funções técnicas nas áreas de planeamento, investigação operacional, engenharia, economia/finanças, jurídica, recursos humanos, organização, informática e comercial.

K) Trabalhadores analistas

I — Admissão:

1 — As condições mínimas de admissão de trabalhadores analistas de laboratório são:

- a) Idade mínima — 18 anos;
- b) Habilitações mínimas — curso secundário adequado.

II — Promoções e acessos:

2 — O analista de 2.ª ingressará na classe imediatamente superior após três anos na categoria, desde que possua as habilitações mínimas acima previstas.

3 — Os preparadores de laboratório que possuam ou venham a possuir o curso secundário adequado acima previsto ingressarão após quatro meses de estágio na

categoria profissional de analista de 2.ª, continuando a assegurar as funções próprias de preparador de laboratório.

L) Trabalhadores da construção civil

I — Admissão:

1 — A carreira dos profissionais da construção civil inicia-se pela categoria de pré-oficial de 2.ª. As condições de admissão de trabalhadores da construção civil são:

- a) Idade mínima — a exigida na lei;
- b) Habilitações mínimas exigidas por lei.

II — Promoções e acessos:

2 — Os pré-oficiais serão promovidos à categoria de oficial de 2.ª logo que completem dois anos de permanência naquela categoria.

3 — Os oficiais de 2.ª serão promovidos à categoria de oficial de 1.ª logo que completem três anos de permanência naquela categoria.

4 — Após três anos de permanência na categoria o trabalhador não especializado poderá requerer à empresa exame de ingresso em profissão por ele indicada.

5 — Se for aprovado, o trabalhador não especializado será classificado como pré-oficial.

6 — O trabalhador não especializado aprovado continuará, contudo, a exercer funções de trabalhador não especializado enquanto não houver vaga na profissão para que foi aprovado.

III — Densidades e dotações mínimas:

7 — Em cada profissão o número de oficiais de 1.ª não pode ser inferior a 50% do número de oficiais de 2.ª, devendo, porém, haver sempre um oficial de 1.ª

8 — O número de pré-oficiais em cada profissão não poderá ser superior ao número de oficiais que nela existem.

M) Trabalhadores electricistas

I — Admissão:

1 — A carreira de profissionais electricistas inicia-se pela categoria de pré-oficial.

2 — As condições de admissão de trabalhadores electricistas são:

- a) Idade mínima — a exigida por lei;
- b) Habilitações mínimas exigidas por lei.

3 — Só poderão ser admitidos ao serviço da empresa os oficiais electricistas que sejam portadores da respectiva carteira profissional devidamente legalizada.

II — Promoções e acessos:

4 — Os pré-oficiais serão promovidos após dois períodos de um ano:

- a) Terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º ano os trabalhadores electricistas diploma-

dos pelas escolas oficiais portuguesas com o curso industrial de electricista, ou de montador electricista e ainda os diplomados em cursos de electricidade da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiro-electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica;

- b) Terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º ano os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas com o curso do Ministério do Emprego e da Segurança Social, através do Fundo de Desenvolvimento da mão-de-obra.

5 — Os oficiais de 2.ª serão promovidos à categoria de oficial de a após dois anos de permanência naquela categoria.

III — Densidade e dotações mínimas:

6 — O número de pré-oficiais não poderá ser superior ao número de oficiais.

7 — Havendo ao serviço 5 oficiais, 1 será classificado como encarregado. Se houver 15 oficiais, haverá 2 encarregados. Se o número de oficiais for superior a 15, haverá mais 1 encarregado por cada grupo de 15.

IV — Deontologia profissional:

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

9 — 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.

10 — Sempre que no exercício da sua profissão de electricista o trabalhador corra riscos de electrocussão não pode trabalhar sem ser acompanhado por outro oficial.

N) Trabalhadores de enfermagem

I — Promoções e acessos:

1 — Os enfermeiros habilitados com o curso de enfermagem geral e com cinco anos de permanência na função deverão ser sujeitos a avaliação de mérito profissional com vista à promoção a enfermeiros especialistas, cuja concretização dependerá ainda de proposta do médico do trabalho da empresa.

II — Densidades e dotações mínimas:

2 — A empresa manterá um enfermeiro de serviço por cada grupo, ou fracção, de 500 trabalhadores em laboração simultânea, seja em horário normal seja em turnos rotativos.

3 — Haverá obrigatoriamente um enfermeiro-coordenador sempre que, por cada local de trabalho, haja ao serviço três ou mais profissionais em regime de horário normal ou cinco ou mais em regime de turnos ou misto.

O) Trabalhadores fogueiros

I — Admissão:

Condições fixadas na regulamentação da profissão de fogueiro.

II — Condições específicas e únicas dos trabalhadores:

1 — Independentemente das medidas de segurança existentes, as funções inerentes à operação de caldeiras

convencionais, quando localizadas no interior dos compartimentos onde estão instaladas as caldeiras, comportam, cumulativamente, riscos de graves acidentes corporais e condições conjuntas de gravosidade e perigosidade de trabalho, designadamente nos aspectos de existência permanente de altos valores médios de intensidade de pressões normais, vibrações, radiações térmicas, mudanças térmicas intermitentes, ausência de iluminação solar e frequentes deslocações entre os diversos pisos do edifício das caldeiras.

2 — Nestes termos, e em virtude das características muito especiais da actividade referida no número anterior, é atribuído um prémio horário pecuniário a todos os trabalhadores integrados nestas condições de trabalho e nos termos que seguem:

- a) O prémio será atribuído por cada hora efectiva de trabalho aos trabalhadores directa e permanentemente envolvidos na condução de geradores de vapor e equipamentos auxiliares dos mesmos, quando localizados no interior dos compartimentos onde estão instaladas as caldeiras, e abrange as seguintes categorias profissionais:

Encarregado geral fabril (serviço de energia);
Encarregado de turno fabril (serviço de energia);
Operador de processo principal (serviço de energia);
Fogoeiro de 1.ª (operador de caldeiras de recuperação);
Fogoeiro de 1.ª (operador de caldeiras convencionais);
Operador turbo-alternador e quadros;
Operador de processo de 1.ª (serviço de energia);
Operador de evaporação, oxidação e *stripping* de condensados;
Operador de tratamento de águas e bombagem;
Operador de processo de 2.ª;
Ajudante de fogoeiro (tanque de Smelt);
Operador de tratamento de efluentes;
Operador de processo de 3.ª;
Suboperador da central (ajudante de fogueiro);

- b) O prémio terá o valor horário de 87\$ [...] e será pago aos trabalhadores referenciados na alínea anterior no final de cada mês, proporcionalmente às horas de trabalho efectivamente prestadas nesse mês;

- c) O prémio não será atribuído durante as férias, não integrando a retribuição mensal.

III — Promoções e acessos:

3 — Ascendem a operador qualificado os condutores de caldeiras de recuperação ou os operadores de turbo-alternador e quadros que, sendo fogueiros de 1.ª, solicitem a sua reclassificação, sendo submetidos à realização de provas de aptidão para o desempenho das referidas funções, acompanhada de declaração em que aceita assegurar qualquer das funções acima referidas, de acordo com as necessidades de serviço e nos termos deste acordo.

4 — A empresa obriga-se a promover a formação necessária aos operadores referidos no n.º 1 desde que

o desejem e que se habilitem a desempenhar as funções necessárias à promoção.

5 — No prazo de 60 dias após a formulação, junto da empresa, por parte dos trabalhadores interessados do pedido de realização de provas de aptidão previstas no n.º 1, aquela marcará a data das mesmas, que se efectivam nos 30 dias subsequentes, devendo a promoção efectivar-se nos 30 dias seguintes à aprovação das provas.

P) Trabalhadores metalúrgicos

I — Admissão:

1 — A carreira dos profissionais metalúrgicos inicia-se pela categoria de praticante metalúrgico.

2 — As condições de admissão de trabalhadores metalúrgicos são:

- a) Idade mínima — a exigida na lei;
- b) Habilitações mínimas exigidas por lei.

II — Promoções e acessos:

3 — Os praticantes metalúrgicos ao fim de um ano ascenderão ao grupo de enquadramento superior. Após dois anos ascenderão à categoria de oficial de 2.ª

4 — Os oficiais de 2.ª que completarem quatro anos de permanência na empresa no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão superior.

5 — Os ferramenteiros ou entregadores de ferramentas com mais de três anos no exercício de funções e mérito profissional no seu desempenho poderão ascender ao grupo imediatamente superior.

III — Densidades e dotações mínimas:

6 — Relativamente aos trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos da mesma profissão, serão observadas, em cada unidade fabril, as proporções mínimas constantes do seguinte quadro de densidades:

Número de trabalhadores	1.ª	2.ª	Pratic.
1	—	1	—
2	1	—	1
3	1	1	1
4	1	2	1
5	1	3	1
6	1	3	2
7	2	3	2
8	3	3	2
9	3	4	2
10	3	5	2

7 — Quando o número de trabalhadores seja superior a 10, a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos das proporções estabelecidas no número anterior.

8 — O pessoal de chefia não será considerado para o efeito das proporções estabelecidas no número anterior.

9 — O número de oficiais qualificados e principais acresce ao número total de oficiais para efeitos de quadro de densidade, sendo considerados como oficiais de 1.ª

10 — As proporções fixadas nesta secção podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a promoção de trabalhadores.

11 — No caso de, por aplicação do quadro de densidades, haver lugar a promoção, esta far-se-á com base no mérito profissional, habilitação escolar e antiguidade do trabalhador.

Q) Trabalhadores técnicos de desenho

I — Admissão:

1 — As condições de admissão para os trabalhadores com vista ao exercício das funções incluídas neste grupo são as seguintes:

- a) Curso secundário unificado/geral (mecânica, electricidade, construção civil ou artes visuais), aos que ingressam em tirocinante de desenho pelo período de dois anos (1.º e 2.º anos), findo o qual passam a desenhador de execução (grau II-A);
- b) Curso industrial (Decreto-Lei n.º 37 029) ou curso complementar — 11.º ano (nomeadamente mecanotecnia, electrotecnia, construção civil ou artes gráficas), aos que ingressam em desenhador de execução (grau II-A);
- c) Para os arquivistas técnicos a habilitação é o ciclo preparatório ou curso secundário unificado/geral e a idade mínima de 18 anos;
- d) Para os operadores heliográficos, a habilitação é o ensino primário ou o ciclo preparatório e a idade mínima de 18 anos.

II — Promoções e acessos:

2 — Na categoria de desenhador de execução, o acesso do grau II-A ao grau II-B e deste ao grau I dá-se automaticamente logo que o trabalhador complete três anos de grau.

3 — Os operadores heliográficos e os arquivistas técnicos terão acesso ao grau I após permanência mínima de três anos de desempenho de funções na categoria do grau II e aprovação em avaliação de mérito profissional.

R) Trabalhadores técnicos de instrumentação

I — Admissão:

1 — É exigido como habilitações mínimas o curso industrial de electricidade ou equivalente. Para a profissão de mecânico de aparelhos de precisão e técnico de óleo-hidráulica é exigido como habilitação mínima o curso industrial de serralheiro ou equivalente.

2 — São condições preferenciais cursos de especialidade, designadamente o curso complementar de Electricidade e o de Electromecânica da Escola de Paço de Arcos.

II — Promoções e acessos:

3 — Os tirocinantes do 2.º ano ascenderão a técnicos estagiários após a aprovação em avaliação de mérito profissional a realizar até um ano de permanência na categoria.

4 — Os técnicos estagiários ingressarão automaticamente na classe imediatamente superior logo que completem um ano de permanência na categoria.

5 — Os praticantes de mecânico de aparelhos de precisão ascenderão à categoria de mecânico de aparelhos de precisão após a aprovação em provas de avaliação de conhecimentos após dois anos de permanência na categoria.

6 — O mecânico de aparelhos de precisão estagiário ingressará automaticamente na classe imediatamente superior logo que complete um ano de permanência na categoria.

7 — O acesso às restantes categorias profissionais resultará da avaliação do mérito profissional do trabalhador, que deverá ser realizada após o tempo mínimo

de permanência de três anos em cada uma das categorias previstas no plano de carreira.

III — Deontologia profissional:

8 — O técnico de instrumentos de controlo industrial e mecânico de instrumentos tem sempre o direito de recusar o cumprimento de ordens que sejam contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança ou outras situações que ponham em risco a segurança de pessoas e equipamentos.

9 — O técnico de instrumentos de controlo industrial e mecânico de instrumentos não deve obediência a ordens de natureza técnica que não sejam emanadas de superior habilitado dentro da sua especialidade.

10 — Sempre que no exercício da sua função o técnico de instrumentos de controlo industrial e mecânico de instrumentos corra riscos de electrocussão ou de descargas acidentais de fluidos que possam pôr em risco a sua integridade física, não pode trabalhar sem que seja acompanhado por outro técnico.

11 — O técnico de instrumentos de controlo industrial e mecânico de instrumentos obriga-se a guardar sigilo profissional quanto a técnicas de controlo aplicadas na sua empresa, bem como no respeitante a comunicações escutadas no exercício da sua profissão.

ANEXO III

Enquadramentos e tabelas de remuneração mínima

Grupo 1

Director de departamento/serviços.
Técnico superior (grau VI).

Grupo 2

Chefe de departamento.
Técnico superior (grau V).

Grupo 3

Chefe de serviço I.
Técnico superior (grau IV).

Grupo 4

Chefe de serviço II.
Encarregado geral fabril I.
Programador de aplicações qualificado.
Secretário(a) de direcção ou administração (grau V).
Técnico administrativo/industrial (grau IV).
Técnico industrial de processo qualificado.
Técnico superior (grau III).

Grupo 5

Chefe de sector administrativo industrial.
Encarregado fabril I.
Encarregado de turno fabril.
Preparador de trabalho qualificado.
Programador de aplicações principal.
Secretário(a) de direcção ou administração (grau IV).
Técnico administrativo/industrial (grau III).
Técnico industrial de processo de 1.^a
Técnico superior (grau II).

Grupo 6

Chefe de secção administrativo/industrial.
Encarregado fabril II.

Enfermeiro-coordenador.
Planificador qualificado.
Preparador de trabalho principal.
Programador de aplicações de 1.^a
Secretário(a) de direcção ou administração (grau III).
Técnico auxiliar de 1.^a
Técnico administrativo/industrial (grau II).
Técnico de controlo e potência.
Técnico industrial de processo de 2.^a
Técnico superior (grau I).

Grupo 7

Assistente administrativo (grau V).
Chefe de turno fabril.
Desenhador-projectista.
Enfermeiro especialista.
Operador de computador qualificado.
Operador industrial extra.
Operador de processo extra.
Planificador principal.
Preparador de trabalho (grau I).
Programador de aplicações de 2.^a
Secretário(a) de direcção ou administração (grau II).
Técnico administrativo/industrial (grau I).
Técnico de conservação eléctrica principal.
Técnico de conservação mecânica principal.
Técnico principal (electrónica, óleo-hidráulica, telecomunicações e instrumentação).
Técnico analista de laboratório (grau V).
Técnico de manutenção (grau V).
Técnico industrial de processo de 3.^a

Grupo 8

Analista de laboratório qualificado.
Assistente administrativo (grau V).
Desenhador de execução (grau principal).
Encarregado de protecção contra sinistros/incêndios.
Enfermeiro.
Mecânico de aparelhos de precisão qualificado.
Oficial de conservação qualificado.
Operador de computador principal.
Operador industrial qualificado.
Operador de processo qualificado.
Operador qualificado fogueiro.
Planificador.
Preparador de trabalho (grau II).
Recepcionista de materiais qualificado.
Secretário(a) de direcção/administração (grau I).
Técnico analista de laboratório (grau IV).
Técnico de conservação eléctrica especialista.
Técnico de conservação mecânica especialista.
Técnico especialista (electrónica, óleo-hidráulica, telecomunicações e instrumentação).
Técnico de conservação civil principal.
Técnico de manutenção (grau IV).

Grupo 9

Analista de laboratório principal.
Arvorado.
Assistente administrativo (grau III).
Chefe de equipa (a).
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte qualificado.
Desenhador de execução (grau I).
Distribuidor de trabalho.

Electricista principal.
 Encarregado.
 Fiel de armazém qualificado.
 Lubrificador qualificado.
 Mecânico de aparelhos de precisão principal.
 Motorista (ligeiros e pesados) qualificado.
 Oficial metalúrgico principal.
 Operador de computador de 1.^a
 Operador industrial principal.
 Operador de processo principal (a).
 Planificador auxiliar.
 Preparador de trabalho auxiliar.
 Programador de aplicações estagiário.
 Recepcionista de materiais principal.
 Técnico analista de laboratório (grau III).
 Técnico de conservação civil especialista.
 Técnico de conservação eléctrica de 1.^a
 Técnico de conservação mecânica de 1.^a
 Técnico de electrónica de 1.^a
 Técnico de instrumentação de controle industrial de 1.^a
 Técnico de manutenção (grau III).
 Técnico de óleo-hidráulica de 1.^a
 Técnico de telecomunicações de 1.^a
 Verificador de equipamentos principal.

(a) Inclui fogueiro de 1.^a (operador de caldeira de recuperação), operador de branqueamentos (Cacia, Setúbal), operador de digestor contínuo, operador máquina de papel, operador de tiragens (Cacia, Setúbal), operador de turbo-alternador e quadros (Setúbal) e operador de turbo-alternador e quadros (turbo-grupo quadros e efluentes) (Cacia).

Grupo 10

Analista de laboratório de 1.^a
 Assistente administrativo (grau II).
 Auxiliar administrativo principal.
 Conductor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte principal.
 Controlador industrial principal.
 Desenhador de execução (grau II-B).
 Fiel de armazém principal.
 Fogueiro de 1.^a (operador de caldeiras convencionais).
 Lubrificador principal.
 Motorista (ligeiros e pesados) principal.
 Oficial de 1.^a (a).
 Oficial de conservação civil principal.
 Operador de computador de 2.^a
 Operador de preparação de madeira.
 Operador industrial de 1.^a
 Operador de processo de 1.^a (b).
 Recepcionista de armazém.
 Recepcionista de materiais de 1.^a
 Técnico analista de laboratório (grau II).
 Técnico de conservação civil (grau III).
 Técnico de conservação eléctrica de 2.^a
 Técnico de electrónica de 2.^a
 Técnico de instrumentação de controlo industrial de 2.^a
 Técnico de óleo-hidráulica de 2.^a
 Técnico de telecomunicações de 2.^a
 Técnico de conservação civil de 1.^a
 Técnico de manutenção (grau II).

(a) Inclui electricista, electricista auto, fresador mecânico, mecânico de aparelhos de precisão, mecânico de automóveis, rectificador mecânico, serralheiro mecânico, serralheiro de plásticos, soldador e torneiro mecânico.

(b) Inclui operador de acabamentos, operador de crivagem (duas linhas), operador de digestor descontínuo, operador de evaporação, oxidação e *stripping* de condensados (Cacia), operador de evapora-

dores, operador de fornos e caustificações, operador de máquina de fundos de sacos (máquina rápida), operador de máquinas de sacos de fundo rectangular, operador de máquina de tubos para sacos, operador de preparação, operador de preparação de produtos químicos, operador de secador de máquina de papel, operador de tiragem (Setúbal), operador de tratamento de águas e bombagem e suboperador de tiragens III e IV.

Grupo 11

Analista de laboratório de 2.^a
 Assistente administrativo (grau I).
 Auxiliar administrativo de 1.^a
 Conductor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 1.^a
 Controlador de fabrico de 1.^a
 Controlador industrial de 1.^a
 Desenhador de execução (grau II-A).
 Fiel de armazém de 1.^a
 Motorista (ligeiros e pesados).
 Oficial de 1.^a (a).
 Oficial de 2.^a (b).
 Operador de computador estagiário.
 Operador industrial de 2.^a
 Operador de parque de apara e silos.
 Operador de processo de 2.^a (c).
 Recepcionista de materiais de 2.^a
 Técnico analista de laboratório (grau I).
 Técnico de conservação civil de 2.^a
 Técnico de electrónica estagiário.
 Técnico de instrumentação de controlo industrial estagiário.
 Técnico de manutenção (grau I).
 Técnico de telecomunicações estagiário.
 Técnico de óleo-hidráulica estagiário.
 Telefonista-recepcionista.

(a) Inclui carpinteiro, decapador por jacto, lubrificador, montador de andaimes, pedreiro e pintor de instalações industriais, veículos, máquinas ou móveis.

(b) Inclui electricista, electricista auto, fresador mecânico, mecânico de aparelhos de precisão, mecânico de automóveis, rectificador mecânico, serralheiro mecânico, serralheiro de plásticos, soldador e torneiro mecânico.

(c) Inclui ajudante de fogueiro (tanque de Smelt), ajudante de secador de máquina de papel, bobinador, operador de depuração ou preparação de pasta, operador de destroçador e crivagem de aparas, operador de linha de acabamentos (tiragem III e IV) (Cacia), operador de recepção e transferência de produtos químicos, operador de tratamento de efluentes, operador de zona húmida da máquina de papel, suboperador de branqueamentos, suboperador de digestor contínuo (lavagem e crivagem), suboperador de forno(s) e caustificação(ões), suboperador de preparação de produtos químicos e suboperador de digestores descontínuos.

Grupo 12

Assistente administrativo estagiário do 2.^o ano.
 Auxiliar administrativo de 2.^a
 Bombeiro.
 Conductor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 2.^a
 Controlador de fabrico de 2.^a
 Controlador industrial de 2.^a
 Fiel de armazém de 2.^a
 Lubrificador de 2.^a
 Mecânico de aparelhos de precisão.
 Oficial de 2.^a (a).
 Operador industrial de 3.^a
 Operador de processo de 3.^a (b).
 Pré-oficial electricista do 2.^o ano.
 Recepcionista de materiais de 3.^a
 Técnico analista de laboratório estagiário do 2.^o ano.
 Técnico de conservação civil estagiário do 2.^o ano.

Técnico de manutenção estagiário do 2.º ano.
Tirocinante desenhador do 2.º ano.

(a) Inclui carpinteiro, decapador por jacto, lubrificador, montador de andaimes, pedreiro e pintor de instalações industriais, veículos, máquinas ou móveis.

(b) Inclui operador de balança de máquina de papel, operador de balança e prensa, suboperador da central (ajudante de fogueiro), suboperador de crivagem (duas linhas), suboperador de embalagem e aramagem, suboperador de mandris, suboperador da máquina de coser sacos, suboperador da máquina de fundos de sacos, suboperador da máquina de sacos de fundo rectangular, suboperador da máquina de tubos para sacos, suboperador de preparação de madeiras e suboperador de tratamento de efluentes (Setúbal).

Grupo 13

Ajudante.
Ajudante de fiel de armazém.

Ajudante de processo (a).
Assistente administrativo estagiário do 1.º ano.
Mecânico de aparelhos de precisão praticante.
Operador industrial estagiário.
Praticante metalúrgico
Pré-oficial de construção civil.
Pré-oficial electricista do 1.º ano
Técnico analista de laboratório estagiário do 1.º ano.
Técnico de manutenção estagiário do 1.º ano.
Técnico administrativo estagiário do 1.º ano.
Tirocinante desenhador do 1.º ano.
Técnico de conservação civil estagiário do 1.º ano.
Praticante.

(a) Inclui ajudante de máquina de fundos de sacos, ajudante de máquina de sacos de fundo rectangular e ajudante de máquina de tubos para sacos.

Tabela de remunerações

)

A tabela I aplica-se aos trabalhadores em regime de contratação a termo e aos trabalhadores que se encontrem em regime de período experimental.

Grupos enq.	Tabela X	Tabela Y	Tabela Z	Tabela I	Tabela II	Tabela III	Tabela IV	Tabela V
1				334 150	372 040	392 520	411 290	438 720
2	295 350	310 240	324 900	309 000	345 620	364 410	381 250	392 510
3	254 680	266 740	279 010	261 670	295 350	310 240	324 900	345 610
4	234 100	244 800	255 600	224 990	254 680	266 740	279 010	295 350
5	209 750	218 520	228 640	206 410	234 730	245 450	256 310	267 450
6	185 090	192 580	201 140	183 140	209 750	218 520	228 640	234 730
7				159 770	185 080	192 580	201 140	209 750
8				149 860	177 770	184 480	192 700	194 270
9				140 670	167 550	173 710	181 590	184 470
10				134 960	158 820	164 590	170 780	174 300
11				127 110	150 260	155 290	161 950	164 590
12				119 570	142 110	146 640	153 000	155 570
13				110 890	132 540	136 710	142 500	146 640

A cada remuneração base constante desta tabela salarial, à excepção das remunerações da tabela I, integra, para todos os efeitos, a importância de 13 140\$, referente à integração de parte do subsídio de alimentação, com efeitos a 1 de Janeiro de 2001. A tabela I aplica-se aos trabalhadores em regime de contratação a termo e aos trabalhadores que se encontram em regime de período experimental.

AE entre a Portucel Industrial, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 1994:

1 — Quadros superiores:

Chefe de departamento;
Chefe de serviço I e II;
Director de departamento/serviços;
Técnico superior dos graus I, II, III, IV, V e VI.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Programador de aplicações;
Programador de aplicações principal e qualificado;

Técnico administrativo industrial;
Técnico industrial de processo.

2.2 — Técnicos da produção e outros:

Encarregado geral fabril;
Enfermeiro;
Enfermeiro-coordenador;
Enfermeiro especialista;
Técnico auxiliar altamente qualificado.

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

Arvorado;
Chefe de equipa;
Chefe de guardas;
Chefe de secção;
Chefe de sector;
Chefe de turno fabril;
Encarregado;
Encarregado fabril I e II;
Encarregado de protecção contra sinistros/incêndios;
Encarregado de turno fabril.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Assistente administrativo;
Secretário de direcção ou administração.

4.2 — Produção:

Analista de laboratório;
Analista principal e qualificado;
Planificador;
Planificador principal;
Preparador de trabalho;
Preparador de trabalho principal e qualificado;
Técnico analista de laboratório;
Técnico de construção civil;
Técnico de conservação eléctrica;
Técnico de conservação mecânica;
Técnico controlo e potência;
Técnico de electrónica;
Técnico especialista;
Técnico de instrumentação e controlo industrial;
Técnico de manutenção;
Técnico principal;
Técnico de óleo-hidráulica;
Técnico de telecomunicações.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Operador de computador;
Operador de computador principal e qualificado.

5.2 — Produção:

Controlador de fabrico;
Controlador industrial;
Electricista principal;
Mecânico de aparelhos de precisão;
Mecânico de aparelhos de precisão principal e qualificado;
Oficial de conservação civil principal;
Oficial de conservação qualificado;
Oficial electricista;
Oficial metalúrgico principal;
Operador de preparação de madeiras;
Operador industrial;
Operador de processo extra;
Operador de processo de 1.^a, 2.^a, 3.^a, principal e qualificado;
Planificador auxiliar;
Preparador de trabalho auxiliar;
Recepcionista de materiais;
Serralheiro mecânico;
Serralheiro em plásticos;
Verificador de equipamentos;
Verificador de equipamentos principal.

5.3 — Outros:

Bombeiro;
Condutor de máquinas, aparelhos de elevação e transporte;
Condutor de máquinas, aparelhos de elevação e transporte principal e qualificado;
Desenhador de execução;
Desenhador de execução principal;
Fogoeiro de 1.^a (caldeiras convencionais e de recuperação);
Motorista;
Motorista principal e qualificado;
Operador qualificado fogoeiro.

6 — Profissionais semiquualificados:

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Auxiliar administrativo;
Operador heliográfico;
Telefonista-recepcionista.

6.2 — Produção:

Lubrificador;
Operador de parque de aparas e silos.

7 — Profissionais não qualificados:

7.1 — Produção:

Ajudante;
Praticantes e aprendizes;
Operador de processo estagiário;
Praticantes;
Pré-oficial;
Programador de aplicações estagiário.

Atabela 1 aplica-se aos trabalhadores em regime de contratação a termo e aos trabalhadores que se encontram em regime de período experimental.

Lisboa, 20 de Junho de 2001.

Pela PORTUCEL — Empresa Produtora de Pasta e Papel, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogoeiros de Terra:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SNET — Sindicato Nacional dos Engenheiros Técnicos:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

(Assinatura ilegível.)

Pela FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

AFETESE — 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.

Lisboa, 26 de Junho de 2001. — Pelo Secretariado,
(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FETICEQ Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química representa a seguinte associação sindical:

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

Lisboa, 20 de Junho de 2001. — Pelo Secretariado,
(Assinatura ilegível.)

Declaração

AFENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros declara que outorga a assinatura da revisão do texto final do AE/PORTUCEL — Empresa Produtora de Pasta e Papel, S. A., em representação dos seguintes Sindicatos:

SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;

SE — Sindicato dos Economistas.

Lisboa, 12 de Setembro de 2002.

Entrado em 10 de Outubro de 2002.

Depositado em 28 de Outubro de 2002, a fl. 196 do livro n.º 9, com o n.º 336/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a PORTUCEL — Empresa Produtora de Pasta e Papel, S. A., e a FEQUIMETAL — Feder. Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e outros.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente acordo de empresa aplica-se a todo o território do continente e obriga, por um lado, a PORTUCEL — Empresa Produtora de Pasta e Papel, S. A., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço membros das organizações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — Este acordo de empresa entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — O prazo de vigência deste acordo é o previsto na lei, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — A matéria de expressão pecuniária será revista anualmente.

4 — A denúncia pode ser efectuada por qualquer das partes decorridos 10 meses sobre a data da entrega para depósito do acordo ou da respectiva revisão, total ou parcial, anteriormente negociada.

5 — Decorridos os prazos mínimos fixados para a denúncia, esta é possível a qualquer momento, permanecendo aplicáveis todas as disposições desta cláusula quando haja prorrogação da vigência do acordo.

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 recepção daquela.

8 — A resposta incluirá a contraproposta de revisão para todas as propostas que a parte que responde não aceite.

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

10 — As tabelas salariais e valores para as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 16 de Setembro de cada ano.

CAPÍTULO II

Preenchimento de postos de trabalho

Cláusula 3.ª

Preenchimento de postos de trabalho

A empresa preferirá, no preenchimento de vagas ou postos de trabalho, os trabalhadores ao seu serviço, desde que estes reúnam as condições necessárias para esse preenchimento, só recorrendo à admissão do exterior quando estiverem esgotadas todas as possibilidades de utilização dos seus recursos humanos.

Cláusula 4.ª

Admissões

1 — Nas admissões deverão ser respeitadas as condições estabelecidas na lei, neste acordo e na regulamentação interna da empresa.

2 — Toda e qualquer admissão será precedida de exame médico adequado, feito a expensas da empresa.

3 — A empresa não deverá, em regra, admitir trabalhadores reformados.

4 — Na admissão de qualquer trabalhador, a empresa obriga-se a reconhecer os tempos de aprendizagem, tirocínio ou estágio dentro da mesma profissão ou profissões afins prestados noutra empresa, desde que apresente, para o efeito, certificado comprovativo.

5 — No acto de admissão a empresa fornecerá ao trabalhador cópias do presente acordo e dos regulamentos internos da empresa.

Cláusula 5.ª

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 justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e, salvo acordo escrito em contrário, tem a seguinte duração, que é, também, a máxima:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica e elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal da direcção e quadros superiores.

3 — Findo o período experimental, a admissão torna-se automaticamente definitiva, contando-se a antiguidade a partir da data de admissão a título experimental.

Cláusula 6.^a

Readmissões

1 — Se a empresa readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente, por qualquer das partes, o tempo de antiguidade ao serviço da empresa no período anterior à rescisão será contado na readmissão, se nisso acordarem, por escrito, o trabalhador e a empresa.

2 — A readmissão de um trabalhador para a mesma categoria profissional não está sujeita a período experimental.

Cláusula 7.^a

Contratos a termo

A empresa poderá celebrar contratos a termo, de acordo com as regras e os limites impostos pela legislação aplicável.

Cláusula 8.^a

Comissão de serviço

1 — As funções de direcção serão exercidas por trabalhadores da empresa em regime de comissão de serviço nos termos da legislação aplicável, sem prejuízo das situações existentes.

2 — A empresa definirá condições especiais de progressão profissional decorrentes do exercício de funções com mérito em regime de comissão de serviço.

Cláusula 9.^a

Reconversões

1 — A empresa diligenciará reconverter, para função compatível com as suas capacidades, os trabalhadores parcialmente incapacitados por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional; quando tal não for possível, a empresa informará, por escrito, o trabalhador interessado das razões dessa impossibilidade.

2 — O trabalhador reconvertido passará a auferir a remuneração base estabelecida para a sua nova categoria, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — Da reconversão não poderá resultar baixa de remuneração base do trabalhador reconvertido, remuneração que, quando seja superior à estabelecida para a sua nova categoria, irá sendo absorvida pelos subsequentes aumentos salariais até ao valor desta. Para o efeito, o trabalhador terá direito aos seguintes adicionais à remuneração, correspondentes à categoria profissional para que foi reconvertido:

- a) 75% da diferença entre a remuneração correspondente à categoria para que foi reconvertido e a remuneração correspondente à categoria de onde é originário, na primeira revisão salarial;
- b) 50% daquela diferença, pelos novos valores resultantes da segunda revisão salarial, na ocasião desta;
- c) 25% daquela diferença, pelos valores resultantes da terceira revisão salarial, na ocasião desta;
- d) Absorção total na quarta revisão salarial.

Cláusula 10.^a

Promoções

1 — Constitui promoção a passagem a título definitivo de um trabalhador para uma categoria, classe ou grau superior ou a sua mudança a título definitivo para outra função a que corresponde remuneração mais elevada.

2 — As promoções processar-se-ão de acordo com o estabelecido neste acordo e em regulamentação interna da empresa, que definirá condições complementares de promoção e meios para a sua apreciação e controlo.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, as promoções que resultem do preenchimento de postos de trabalho vagos deverão efectuar-se por proposta da hierarquia ou por abertura de concurso; neste caso, e em igualdade de condições, será dada preferência nesse preenchimento aos trabalhadores da direcção da empresa em que ocorra a vaga, tendo em atenção as habilitações literárias e profissionais, experiência, mérito e antiguidade.

4 — As promoções para chefe de serviço ou categoria de grupo de enquadramento igual ou superior serão feitas por nomeação.

5 — É requisito indispensável para qualquer promoção, salvo as previstas no número anterior, a permanência mínima de 18 meses no exercício de funções em categoria inferior.

6 — O disposto no número anterior não é aplicável às situações de promoção de praticantes, estagiários ou aprendizes, à primeira promoção do trabalhador na empresa dentro da sua carreira profissional e ainda às promoções automáticas.

7 — Os prazos definidos neste acordo para as promoções automáticas serão contados desde o início do desempenho de funções ou desde a última promoção na sua profissão, mas sem que daí resulte, em caso algum, mais de uma promoção por efeito da entrada em vigor deste acordo.

Cláusula 11.^a

Reestruturação de serviços

Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência a eliminação de postos de trabalho, a empresa assegurará aos seus trabalhadores, de harmonia com as possibilidades físicas e intelectuais de cada um, que transitem para novas funções, de preferência compatíveis com a sua profissão, toda a preparação necessária, suportando os encargos dela decorrentes.

Cláusula 12.^a

Diminuídos físicos

A admissão, a promoção e o acesso dos trabalhadores diminuídos físicos processar-se-ão nos mesmos termos dos restantes trabalhadores, desde que se trate de actividades que possam ser por eles desempenhadas e possum as habilitações e condições exigidas.

Cláusula 13.^a

Transferências

1 — Entende-se por transferência de local de trabalho e alteração do contrato individual que vise mudar, com carácter definitivo, o local de prestação de trabalho para outra localidade.

2 — Por local de trabalho entende-se aquele em que o trabalhador presta normalmente serviço ou, quando o local não seja fixo, a sede, delegação ou estabelecimento a que o trabalhador esteja adstrito.

3 — No caso de transferências colectivas aplicar-se-á o seguinte regime:

- a) A empresa só poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar de mudança total da instalação ou serviço onde aquele trabalha;
- b) No caso previsto na alínea anterior, o trabalhador, querendo, pode rescindir o contrato, com direito à indemnização fixada na lei;
- c) Quando a empresa fizer prova de que a transferência não causou prejuízo sério ao trabalhador e este mantiver a sua opção pela rescisão do contrato, não é devida a indemnização referida na alínea anterior.

4 — Nos restantes casos não previstos no número anterior, a empresa só poderá transferir o trabalhador de local de trabalho de acordo com o regime legal.

5 — No caso de necessidade de transferência, a empresa deverá avisar o trabalhador por escrito, com a antecedência mínima de 30 dias, salvo se for acordado entre as partes um prazo menor.

6 — Nas transferências por iniciativa ou interesse do trabalhador, este acordará com a empresa as condições em que a mesma se realizará; consideram-se do interesse do trabalhador as transferências resultantes de concurso interno.

7 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o documento de abertura de concurso interno que possa implicar transferência de local de trabalho deverá incluir todas as condições de transferências garantida pela empresa aos trabalhadores seleccionados.

8 — Nas transferências por iniciativa da empresa que impliquem mudança de residência do trabalhador a empresa:

- a) Suportará as despesas directamente impostas pela mudança, ou seja, despesas efectuadas com o transporte de mobiliário e outros haveres e com a viagem do próprio e respectivo agregado familiar;
- b) Pagará um subsídio de renda de casa que, não podendo ultrapassar € 62,70 mensais, corresponderá à diferença entre os novos e os anteriores encargos do trabalhador com a habitação; este subsídio será reduzido de 10% daquele no termo de cada ano de permanência no novo domicílio, até à absorção total do subsídio;
- c) Pagará um valor igual a um mês de remuneração base efectiva mais diuturnidades.

9 — Em qualquer transferência, o trabalhador sujeitar-se-á ao cumprimento das regras de trabalho e de funcionamento do novo local de trabalho.

Cláusula 14.^a

Formação profissional

1 — A empresa proporcionará aos trabalhadores ao seu serviço condições de formação e de valorização profissional no âmbito da profissão que exercem na empresa, nos termos a acordar entre as partes.

2 — O tempo despendido pelos trabalhadores na frequência de acções de formação profissional que decorram no período normal de trabalho será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho, sem prejuízo da retribuição, submetendo-se os trabalhadores a todas as disposições deste acordo.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 15.^a

Deveres da empresa

São deveres da empresa:

- a) Cumprir as disposições deste acordo e demais legislação aplicável;
- b) Tratar com respeito e consideração os trabalhadores ao seu serviço;
- c) Não exigir dos trabalhadores o exercício de funções diferentes das que são próprias da sua profissão, salvo o estabelecido no AE e na lei, ou sejam incompatíveis com as respectivas normas deontológicas ou sejam ilícitas;
- d) Proporcionar-lhes boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista moral como físico, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança e à prevenção de doenças profissionais;
- e) Indemnizar os trabalhadores ao seu serviço dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- f) Submeter a exame médico todos os trabalhadores, nos termos da lei;
- g) Passar certificados aos trabalhadores, nos termos da lei;
- h) Facilitar a consulta de processos individuais aos respectivos trabalhadores, sempre que estes o solicitem;
- i) Cumprir a lei e este acordo, relativamente à actividade sindical e às comissões de trabalhadores;
- j) Promover a avaliação do mérito dos trabalhadores ao seu serviço e remunerá-los de acordo com esta avaliação;
- l) Proceder à análise e qualificação das funções dos trabalhadores ao seu serviço, com efeitos, designadamente, numa política de enquadramentos;
- m) Contribuir para a elevação do nível de produtividade dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 16.^a

Mapas de quadros de pessoal

A empresa obriga-se a organizar, enviar e afixar os mapas de quadros de pessoal, nos termos da lei.

Cláusula 17.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições deste acordo e demais legislação aplicável;
- b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhes estejam confiadas e para que foram contratados;
- c) Prestar aos outros trabalhadores todos os conselhos e ensinamentos de que necessitem ou solicitem em matéria de serviço;
- d) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos outros trabalhadores nos seus impedimentos e férias;
- e) Observar e fazer observar os regulamentos internos e as determinações dos seus superiores hierárquicos no que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que tais determinações se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, bem como observar e fazer observar as normas de higiene, segurança e medicina no trabalho;
- f) Tratar com respeito e consideração os seus superiores hierárquicos, os restantes trabalhadores da empresa e demais pessoas e entidades que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- g) Dar conhecimento à empresa, através da via hierárquica, das deficiências de que tenham conhecimento e que afectem o regular funcionamento dos serviços;
- h) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela nem divulgando informações referentes aos seus métodos de produção e negócio;
- i) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes estejam confiados;
- j) Utilizar em serviço o vestuário e equipamento de segurança que lhes for distribuído ou disponibilizado pela empresa.

Cláusula 18.^a

Garantias dos trabalhadores

É vedado à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
- b) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;
- c) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influírem desfavoravelmente nas condições de trabalho deles ou dos seus colegas;
- d) Baixar a categoria dos trabalhadores e diminuir a retribuição, salvo o previsto na lei e no presente acordo;
- e) Admitir trabalhadores exclusivamente remunerados através de comissões;
- f) Transferir os trabalhadores para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 13.^a;
- g) Transferir os trabalhadores para outro posto de trabalho se aqueles, justificadamente e por escrito, não derem o seu acordo;

- h) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
- i) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviço aos trabalhadores;
- j) Despedir qualquer trabalhador, salvo nos termos da lei;
- k) Despedir e readmitir os trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de os prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- l) Fazer *lock-out*, nos termos da lei.

CAPÍTULO IV

Exercício da actividade sindical na empresa

Cláusula 19.^a

Princípios gerais

1 — A actividade sindical na empresa rege-se pela legislação aplicável, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes.

2 — Para os efeitos deste capítulo, as zonas sindicais delimitam-se por cada um dos seguintes órgãos ou locais de trabalho:

Cacia;
Setúbal;
Lisboa.

3 — Para os efeitos deste acordo, entende-se por:

- a) AGT (assembleia geral de trabalhadores), o conjunto de todos os trabalhadores do mesmo estabelecimento;
- b) CS (comissão sindical), a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato, no mesmo estabelecimento;
- c) CI (comissão intersindical), a organização dos delegados das comissões sindicais no mesmo estabelecimento;
- d) SS (secção sindical), o conjunto dos trabalhadores do mesmo estabelecimento filiados no mesmo sindicato.

Cláusula 20.^a

Reuniões

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

2 — Os trabalhadores poderão reunir-se fora do horário normal de trabalho dentro das instalações da empresa, durante o período que entenderem necessário, sem prejuízo da normalidade da laboração nos casos de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3 — As reuniões de trabalhadores poderão ser convocadas por um terço ou 50 trabalhadores da respectiva comissão sindical do estabelecimento, pela CS, pela CI ou pelo delegado sindical, quando aqueles não existam.

4 — As entidades promotoras das reuniões, nos termos dos números anteriores, deverão comunicar ao conselho de administração ou a quem as suas vezes fizer e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5 — Nos casos de urgência, a comunicação a que se refere o número anterior deverá ser feita com a antecedência possível.

6 — Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais respectivas e os seus representantes que não trabalhem na empresa podem, desde que devidamente credenciados pelo sindicato respectivo, participar nas reuniões, mediante comunicação à empresa com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 21.^a

Competência dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais e as CS ou CI têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhes estão atribuídas neste acordo e na lei, com observância dos preceitos neles estabelecidos, nomeadamente:

- a) Acompanhar e fiscalizar a aplicação das disposições legais e convencionais que tenham repercussões nas condições de trabalho;
- b) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantário, creche e outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
- c) Analisar e dar parecer sobre qualquer projecto de mudança de local da unidade, instalação ou serviço;
- d) Visar os mapas mensais a enviar pela empresa aos sindicatos, os mapas de contribuições para a segurança social e os documentos das companhias seguradoras que respeitem ao seguro dos trabalhadores.

2 — Sobre as matérias constantes das alíneas b) e c), a empresa não poderá deliberar sem que tenha sido dado prévio conhecimento das mesmas dos delegados sindicais ou às CS ou CI.

Cláusula 22.^a

Direitos e garantias dos delegados sindicais

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

2 — Os locais de afixação serão reservados pelo conselho de administração ou por quem as suas vezes fizer,

ouvida a CI, a CS ou os delegados sindicais do estabelecimento.

3 — Os delegados sindicais têm o direito de circular livremente em todas as dependências da empresa, sem prejuízo do serviço e das normas constantes do regulamento de segurança na empresa.

4 — Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

5 — Para o exercício da acção sindical na empresa, é atribuído um crédito mensal de seis horas a cada um dos delegados titulares dos direitos inerentes a essa qualidade.

6 — Para os mesmos fins é atribuído um crédito mensal de dez horas aos delegados que façam parte da CI.

7 — Os delegados que pertençam simultaneamente à CS e à CI consideram-se abrangidos exclusivamente pelo número anterior.

8 — Sempre que a CI ou a CS pretenda que o crédito de horas de um delegado sindical seja utilizado por outro, indicará até ao dia 15 de cada mês os delegados que no mês seguinte irão utilizar os créditos de horas.

Cláusula 23.^a

Número de delegados sindicais

1 — O número de delegados sindicais de cada sindicato, em função dos quais, no âmbito de cada comissão sindical, são atribuídos os créditos de horas referidos na cláusula anterior, é calculado da forma seguinte:

- a) Estabelecimento com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;
- b) Estabelecimento com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;
- c) Estabelecimento com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;
- d) Estabelecimento com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;
- e) Estabelecimento com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — $6 + (n - 500) / 200$.

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

3 — As direcções dos sindicatos comunicarão ao conselho de administração, ou a quem as suas vezes fizer no respectivo estabelecimento, a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das CS e CI, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

4 — O procedimento referido no número anterior será igualmente observado nos casos de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 24.^a

Reuniões

1 — A CI, a CS, quando aquela não existir, ou ainda o delegado sindical, quando aquelas não existirem, reú-

nem-se com o conselho de administração ou com quem este designar para o efeito, sempre que uma ou outra parte o julgarem conveniente.

2 — O tempo das reuniões previstas nesta cláusula não pode ser considerado para o efeito de créditos de horas sempre que a reunião não seja iniciativa dos trabalhadores.

Cláusula 25.^a

Instalação das comissões

1 — Nos estabelecimentos com mais de 100 trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes requeiram, a título permanente, um local situado no interior daquele ou na sua proximidade, que seja apropriado para o exercício das suas funções e que disponha de telefone.

2 — Nos estabelecimentos com menos de 100 trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior daquele ou na sua proximidade, apropriado para o exercício das suas funções e que disponha de telefone.

Cláusula 26.^a

Direitos e garantias dos dirigentes das organizações sindicais

1 — Cada membro da direcção das organizações sindicais dispõe de um crédito mensal de quatro dias para o exercício das suas funções.

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

Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

Cláusula 27.^a

Quotização sindical

A empresa procederá, nos termos da lei, à cobrança das quotizações sindicais e ao seu envio aos sindicatos respectivos, depois de recebidas as declarações individuais dos trabalhadores.

Cláusula 28.^a

Direito à greve

Os trabalhadores poderão, nos termos da lei, exercer o direito de greve, não podendo a empresa impedir o exercício de tal direito.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 29.^a

Período normal de trabalho

1 — A duração do período normal de trabalho semanal é de trinta e nove horas, sem prejuízo dos horários de duração inferior existentes na empresa.

2 — A duração do período normal de trabalho diário é de oito horas, devendo ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, salvo as excepções previstas na cláusula 32.^a

Cláusula 30.^a

Horário de trabalho

1 — Entende-se por horário de trabalho a fixação do início e do termo do período de trabalho diário, bem como a dos intervalos de descanso diários.

2 — Compete à empresa elaborar e estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com o disposto na lei e no presente acordo.

Cláusula 31.^a

Modalidades de horário de trabalho

Para os efeitos deste acordo de empresa, entende-se por:

- a) Horário fixo — aquele em que as horas de início e termo de 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 de termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, não são fixas, podendo entre o início e o termo efectivos do período normal de trabalho diário decorrer o 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;
- d) Horário de turnos rotativos — aquele em que existem, para o mesmo posto de trabalho, dois ou mais horários de trabalho que se sucedem sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida;
- e) Regime de laboração contínua — aquele em que a laboração da instalação é ininterrupta, com dispensa de encerramento diário, semanal e nos dias feriados.

Cláusula 32.^a

Turnos

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

2 — Os trabalhadores em regime de turnos que devam permanecer ininterruptamente nos seus postos de trabalho a empresa fornecerá a refeição em locais apropriados. Neste caso, o tempo para tomar a refeição, num máximo de meia hora, é considerado tempo de trabalho.

3 — O disposto no número anterior não afecta os direitos adquiridos pelos trabalhadores que à data da entrada em vigor deste acordo prestam serviço em regime de laboração contínua.

4 — Os trabalhadores de turno cujo serviço o permita terão direito a um intervalo de uma hora, que, nos termos gerais, não se considera tempo de trabalho.

5 — O trabalho em regime de turnos será precedido de acordo do trabalhador.

6 — Nenhum trabalhador poderá ser mudado de turno senão após um período de descanso nunca inferior a vinte e quatro horas.

7 — Sempre que um trabalhador em regime de turno mude definitiva ou temporariamente para o horário normal, manterá o subsídio de turno durante os primeiros 60 dias subsequentes à mudança, após o que cessará o direito ao mesmo, salvo o disposto nos n.ºs 14 e 15.

8 — Quando o trabalhador regressar de um período de ausência não superior a 180 dias, motivado por doença ou acidente de trabalho, retomarà o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

9 — O trabalhador que completar 20 anos de serviço em regime de três turnos ou 55 anos de idade e 15 anos em regime de três turnos e que pretenda passar ao regime de horário normal ou de dois turnos deverá solicitar a sua inscrição numa escala, devendo do registo ser passado recibo ao trabalhador com o respectivo número de ordem e data de inscrição, devendo o registo ser rubricado pelo trabalhador.

10 — A passagem ao horário normal ou de dois turnos nas condições previstas no número anterior depende da verificação cumulativa das seguintes condições:

- a) Possibilidade de colocação do trabalhador em causa em regime de horário normal ou de dois turnos, quer na profissão que vinha exercendo quer noutra para que possa ser reconvertido, e o trabalhador aceite;
- b) Possibilidade de preenchimento de vaga em regime de turnos por trabalhador da empresa ou, na falta deste, por recrutamento externo.

11 — Aos trabalhadores referidos no n.º 9 serão concedidas prioridades de harmonia com os critérios seguintes:

- a) Em primeiro lugar os que tenham mais de 50 anos de idade e, pelo menos, 20 anos de serviço em turnos;
- b) Em segundo lugar os que tenham, pelo menos, 55 anos de idade e 15 anos de serviço em turnos;
- c) Em terceiro lugar os que tenham, pelo menos, 20 anos de serviço em turnos e 50 anos de idade;
- d) De entre os agrupados nas três alíneas anteriores, dar-se-á prioridade, em cada um dos escalões, aos mais idosos em anos e, em caso de igualdade de anos, aos que tiverem mais tempo em serviço de turnos.

12 — Os dois turnos a que se referem os n.ºs 9 e 10, a que poderão passar os trabalhadores de três turnos,

são aqueles cujo início e termo ocorram entre as 7 e as 24 horas de cada dia.

13 — Ocorrendo qualquer vaga em regime normal ou no de dois turnos a que se refere o número anterior, o trabalhador pode optar entre qualquer deles, mantendo a sua prioridade na escala, caso não aceite a vaga existente.

14 — Os trabalhadores que, nas condições do n.º 9, passem para um regime de horário normal ou de dois turnos mantêm o subsídio de turno que vinham auferindo, o qual irá sendo absorvido pelos subsequentes aumentos salariais.

15 — O disposto no número anterior é aplicável aos trabalhadores que, encontrando-se em regime de turnos há mais de cinco anos seguidos ou interpolados num período de sete anos, mudem, por iniciativa ou interesse da empresa, ou por força do número seguinte, para o horário normal ou de um regime de três para dois turnos.

16 — Qualquer trabalhador que comprove, com parecer do médico do trabalho da empresa, a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos passará imediatamente a horário normal.

Cláusula 33.^a

Troca de turnos

1 — As trocas de turnos previstas na presente cláusula são trocas efectuadas por iniciativa e no interesse directo dos trabalhadores.

2 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela empresa.

3 — As trocas de turno não poderão determinar:

- a) Prestação de trabalho consecutivo com duração superior a dezasseis horas;
- b) Prejuízo para o número de descansos semanais a que o trabalhador tenha direito por trabalho prestado;
- c) Pagamento de qualquer trabalho suplementar, ou atribuição de quaisquer descansos compensatórios.

4 — Sempre que, em virtude de troca de turno, o trabalhador preste serviço no seu dia de descanso semanal, deverá efectuar a «destroca» nos 30 dias subsequentes, de modo que o descanso perdido em virtude da troca seja recuperado neste prazo.

5 — Os trabalhadores que pretendam trocar de turnos devem comunicar, por escrito, o facto à empresa com a máxima antecedência possível ou imediatamente após a troca.

6 — O regime desta cláusula é aplicável às trocas entre trabalhadores de turnos e trabalhadores em horário geral desde que, neste último caso, se trate de trabalhadores cujo elenco de funções integra a substituição de profissionais em turnos, nas suas férias, faltas ou impedimentos.

Cláusula 34.^a

Regime de prevenção

1 — A empresa instituirá um sistema de prevenção, que porá em funcionamento na medida das necessidades e conveniências de serviço.

2 — O regime de prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador, de modo a poder acorrer às instalações a que pertence, em caso de necessidade. A disponibilidade traduzir-se-á na permanência do trabalhador em casa ou em local de fácil acesso, num raio máximo de 5 km da sua residência, para efeito de convocação e imediata comparência na instalação a que pertence.

3 — A identificação dos trabalhadores que integram o regime de prevenção deve constar de uma escala a elaborar mensalmente.

4 — O período de prevenção inicia-se imediatamente após o termo do último período normal de trabalho anterior e finda imediatamente antes do início do primeiro período normal de trabalho subsequente.

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

6 — O trabalhador procederá ao registo da anomalia verificada, bem como da actuação tida para a sua resolução e resultados obtidos, sobre o que a hierarquia se pronunciará de imediato.

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

Cláusula 35.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — O regime de isenção de horário de trabalho é o previsto na lei.

2 — O pagamento do subsídio de isenção de horário de trabalho é também devido no subsídio de férias e no subsídio de Natal.

Cláusula 36.^a

Trabalho nocturno

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

2 — Considera-se igualmente como nocturno o trabalho diurno prestado em antecipação ou prolongamento de um turno nocturno.

3 — Para efeitos do número anterior considera-se nocturno o turno em que sejam realizadas pelo menos sete horas consecutivas entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

Cláusula 37.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

- a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho;
- b) Em caso de força maior, ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa.

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

4 — Os trabalhadores podem recusar-se a prestar trabalho suplementar desde que invoquem motivos atendíveis.

5 — A prestação de trabalho suplementar rege-se pelo regime estabelecido na lei, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 38.^a e 39.^a

Cláusula 38.^a

Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho

1 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho, haverá direito a descansar:

- a) Durante o 1.º período do dia de trabalho imediato se entre as 22 e as 7 horas for prestado um mínimo de três a seis horas de trabalho suplementar;
- b) Durante ambos os períodos do dia de trabalho imediato se entre as 22 e as 7 horas forem prestadas seis ou mais horas de trabalho suplementar.

2 — Se o trabalhador em horário de turnos rotativos prolongar o seu período de trabalho, tem direito a entrar ao serviço doze horas após ter concluído a prestação de trabalho suplementar, ou a não o iniciar se o prolongamento for superior a sete horas.

3 — O trabalhador tem direito a uma refeição, nos termos das alíneas seguintes, quando o período normal desta esteja intercalado no período de trabalho suplementar:

- a) Fornecimento de refeição em espécie ou pagamento de almoço, jantar ou ceia, nas condições previstas na cláusula 75.^a;
- b) Pagamento do pequeno-almoço pelo valor de € 1,07;
- c) Pagamento de refeição pelo valor das ajudas de custo em vigor na empresa, em caso de deslocação em serviço.

4 — Para efeitos do número anterior, consideram-se períodos normais de refeição:

- a) Pequeno-almoço — das 7 às 9 horas;
- b) Almoço — das 12 às 14 horas;
- c) Jantar — das 19 às 21 horas;
- d) Ceia — das 24 às 2 horas.

5 — Será concedido um intervalo para tomar a refeição, o qual, até ao limite de uma hora, será pago como trabalho suplementar nos casos em que o período previsível de trabalho suplementar ultrapasse ambos os limites definidos no número anterior. Nos casos em que o início e o termo previsíveis do período de trabalho suplementar coincidam respectivamente com o primeiro ou o último dos limites previstos no número anterior não será concedido qualquer intervalo para refeição, sendo apenas paga esta de acordo com o disposto no n.º 3.

6 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito ao pagamento de uma refeição nos casos de prestação de quatro horas de trabalho suplementar em antecipação ou prolongamento do seu turno.

7 — A empresa fica obrigada a fornecer ou a assegurar transporte:

- a) Sempre que o trabalhador seja solicitado a prestar trabalho suplementar em todos os casos que não sejam de prolongamento do período normal de trabalho;
- b) Sempre que, nos casos de trabalho suplementar em prolongamento do período normal de trabalho, o trabalhador não disponha do seu transporte habitual.

8 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar que não sejam de antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho o tempo gasto no transporte será pago como trabalho suplementar.

Cláusula 39.^a

Trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho em dia de descanso semanal e o trabalho prestado em dia feriado dão direito a descanso nos termos da lei.

2 — O descanso compensatório previsto no número anterior será concedido até 30 dias após o descanso semanal não gozado pelo trabalhador.

3 — O período de descanso compensatório a que se referem os números precedentes será de um dia completo no caso de ter sido prestado um mínimo de duas horas de trabalho e de meio dia no caso contrário.

4 — O trabalho prestado em regime de turnos em prolongamento do período normal de trabalho que coincida com dia de folga ou feriado só será considerado trabalho em dia de descanso semanal ou feriado e remunerado como tal desde que o período coincidente, com exclusão do tempo de transporte, ultrapasse quatro horas.

5 — A empresa obriga-se a fornecer transporte sempre que o trabalhador preste trabalho em dia de descanso ou de feriado que deva gozar, desde que não disponha do seu transporte habitual.

6 — Os trabalhadores têm direito ao pagamento de um subsídio de alimentação nos casos de prestação de quatro horas consecutivas de trabalho suplementar.

7 — O tempo gasto nos transportes será pago como trabalho em dia de descanso semanal ou feriado.

Cláusula 40.^a

Trabalho em tempo parcial

Os trabalhadores que prestem serviço em regime de tempo parcial terão direito às prestações complementares da sua remuneração base, designadamente diurnidades, na proporção do tempo de trabalho prestado relativamente ao horário de trabalho praticado na empresa para os restantes trabalhadores da mesma categoria profissional em regime de tempo inteiro, sem prejuízo de condições eventualmente mais favoráveis já estabelecidas em contrato individual.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 41.^a

Descanso semanal

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo, salvo nos casos previstos nos números seguintes.

2 — Os dias de descanso dos trabalhadores em regime de turnos são os previstos na respectiva escala.

3 — Sempre que o funcionamento das instalações o justifique, para assegurar a continuidade do serviço, e haja acordo da maioria dos trabalhadores abrangidos, podem ser organizadas escalas de descanso semanal diferente do previsto no número anterior, devendo, porém, um dos dias de descanso coincidir, periodicamente, com o domingo.

Cláusula 42.^a

Feriados

1 — Serão observados os seguintes feriados:

- 1 de Janeiro;
- Terça-feira de Carnaval;
- 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 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro;
- O feriado municipal ou da capital de distrito onde se situa o local de trabalho.

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado noutro dia com significado local no período da Páscoa e em que acordem a empresa e a maioria dos trabalhadores adstritos a um mesmo local de trabalho.

3 — Em substituição dos feriados de terça-feira de Carnaval e municipal, poderá ser observado, a título

de feriado, qualquer outro dia em que acordem a empresa e a maioria dos trabalhadores adstritos a um mesmo local de trabalho.

Cláusula 43.^a

Férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a gozar, em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição, um período de férias igual a 25 dias úteis, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — 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.

3 — Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

4 — As férias devem ser gozadas de tal modo que o seu início e o seu termo não prejudiquem os períodos de descanso semanal a que os trabalhadores tenham direito.

Cláusula 44.^a

Marcação do período de férias

1 — As férias devem ser gozadas em dias consecutivos.

2 — É permitida a marcação do período de férias num máximo de três períodos interpolados, devendo ser garantido que um deles tenha a duração mínima efectiva de 10 dias úteis consecutivos.

3 — A marcação do ou dos períodos de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa e os trabalhadores.

4 — Para os efeitos do número anterior, os trabalhadores apresentarão à empresa, por intermédio da hierarquia e entre os dias 1 de Janeiro e 15 de Março de cada ano, um boletim de férias com a indicação das datas em que pretendem o gozo destas.

5 — Quando as férias que o trabalhador pretenda gozar se situem entre 1 de Janeiro e 30 de Abril, consideram-se marcadas por acordo se no prazo de 15 dias a contar da apresentação do boletim de férias nos termos do número anterior a empresa não se manifestar em contrário.

6 — Quanto às férias pretendidas fora do período indicado no número anterior, consideram-se marcadas também por acordo se até ao dia 31 de Março de cada ano a empresa não se manifestar expressamente em contrário.

7 — Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, nos termos da lei.

8 — Na falta de acordo, a empresa só poderá marcar o período de férias entre 1 de Maio e 30 de Setembro, à excepção das situações previstas nas escalas de tra-

balhadores em regime de laboração contínua e paragem anual para manutenção, casos em que poderá fixá-lo até 31 de Outubro.

9 — Aos trabalhadores da empresa pertencendo ao mesmo agregado familiar deverá ser concedida, sempre que possível, a faculdade de gozar as suas férias simultaneamente.

10 — Para efeitos de processamento, o trabalhador terá de confirmar à hierarquia e serviço de pessoal a data de entrada em férias até ao dia 5 do mês anterior.

11 — O mapa de férias deverá estar elaborado até 15 de Abril de cada ano e estar fixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

Cláusula 45.^a

Acumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no mesmo ano civil, não sendo permitido acumular férias de dois ou mais anos.

2 — Terão, porém, direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores;
- b) Os trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares emigrados ou residentes no estrangeiro.

3 — As férias poderão ainda ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato:

- a) Quando a regra estabelecida no n.º 1 causar graves prejuízos à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo;
- b) Quando, após a cessação do impedimento, o gozo do período de férias exceder o termo do ano civil, mas apenas na parte que o exceda.

4 — Mediante acordo, os trabalhadores poderão ainda acumular, no mesmo ano, metade do período de férias do ano anterior com o período a gozar nesse ano.

Cláusula 46.^a

Alteração ou interrupção do período de férias

1 — Haverá lugar à 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 imputado, nos casos de doença, acidente ou serviço militar.

2 — Se de qualquer dos factos previstos no n.º 1 resultar 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.

3 — Se, depois de marcado o período de férias, a empresa, por exigências imperiosas do seu funcionamento, o adiar ou interromper, indemnizará o traba-

lhador dos prejuízos que este comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

4 — A alteração e a interrupção das férias não poderão prejudicar o gozo seguido de 10 dias úteis consecutivos.

Cláusula 47.^a

Doença no período de férias

1 — Se durante as férias o trabalhador for atingido por doença, devidamente comprovada nos termos do n.º 3, considerar-se-ão aquelas não gozadas na parte correspondente.

2 — O gozo das férias prosseguirá após o fim da doença nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

3 — A prova da situação de doença prevista nesta cláusula será feita por estabelecimento hospitalar, pelos serviços médico-sociais ou por atestado médico, devendo ser apresentada à empresa logo que possível, sem prejuízo do direito de fiscalização e controlo por médico indicado por esta.

Cláusula 48.^a

Férias e impedimentos prolongados

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 teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano como se tivesse estado 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 previsto no n.º 1, pode a empresa marcar as férias para serem gozadas até 30 de Abril do ano civil subsequente.

Cláusula 49.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho no direito a férias

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.

Cláusula 50.^a

Violação do direito a férias

No caso de a empresa obstar ao gozo das 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 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 51.^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 com conhecimento da empresa ou esta o autorizar a isso.

2 — A contravenção ao disposto no número anterior tem as consequências previstas na lei.

Cláusula 52.^a

Faltas

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 diário a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para a determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas. As faltas justificadas podem ser com ou sem retribuição.

Cláusula 53.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas, nos termos da lei e deste acordo, as seguintes faltas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As dadas por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em situação análoga à do cônjuge, ou pais, filhos, sogros, genros, noras, padrasto, madrasta e enteados, até cinco dias consecutivos;
- c) As dadas por falecimento de avós, bisavós e graus seguintes, netos, bisnetos e graus seguintes e afins dos mesmos graus, irmãos ou cunhados ou ainda de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até dois dias consecutivos;
- d) As motivadas por 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 da comissão de trabalhadores, nos termos da lei;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho, devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença e consulta ou exames médicos e tratamentos, acidente ou cumprimento de obrigações legais, conforme

convocatória ou notificação expressa das entidades competentes;

- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, conforme certidão médica, invocando o carácter inadiável e imprescindível da assistência;
- g) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- h) As dadas por ocasião de nascimento de filhos, por dois dias, no período de um mês contado desde a data do nascimento;
- i) As dadas por trabalhadores que prestam serviço em corpo de bombeiros voluntários ou de socorros a náufragos, pelo tempo necessário a acorrer ao sinistro ou acidente;
- j) As motivadas por doação de sangue a título gracioso, a gozar no dia da doação ou no dia imediato, até ao limite de um dia por cada período de três meses;
- l) As dadas, até quarenta e oito horas em cada ano civil, para tratar de assuntos de ordem particular, sem necessidade de justificação, não podendo ser utilizadas de cada vez em tempo superior ao respectivo período normal de trabalho diário;
- m) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa.

2 — Se, no caso da alínea l) do número anterior, o trabalhador não puder obter a autorização prévia do superior hierárquico, deverá justificá-lo.

3 — Não são autorizadas as faltas dadas ao abrigo da alínea l) do n.º 1 em antecipação ou no prolongamento de férias, feriados ou dias de descanso semanal quando tenham duração superior a quatro horas.

4 — No caso de trabalho em regime de turnos em que os feriados coincidam com dias normais de trabalho, não se aplica o disposto no número anterior na parte respeitante a feriados.

Cláusula 54.^a

Participação e justificação de faltas

1 — As faltas, quando previsíveis, serão comunicadas ao superior hierárquico com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas logo que possível.

3 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4 — A empresa pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 55.^a

Consequências das faltas justificadas

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

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

- a) As previstas na alínea d) do n.º 1 da cláusula 53.^a, salvo tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores, membros da direcção das associações sindicais e delegados sindicais no exercício das suas funções, dentro do respectivo crédito de horas;
- b) As previstas na alínea f) do n.º 1 da cláusula 53.^a, para além de dois dias em cada situação;
- c) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de segurança social respectivo;
- d) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

Cláusula 56.^a

Faltas injustificadas

1 — Consideram-se injustificadas as faltas não contempladas na cláusula 53.^a, bem como as que não forem comunicadas nos termos da cláusula 54.^a

2 — Nos termos das disposições legais aplicáveis, 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 de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ao dia ou dias de falta.

4 — O valor da hora de retribuição normal para efeito de desconto de faltas injustificadas é calculado pela fórmula da cláusula 62.^a

5 — 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 com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

Cláusula 57.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de 1 dia de férias por cada dia em falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 10 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 58.^a

Impedimentos prolongados

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

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

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

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, no prazo de 15 dias, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de perda do direito ao lugar.

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

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

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

Cláusula 59.^a

Licenças sem retribuição

1 — A empresa poderá conceder, nos termos da lei, licenças sem retribuição a solicitação escrita dos trabalhadores, devidamente fundamentadas, devendo aquela concedê-las ou recusá-las por escrito.

2 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade, se nisso acordarem as partes.

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

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

CAPÍTULO VII

Retribuição

Cláusula 60.^a

Remuneração base

A todos os trabalhadores são asseguradas as remunerações bases mínimas constantes do anexo III.

Cláusula 61.^a

Tempo, local e forma de pagamento

O pagamento da retribuição deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês, nos termos da lei.

Cláusula 62.^a

Determinação da retribuição horária

1 — O valor da retribuição horária, para todos os efeitos deste acordo, será calculado pela aplicação da fórmula seguinte:

(Remuneração base+diuturnidades+subsídio de turno+IHT)×12/período normal de trabalho semanal×52

2 — Para pagamento do trabalho suplementar, a fórmula prevista no número anterior não inclui a retribuição especial por isenção do horário de trabalho.

Cláusula 63.^a

Diuturnidades

1 — Será atribuída aos trabalhadores que perfaçam três anos de serviço na empresa, a partir do mês em que atinjam essa antiguidade, uma diuturnidade de 0,88% da base de indexação, calculada nos termos da cláusula 65.^a

2 — As diuturnidades, no máximo de seis, vencer-se-ão de três em três anos, no mês em que perfaçam a respectiva antiguidade.

3 — Aos trabalhadores admitidos posteriormente a 31 de Maio de 1994, e para efeito de determinação do número de diuturnidades, considera-se a data de admissão. Porém, o seu processamento far-se-á apenas a partir de 1 de Janeiro de 2001, ou seja, sem qualquer retroactividade.

4 — Exclusivamente para os trabalhadores do quadro efectivo da empresa à data de 31 de Maio de 1994 estavam abrangidos pelo regime constante da cláusula 62.^a do AE da PORTUCEL, S. A., publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 16, de 30 de Abril de 1990, é mantida a aplicação desse mesmo regime.

Cláusula 64.^a

Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a receber, mensalmente, um subsídio calculado a partir da base de indexação definida na cláusula seguinte:

- a) 9,52% da referida base de indexação, quando em regime de dois turnos com folga fixa;
- b) 10,96% da base de indexação, quando em regime de dois turnos com folga variável;
- c) 12,38% da base de indexação, quando em regime de três turnos sem laboração contínua;
- d) 18,29% da base de indexação, quando em regime de três turnos com laboração contínua.

1.1 — No regime de três turnos de laboração contínua ou regime de dois turnos equiparáveis a laboração contínua, abrangidos pelas condições constantes do n.º 2

da cláusula 32.^a, aos valores de subsídio de turno referidos acrescem, respectivamente, 8% e 6% da remuneração base individual.

2 — Os subsídios de turno indicados no número anterior incluem a remuneração por trabalho nocturno.

3 — Estes subsídios serão devidos quando os trabalhadores se encontrem em gozo de férias.

4 — Os subsídios previstos nesta cláusula vencem-se no fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador em relação e proporcionalmente ao serviço prestado em regime de turnos no decurso do mês.

Cláusula 65.^a

Base de indexação

1 — A base de cálculo do valor das diuturnidades e dos subsídios de turno obtém-se a partir da média simples das remunerações da tabela I, obtida segundo a seguinte fórmula:

$$M=R/n$$

sendo:

M=média simples das remunerações;

R=soma das remunerações de todos os grupos salariais;

n=número de grupos salariais constantes do anexo III.

2 — Os valores apurados por efeito da indexação dos subsídios de turno e diuturnidades serão arredondados para a dezena de escudos imediatamente superior.

Cláusula 66.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, um subsídio de valor correspondente a um mês de remuneração, mais diuturnidades, subsídio de turno e isenção de horário de trabalho.

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

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

4 — No ano de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, a empresa pagará ao trabalhador tantos duodécimos do subsídio de Natal quanto os meses completos de trabalho no ano da cessação.

5 — No caso de licença sem retribuição ou de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, o trabalhador receberá um subsídio de Natal proporcional aos meses completos de trabalho prestado durante o ano a que respeita o subsídio. Exceptuam-se ao disposto neste número os casos de licença por parto até 120 dias, nos termos da cláusula 87.^a, casos em que não produzirão qualquer redução ao valor do subsídio.

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

Cláusula 67.^a

Subsídio de bombeiro

1 — Os trabalhadores seleccionados para o corpo de bombeiros da empresa do serviço de protecção contra incêndios receberão mensalmente os subsídios seguintes, de harmonia com a classificação do respectivo posto:

Aspirante — € 21,70;

De 3.^a classe — € 23,09;

De 2.^a classe — € 25,94;

De 1.^a classe — € 28,88;

Subchefe — € 30,38;

Chefe — € 31,82;

Ajudante de comando — € 34,67.

2 — Perdem o direito ao subsídio os trabalhadores que falem injustificadamente às instruções ou às emergências para que sejam solicitados.

Cláusula 68.^a

Remuneração do trabalho nocturno

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

Cláusula 69.^a

Remuneração de trabalho suplementar

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

a) 75% para as horas diurnas;

b) 125% para as horas nocturnas.

2 — A remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado, para além da remuneração base mensal prevista na tabela salarial, será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$R(tdf)=Rh \times T(tdf) \times 3$$

sendo:

R(tdf)=remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado;

Rh=retribuição horária calculada nos termos da cláusula 62.^a;

T(tdf)=tempo de trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado.

Cláusula 70.^a

Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores que exerçam e enquanto exerçam funções de caixa, cobrança ou pagamentos, tendo à sua guarda e responsabilidade valores em numerário, será atribuído um abono mensal para falhas de € 43,59.

2 — Não têm direito ao abono para falhas os trabalhadores que, nos termos do n.º 1, movimentam verba inferior a € 391,66 mensais em média anual.

3 — Nos meses incompletos de serviço o abono para falhas será proporcional ao período em que o trabalhador exerça aquelas funções.

Cláusula 71.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua temporariamente por mais de um dia outro no desempenho integral de funções que não caibam no objecto do seu contrato individual de trabalho, e a que corresponda uma categoria profissional e retribuição superiores às suas, passará a receber, desde o 1.º dia de substituição e enquanto esta durar, o correspondente à remuneração base da função desempenhada.

2 — A substituição far-se-á mediante ordem da hierarquia do órgão em que se integra o trabalhador substituído, confirmada por escrito ao respectivo serviço de pessoal.

3 — Não se considera substituição para efeitos desta cláusula a substituição entre trabalhadores com as mesmas funções de diferentes categorias profissionais, classes ou graus entre as quais exista promoção automática.

4 — A substituição temporária de um trabalhador de categoria superior será considerada uma das condições preferenciais para o preenchimento de qualquer posto de trabalho a que corresponda essa categoria.

5 — Se a substituição se mantiver por um período superior a 90 dias seguidos ou 120 interpolados, o trabalhador substituído manterá o direito à remuneração referida no n.º 1 quando, finda a substituição, regressar ao desempenho da sua antiga função.

6 — Para os efeitos de contagem dos tempos de substituição previstos no número anterior, considera-se que:

- a) Os 120 dias interpolados aí previstos devem decorrer no período de um ano a contar do 1.º dia da substituição;
- b) Se na data da conclusão do prazo de um ano acima previsto não se tiverem completado aqueles 120 dias, o tempo de substituição já prestado ficará sem efeito, iniciando-se nessa data nova contagem de um ano se a substituição continuar;
- c) Iniciar-se-á uma nova contagem de um ano, nos termos da alínea a), sempre que se inicie qualquer nova substituição;
- d) O trabalhador está em substituição temporária durante o período, predeterminado ou não, de impedimento do trabalhador substituído, devendo concluir-se na data precisa em que se conclua essa situação de impedimento e incluir os dias de descanso semanal e feriados intercorrentes.

7 — Os aumentos de remuneração decorrentes da revisão da tabela salarial absorverão, na parte correspondente, os subsídios de substituição auferidos àquela data por substituições já concluídas.

Cláusula 72.^a

Retribuição e subsídio de 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 prevista no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio do mesmo montante, o qual será pago com a retribuição do mês anterior ao início das férias, logo que o trabalhador goze pelo menos cinco dias úteis ou quatro, se estiver integrado em turnos de laboração contínua e o confirme nos termos do n.º 10 da cláusula 44.^a

3 — Para os efeitos desta cláusula o número de dias úteis previstos no n.º 1 da cláusula 43.^a corresponde a um mês de retribuição mensal.

Cláusula 73.^a

Retribuição da prevenção

1 — O trabalhador integrado no regime de prevenção terá direito a uma compensação mensal equivalente a 20% da sua remuneração base, que será paga 12 vezes por ano, sem prejuízo do seu pagamento proporcional, nos termos dos números seguintes. Esta compensação inclui o tempo de deslocação.

2 — Nos anos incompletos de integração no regime de prevenção, o pagamento referido no número anterior será proporcional ao número de meses de efectiva integração neste regime.

3 — As ausências prolongadas, por períodos superiores a 15 dias, determinam o pagamento proporcional da compensação, nos termos do número anterior.

4 — Não é permitida a marcação de férias coincidentes com o período de prevenção previsto na respectiva escala.

5 — A compensação referida no n.º 1 não inclui o pagamento pelo trabalho suplementar prestado, que será remunerado, nos termos previstos neste AE.

6 — Sempre que o regime de prevenção implique deslocação à fábrica, a empresa garantirá transporte ao trabalhador, ou, em alternativa, o seu pagamento, nos termos em vigor na empresa, à data da deslocação.

Cláusula 74.^a

Prémio de chamada

1 — O trabalhador que seja chamado a prestar serviço na fábrica ou em qualquer outro local durante o seu período de descanso diário ou em dia de descanso semanal ou feriado e não faça parte de equipa de prevenção ou, fazendo, não esteja escalado tem direito a receber:

- a) Prémio de chamada, no valor de uma hora de trabalho normal, com o acréscimo previsto na cláusula 69.^a, conforme o período em que a chamada se verifique;
- b) Pagamento do trabalho efectivamente prestado, com a garantia mínima da retribuição de duas horas de trabalho normal, com o acréscimo previsto na cláusula 69.^a, conforme o período em que a chamada se verifique.

2 — O prémio de chamada não será devido nos casos em que o trabalhador seja avisado com um mínimo de doze horas de antecedência.

Cláusula 75.^a

Subsídio de alimentação

1 — Aos trabalhadores será fornecida uma refeição em espécie por cada dia de trabalho prestado, nos locais de actividade onde for possível a sua confecção, com uma contrapartida por parte do trabalhador de € 0,07, se o trabalhador tomar bebida alcoólica.

2 — As refeições fornecidas em espécie pela empresa devem ter níveis equivalentes para todos os trabalhadores, seja qual for o local de trabalho, e ser servidas em condições de higiene e conforto.

3 — Quando não haja possibilidade de fornecimento de refeição em espécie, cada trabalhador terá direito a um subsídio de € 4,18 por cada dia de trabalho prestado.

4 — Exclusivamente para os trabalhadores integrados na tabela I constante do AE/Portucel o valor do subsídio referido no número anterior é de € 7,98.

5 — Às situações decorrentes da prestação de trabalho suplementar que confirmam direito à atribuição do subsídio de alimentação é também aplicável o disposto no número anterior.

6 — Os trabalhadores que, por motivo de faltas injustificadas, não tenham prestado trabalho no período de trabalho imediatamente anterior à refeição não terão direito a esta ou ao subsídio respectivo.

7 — Considera-se que os trabalhadores têm direito a uma refeição nos termos dos números anteriores quando prestem trabalho durante quatro horas entre as 0 e as 8 horas.

8 — A empresa encerrará aos sábados, domingos e feriados os refeitórios e atribuirá, em alternativa, o subsídio previsto nesta cláusula, salvo se os trabalhadores interessados decidirem, por maioria, em contrário.

Cláusula 76.^a

Subsídio de infantário

1 — A empresa comparticipará nas despesas com a frequência de infantário ou a utilização dos serviços de ama, nos seguintes valores:

Infantário — € 50,58;
Ama — € 32,92.

2 — Não serão consideradas, para efeitos do número anterior, despesas respeitantes a fornecimento de alimentação ou outros serviços, mas apenas a frequência do infantário ou a utilização dos serviços de ama.

3 — Têm direito ao subsídio de infantário as mães e ainda viúvos, divorciados ou separados judicialmente a quem tenha sido atribuído com carácter de exclusividade o poder paternal e que tenham a seu cargo filhos até 6 anos de idade, inclusive, enquanto estes não frequentarem o ensino primário.

4 — O subsídio de infantário não será pago nas férias, sendo nele descontado o valor proporcional ao número de dias completos de ausência do beneficiário.

5 — O direito ao subsídio de infantário cessa logo que a trabalhadora possa utilizar serviços adequados ao dispor da empresa ou logo que o filho perfaça 7 anos de idade.

Cláusula 77.^a

Subsídio de transporte

1 — A empresa obriga-se a fornecer transporte gratuito a todos os trabalhadores ao seu serviço, de e para o respectivo local de trabalho, no início e termo do respectivo período normal de trabalho diário, até ao limite máximo de 20 km, por estrada, para cada lado, salvo regalias superiores já em vigor.

2 — Nos casos em que o número de trabalhadores não justifique o fornecimento de transporte ou não seja possível à empresa fornecê-lo, será concedido um subsídio ao trabalhador igual ao custo da deslocação em transporte público. Este subsídio não é atribuído para distâncias inferiores a 1 km.

3 — Quando os trabalhadores residam em locais não servidos por transportes públicos, ser-lhes-á atribuído um subsídio de valor equivalente àquele que é atribuído para igual distância, nos termos previstos nos números anteriores.

Cláusula 78.^a

Deslocações

1 — Os trabalhadores cujo serviço implique deslocações habituais e que, com prévia autorização da empresa, utilizem viatura própria para o efeito têm direito a $0,26 \times P$ por quilómetro percorrido em serviço, em que P representa o preço da gasolina.

2 — Se a empresa constituir, em benefício do trabalhador, um seguro automóvel contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, o coeficiente previsto no número anterior será de 0,25.

3 — O regime das deslocações em serviço é o constante de regulamento interno da empresa, que faz parte integrante deste acordo.

CAPÍTULO VIII

Cláusula 79.^a

Cessação do contrato de trabalho

O regime de cessação do contrato de trabalho é o previsto na lei.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 80.^a

Infracção disciplinar

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

2 — O procedimento disciplinar prescreve decorridos 30 dias sobre a data em que a alegada infração for do conhecimento do conselho de administração ou de quem for por esse delegado para o exercício da acção disciplinar.

Cláusula 81.^a

Poder disciplinar

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

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

3 — A acção disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar, salvo se a sanção for a repreensão simples.

Cláusula 82.^a

Sanções disciplinares

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

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

2 — As multas aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 10 dias.

3 — A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infração, 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

Cláusula 83.^a

Processo disciplinar

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

2 — A empresa deverá comunicar a instauração do processo ao trabalhador, à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à respectiva associação sindical.

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 trabalhadores por ele escolhidos;
- b) A acusação tem de ser fundamentada na violação das disposições legais aplicáveis, de normas deste acordo ou dos regulamentos internos da empresa e deve ser levada ao conhecimento

- c) Na comunicação da nota de culpa deve o trabalhador ser avisado de que a empresa pretende aplicar-lhe a sanção de despedimento com justa causa, se tal for a intenção daquela, e esclarecido de que com a sua defesa deve indicar as testemunhas e outros meios de prova de que se queira servir;
- d) O prazo de apresentação da defesa é de 10 dias a contar da recepção da nota de culpa;
- e) Devem ser inquiridas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na lei;
- f) Quando o processo estiver completo, será apresentado à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à respectiva associação sindical, que podem, no prazo de 10 dias, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado;
- g) O conselho de administração ou quem por ele 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 deve ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.

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

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

6 — Se, no caso do n.º 4, a sanção consistir no despedimento, o trabalhador tem direito a indemnização a determinar nos termos gerais de direito.

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

8 — Em caso de suspensão preventiva a empresa obriga-se a comunicá-la ao órgão referido na alínea f) do n.º 3 no prazo máximo de cinco dias.

9 — As sanções serão comunicadas ao sindicato respectivo no prazo máximo de cinco dias.

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

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

12 — Só serão atendidos para fundamentar o despedimento com justa causa os factos para o efeito expressamente invocados na comunicação prevista na alínea h) do n.º 3.

Cláusula 84.^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 condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência, nos termos da alínea e) da cláusula 17.^a deste acordo;
- c) Exercer ou se candidatar a funções em organismos sindicais, comissões sindicais, instituições de previdência ou 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) do número anterior, ou até um ano após o termo do exercício das funções referidas na alínea c), ou após a data de apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a empresa.

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 85.^a

Consequências gerais da 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 anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes nos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na lei para despedimento nulo, sem prejuízo do direito de o trabalhador optar pela reintegração na empresa, nos termos legais.

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

Cláusula 86.^a

Consequências especiais da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula 84.^a, o trabalhador terá os direitos consignados na cláusula anterior, com as seguintes alterações:

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

2 — Se se tratar de caso previsto no n.º 3 da cláusula 84.^a, sem prejuízo do direito de a trabalhadora optar pela reintegração na empresa, nos termos legais, a indemnização será o dobro da fixada na lei para despedimento nulo ou a correspondente ao valor das retribuições que a trabalhadora teria direito a receber se continuasse ao serviço até final do período aí fixado, consoante a que for mais elevada.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 87.^a

Direitos especiais do trabalho feminino

1 — São assegurados às mulheres os seguintes direitos especiais:

- a) Durante o período de gravidez, e até seis meses após o parto ou aborto clinicamente comprovado, não executar tarefas desaconselhadas por indicação médica, devendo ser imediatamente transferidas para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição do trabalho;
- b) Cumprir um período de trabalho diário não superior a sete horas; quando em estado de gravidez, no caso de prestação de trabalho normal nocturno, essa redução incidirá obrigatoriamente sobre o período nocturno;
- c) Faltar ao trabalho sem perda de retribuição por motivo de consultas médicas pré-natais devidamente comprovadas, quando em estado de gravidez;
- d) Gozar, por ocasião do parto, uma licença de 120 dias sem perda de retribuição, que poderá ter início um mês antes da data prevista para o parto;
- e) Em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, a mãe, querendo, poderá interromper a licença de parto, desde a data do internamento da criança até à data em que esta tenha alta, retomando-a a partir daí até ao final do período; este direito só pode ser exercido até 12 meses após o parto;
- f) Interromper o trabalho diário por duas horas, repartidas pelo máximo de dois períodos, para prestar assistência aos filhos, até 12 meses após o parto; se a mãe assim o desejar, os períodos referidos nesta alínea podem ser utilizados no início ou antes do termo de cada dia de trabalho;
- g) Suspender o contrato de trabalho, com perda de retribuição, pelo período de seis meses, prorrogáveis por períodos sucessivos de três meses até ao limite máximo de dois anos a iniciar no termo da licença de parto prevista na alínea d);
- h) Gozar, pelas trabalhadoras que adoptem crianças com idade inferior a 3 anos, uma licença de 60 dias a contar do início do processo de adopção. Considera-se início do processo de adopção a data em que a criança é entregue à adoptante pelas entidades competentes;
- i) Utilizar infantários da empresa, sendo-lhes, na falta destes, atribuído um subsídio, nos termos da cláusula 76.^a

2 — O regime de dispensa previsto na alínea f) do número anterior não é acumulável, no mesmo período de trabalho, com qualquer outro previsto neste acordo.

Cláusula 88.^a

Trabalho de menores

1 — Pelo menos uma vez por ano a empresa assegurará a inspeção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o trabalho é prestado sem prejuízo da saúde e normal desenvolvimento físico e intelectual.

2 — Os resultados da inspeção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas clínicas ou em caderneta própria.

3 — Aos trabalhadores com idade inferior a 18 anos é proibido:

- a) Prestar trabalho durante o período nocturno;
- b) Executar serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e desenvolvimento físico normal e ocupar postos de trabalho sujeitos a altas ou baixas temperaturas, elevado grau de toxicidade, poluição ambiente ou sonora e radioactividade.

Cláusula 89.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — O regime jurídico dos trabalhadores-estudantes é o previsto na lei, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — Aos trabalhadores-estudantes será concedida dispensa de duas horas, sem perda de retribuição, em dia de aulas, quando necessário, para a frequência e preparação destas.

3 — O regime de dispensa previsto no número anterior não é acumulável com qualquer outro regime previsto neste acordo.

4 — Para que os trabalhadores em regime de turnos possam beneficiar do disposto nesta cláusula e na seguinte, a empresa, sem prejuízo para o funcionamento dos serviços, diligenciará mudá-los para horário compatível com a frequência do curso ou facilitará as trocas de turnos.

5 — A empresa facilitará, tanto quanto possível, a utilização dos seus transportes nos circuitos e horários existentes.

6 — É considerada falta grave a utilização abusiva das regalias atribuídas nesta cláusula.

Cláusula 90.^a

Outras regalias de trabalhadores-estudantes

1 — A concessão das regalias especiais previstas nesta cláusula depende do reconhecimento por parte da empresa do interesse do curso frequentado para a carreira profissional do trabalhador nesta, bem como a verificação das condições de aproveitamento previstas no n.º 2.

2 — A concessão das regalias especiais previstas nesta cláusula está, ainda, dependente da verificação cumulativa das seguintes condições:

- a) Matrícula em todas as disciplinas do ano lectivo do curso frequentado ou no mesmo número de disciplinas quando em anos sucessivos;
- b) Prova anual de aproveitamento em, pelo menos, dois terços do número de disciplinais do ano em que se encontrava anteriormente matriculado.

3 — Perdem definitivamente, no curso que frequentem ou outro que venham a frequentar, as regalias nesta cláusula os trabalhadores que:

- a) Não obtenham aproveitamento em qualquer disciplina por falta de assiduidade;
- b) Permaneçam no mesmo ano lectivo mais que dois anos.

4 — As regalias especiais de trabalhadores-estudantes são as seguintes:

- a) Reembolso das despesas efectuadas com matrículas e propinas, contra documento comprovativo das mesmas, após prova de aproveitamento em, pelo menos, 50% das disciplinas que constituem o ano de curso que se frequenta, e na proporção do aproveitamento tido;
- b) Reembolso, nas condições referidas na alínea anterior, das despesas com material didáctico recomendado, dentro dos limites seguidamente indicados:

Até ao 6.º ano de escolaridade — € 54,77;
Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade — € 72,48;
Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade — € 95,02;
Ensino superior ou equiparado — € 175,38.

5 — O pagamento das despesas referidas no número anterior será feito pelos valores praticados no ensino público, mediante entrega de comprovativa.

6 — A concessão das regalias especiais previstas nesta cláusula não gera qualquer obrigação, por parte da empresa, de atribuição de funções ou categoria de acordo com as novas habilitações, salvo se aquela entender necessário utilizar essas habilitações ao seu serviço. Neste caso, o trabalhador compromete-se a permanecer ao serviço da empresa por um período mínimo de dois anos.

CAPÍTULO XI

Regalias sociais

Cláusula 91.^a

Regalias sociais

1 — A empresa garantirá a todos os seus trabalhadores, nas condições das normas constantes de regulamento próprio que faz parte integrante deste acordo, as seguintes regalias:

- a) Seguro social;
- b) Complemento de subsídio de doença e acidentes de trabalho;
- c) Subsídio de casamento;
- d) Subsídio especial a deficientes;
- e) Complemento de reforma;
- f) Subsídio de funeral.

2 — O regime global de regalias sociais previsto no número anterior substitui quaisquer outros regimes parciais anteriormente existentes na empresa, pelo que a sua aplicação implica e está, por isso, condicionada à renúncia expressa, por parte dos trabalhadores, a esses regimes parciais, ainda que estabelecidos em contrato individual de trabalho.

CAPÍTULO XII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 92.^a

Princípio geral

A empresa assegurará, nos termos da lei e normas técnicas aplicáveis, condições mínimas de segurança, higiene e saúde no trabalho aos seus trabalhadores.

Cláusula 93.^a

Obrigações da empresa

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

2 — Para efeitos do número anterior, a empresa aplicará as medidas necessárias tendo em conta as políticas, os princípios e as técnicas previstos na legislação nacional sobre esta matéria.

3 — Para aplicação das medidas necessárias no campo da segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST) a empresa deverá assegurar o funcionamento de um serviço de segurança, higiene e saúde no trabalho, dotado de pessoal certificado e de meios adequados e eficazes, tendo em conta os riscos profissionais existentes nos locais de trabalho.

4 — Para promoção e avaliação das medidas aplicadas no domínio da SHST deve a empresa assegurar a informação, consulta e participação dos trabalhadores, das suas organizações representativas, assim como dos seus representantes na empresa.

5 — A empresa actuará de forma a facilitar e garantir a eleição, funcionamento e organização das actividades dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho (RT-SHST) e das CHST na empresa e nas relações destes representantes dos trabalhadores com o exterior, de acordo com a lei.

6 — Aos trabalhadores deve ser dada informação e formação adequada e suficiente em todos os domínios da SHST, tendo em conta as respectivas funções e o posto de trabalho.

7 — A empresa deverá ainda proporcionar condições para que os RT-SHST e os membros das CHST na empresa possam receber informação e formação adequadas, concedendo, para tanto, se necessário, licença sem retribuição.

8 — A empresa não pode prejudicar, de qualquer forma, os trabalhadores pelas suas actividades na SHST ou em virtude de estes se terem afastado do seu posto

de trabalho ou de uma área perigosa, em caso de perigo grave e imediato, ou por terem adoptado medidas para a sua própria segurança ou de outrem.

9 — Os encargos financeiros provenientes das actividades da SHST na empresa deverão ser assegurados na íntegra por esta, nomeadamente as actividades dos representantes RT-SHST.

Cláusula 94.^a

Obrigações dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores são obrigados a cumprir as prescrições da SHST estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo empregador.

2 — É obrigação dos trabalhadores zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho.

3 — Os trabalhadores deverão cooperar na empresa, estabelecimento ou serviço para melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho.

4 — É obrigação dos trabalhadores procurarem a informação e receberem a formação sobre todos os aspectos relacionados com a SHST, assim como comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos RT-SHST, previstos na cláusula 96.^a, as avarias e deficiências por si detectadas que se lhes afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção.

Cláusula 95.^a

Equipamento de protecção

1 — A atribuição de equipamento de protecção, incluindo vestuário, terá em consideração os riscos existentes nos locais de trabalho e será objecto de regulamentação específica.

2 — Incorre em infracção disciplinar grave o trabalhador que não utilize o equipamento de protecção posto à sua disposição, ou não cumpra as regras de segurança em vigor.

3 — Para além do disposto no número anterior, o não uso do equipamento de protecção em caso de acidente tem como consequência a não reparação dos danos causados ao trabalhador, nos termos da lei.

4 — A empresa suportará, de acordo com a lei e as suas regras internas, os encargos com a distribuição, uso e deterioração do equipamento de segurança, nomeadamente quando ocasionado por acidente de trabalho não doloso ou uso inerente ao trabalho prestado.

Cláusula 96.^a

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

1 — Os trabalhadores têm direito, nos termos da lei, a elegerem e a serem eleitos representantes dos tra-

balhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho.

2 — É direito das organizações sindicais participarem e intervirem na empresa na organização e eleição dos RT-SHST.

3 — As funções, actividades, direitos e obrigações dos RT-SHST são os decorrentes da legislação específica.

4 — O crédito individual mensal para o exercício de funções de RT-SHST é o previsto na lei.

Cláusula 97.^a

Comissões de higiene e segurança no trabalho

1 — Com o fim de criar um espaço de diálogo e concentração social ao nível da empresa para as questões de segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho, serão criadas comissões de higiene e segurança no trabalho (CHST) em cada estabelecimento fabril.

2 — As CHST são comissões de composição numérica variável, paritárias, de representação dos trabalhadores e da empresa e com acção exclusiva no interior do respectivo estabelecimento.

3 — A composição do número de elementos efectivos e suplentes, as formas de funcionamento e de financiamento, a distribuição de tarefas, o número de reuniões, a localização da sua sede e todos os outros aspectos relacionados com a sua actividade deverão constar de um regulamento interno a acordar entre todos os elementos que compõem a CHST na sua primeira reunião.

4 — O trabalho de membro da comissão de higiene e segurança não substitui as tarefas decorrentes de acção profissional dos serviços de segurança nem dos RT-SHST previstos na lei.

Cláusula 98.^a

Atribuições das comissões de higiene e segurança

As comissões de higiene e segurança têm, entre outras, as seguintes atribuições:

- a) Verificar o cumprimento das disposições legais e convencionais e outras instruções que respeitam à higiene, segurança, salubridade e comodidade no trabalho;
- b) Apreciar as sugestões dos trabalhadores e as suas reclamações sobre questões de higiene, segurança, salubridade e comodidade no trabalho;
- c) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, a instrução e os conselhos necessários em matéria de higiene, segurança e salubridade e comodidade no trabalho;
- d) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros documentos, de carácter oficial ou emanados da direcção da empresa, sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessem directamente, devendo ser afixados em lugares próprios, bem visíveis;

- e) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos, elaborando relatórios de conclusões, podendo proceder à sua divulgação, caso o entendam necessário;
- f) Colaborar com os serviços médicos e sociais da empresa e com os serviços de primeiros socorros;
- g) Informar periodicamente os trabalhadores da actividade desenvolvida;
- h) Efectuar inspecção periódica a todas as instalações e a todo o material de interesse para assegurar a higiene, segurança, salubridade e comodidade no trabalho;
- i) Providenciar para que seja mantido em boas condições de utilização todo o equipamento de combate a incêndios.

Cláusula 99.^a

Direitos dos membros das comissões de higiene e segurança

1 — As funções dos membros das comissões de higiene e segurança são exercidas gratuitamente, dentro das horas de serviço, sem prejuízo para este e ainda sem prejuízo da retribuição normal.

2 — Os membros das comissões de higiene e segurança não podem ser afectados em quaisquer direitos ou regalias por efeito da sua participação em tais comissões.

Cláusula 100.^a

Funcionamento da actividade de segurança

Em cada estabelecimento fabril a empresa assegurará, nos termos em que a lei o determinar, o funcionamento desta actividade de segurança.

Cláusula 101.^a

Medicina no trabalho

1 — A empresa organizará e manterá serviços médicos do trabalho e velará pelo seu bom funcionamento, nos termos da regulamentação legal em vigor.

2 — Os serviços médicos referidos no número anterior, que têm por fim a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições de higiene no trabalho, têm essencialmente carácter preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho.

3 — São atribuições do médico do trabalho, nomeadamente:

- a) Identificação dos postos de trabalho com risco de doenças profissionais ou de acidentes de trabalho;
- b) Estudo e vigilância dos factores favorecedores de acidentes de trabalho;
- c) Organização de cursos de primeiros socorros e de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais com o apoio dos serviços técnicos especializados oficiais ou particulares;
- d) Exame médico de admissão e exames periódicos especiais dos trabalhadores, particularmente das mulheres, dos menores, dos expostos a riscos específicos e dos indivíduos de qualquer forma inferiorizados.

4 — Os exames médicos dos trabalhadores decorrerão dentro do período normal de trabalho, sem prejuízo da retribuição, qualquer que seja o tempo despendido para o efeito.

CAPÍTULO XIII

Disposições globais e finais

Cláusula 102.^a

Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária formada por seis elementos, dos quais três são representantes da empresa e três representantes das organizações sindicais outorgantes; de entre estes é obrigatória a presença das organizações sindicais representantes dos interesses em causa.

2 — A comissão paritária tem competência para interpretar as cláusulas do presente acordo de empresa.

3 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se como regulamentação do presente acordo de empresa e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos.

4 — As deliberações deverão constar de acta lavrada logo no dia da reunião e assinada por todos os presentes.

5 — A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada por uma das partes, com a antecedência mínima de 10 dias, constando da convocação a ordem de trabalhos.

6 — A comissão paritária definirá as regras do seu funcionamento, garantindo-lhe a empresa os meios de apoio administrativo necessários para o mesmo, sem prejuízo para os serviços.

7 — As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pela empresa.

Cláusula 103.^a

Convenção globalmente mais favorável

1 — As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente acordo relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis à empresa, que ficam integralmente revogados.

2 — A partir da data da entrada em vigor deste acordo o regime nele previsto aplica-se a todos os trabalhadores ao serviço da empresa, mesmo que eles estejam a auferir regalias mais favoráveis.

3 — Da aplicação do presente acordo não poderá resultar baixa de categoria, grau, nível ou classe.

Cláusula 104.^a

Disposição transitória

Os anexos I, II e III, com as designações, respectivamente, «Definição de funções», «Condições específicas» e «Enquadramentos e tabela de remunerações mínimas», que se encontram em fase de revisão, são

remetidos para os documentos equivalentes constantes do AE da PORTUCEL, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 16, de 30 de Abril de 1990, os quais serão objecto de publicação em próxima revisão.

Lisboa, 30 de Abril de 2002.

Pela PORTUCEL — Empresa Produtora de Pasta e Papel, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:

(Assinatura ilegível.)

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção/CGTP-IN:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho — SOTD:

(Assinatura ilegível.)

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

(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 Meta-lúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 17 de Maio de 2002. — Pela Direcção, (*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 Autónoma da Madeira.

Lisboa, 16 de Maio de 2002. — Pelo Conselho Nacional, (*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, 16 de Maio de 2002. — Pela Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

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

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

Pela Direcção Nacional, *Vitor Pereira.*

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, 16 de Maio de 2002. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEP-CES — 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.*)

Entrado em 10 de Outubro de 2002.

Depositado em 28 de Outubro de 2002, a fl. 196 do livro n.º 9, com o n.º 337/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre 4 Mares — Sociedade de Pesca, L.^{da}, e a Feder. dos Sind. do Sector da Pesca (pesca do arrasto costeiro).

Cláusula 1.^a

Vigência e aplicação

O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a 4 Mares Sociedade Pesca, L.^{da}, com sede na Rua de Roberto Ivens, 63, 4450-252 Matosinhos, com o número de pessoa colectiva 503 090 902, e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais filiadas e aqui representadas pela Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca, sediada na Avenida de Elias Garcia, 123, 2.º, direito, pessoa colectiva n.º 501309209.

Cláusula 2.^a

Duração

O presente acordo é válido por um período de um ano e entrará em vigor com efeitos retroactivos desde o dia 1 de Setembro do ano de 2002, podendo ser renovado por períodos de igual duração.

Cláusula 3.^a

Disposição geral

As partes acordam, com ressalva do disposto no presente acordo, e que se referem a tabela salarial e matéria de expressão pecuniária, que as relações de trabalho entre as partes reger-se-ão pelo disposto no CCT entre a ADAPI e Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca, cuja última alteração foi publicada em *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2000.

Cláusula 4.^a

Direitos e férias

1 — Cada tripulante tem direito em cada ano civil a um período de férias de 22 dias úteis, com direito a retribuição, no valor de €500.

2 — O direito a férias vencem-se no dia 1 de Janeiro e reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior.

3 — 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 de serviço.

4 — Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 1.º semestre do ano civil, o período de férias é proporcional ao tempo de serviço prestado, não podendo, em caso algum, ser inferior a 15 dias úteis.

5 — O tripulante contratado a termo cuja duração, inicial ou renovada, não atinja um ano, tem direito a um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado.

6 — Ao cessar o contrato de trabalho, o tripulante tem direito à remuneração das férias vencidas e não gozadas, bem como ao proporcional das férias correspondente aos meses de trabalho prestado no ano da cessação.

7 — O valor referido no n.º 1 aplica-se já às férias ganhas até 31 de Dezembro de 2001 e a gozar em 2002.

Cláusula 5.^a

Subsídio de férias

1 — Todo o trabalhador tem direito a um subsídio de férias no montante igual à retribuição das férias a que tiver direito, no valor mensal de € 500.

2 — O subsídio de férias será obrigatoriamente pago antes do início do gozo de férias.

3 — O valor referido no n.º 1 aplica-se já às férias ganhas até 31 de Dezembro de 2001 e a gozar em 2002.

Cláusula 6.^a

Subsídio de Natal

1 — Até ao dia 15 de Dezembro de cada ano será pago a todos os trabalhadores um subsídio de Natal, ou 13.º mês, no valor de € 500.

2 — Iniciando-se, suspendendo-se ou cessando o contrato no próprio ano de atribuição do subsídio, este será calculado proporcionalmente ao tempo de serviço prestado nesse ano.

Cláusula 7.^a

Subsídio de alimentação

1 — Para a alimentação a bordo o armador contribuirá com € 4,24 (850\$) por dia e por tripulante.

2 — Não é permitida a constituição de mais de um rancho a bordo, salvo quando se trate de dieta.

Cláusula 8.^a

Caldeirada

1 — Por cada dia de pesca, cada tripulante e o armador, ou quem o represente, tem direito a 2 kg de peixe para alimentação (caldeirada), cuja composição deverá

ter em conta a qualidade e os tipos de peixe capturados, a qual poderá ser trocada por dinheiro no valor de € 4,24 (850\$).

Cláusula 9.^a

Descarga

1 — Os trabalhadores não são obrigados a fazer a descarga do pescado.

2 — Quando houver necessidade de a tripulação proceder à descarga do pescado em qualquer porto, o armador pagará € 7,50 (1500\$) a cada tripulante.

Cláusula 10.^a

Descanso semanal

Haverá dois regimes de trabalho e descanso.

1 — O primeiro assenta no esquema de dois dias de descanso semanal: o sábado e o domingo.

a) Neste regime serão observados todos os feriados previstos pelo CCT acima referido e aplicável.

2 — O segundo regime aplica-se ao período em que as embarcações tenham licença de pesca para operar na costa de Espanha:

- a) Durante o período de licença em Espanha os trabalhadores terão direito por cada seis dias de trabalho a e um dia de descanso, que deverá ser gozado de acordo entre as partes e de conveniência com a licença de pesca em Espanha, mas obrigatoriamente a seguir à licença;
- b) Como contrapartida, quando se trabalhe aplicando o segundo regime, os trabalhadores receberão por cada dia de folga (sábados e domingos), e feriados passados no mar, um subsídio diário de € 39,41 (7900\$) por cada tripulante;
- c) Por conveniência de ambas as artes e mediante acordo escrito, poderá pontualmente o número de dias de descanso ser fraccionado ou acumulado, mas sempre sem prejuízo da proporcionalidade estabelecida na alínea a);
- d) No segundo regime serão feriados obrigatórios a passar em terra, devendo os navios estar no porto de armamento até às 20 horas do dia anterior aos seguintes:

Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1.º de Maio;
Dia do Padroeiro(a) do porto de armamento;
1 de Novembro;
25 de Dezembro;
1 de Janeiro;

- e) No que se refere aos dias 25 de Dezembro e 1 de Janeiro, os navios deverão chegar a terra ao porto de armamento até às 12 horas dos dias 24 e 31 de Dezembro, não podendo sair para o mar nesses dias.

Cláusula 11.^a

Serviço em porto

1 — Aquando da docagem, reparação ou apetrechamento do navio, qualquer que seja o local onde tenha

lugar, o armador providenciará, para além das remunerações devidas (soldada fixa e subsídio reparação em anexo aos trabalhadores envolvidos), pela alimentação dos profissionais abrangidos por este acordo e envolvidos em tais tarefas ou, por opção pelo pagamento do subsídio diário por tripulante (sem distinção das funções exercidas a bordo) no valor de € 13,22 (2650\$).

2 — Aos tripulantes que não possam ir dormir à sua residência o armador providenciará também o seu alojamento, em condições condignas.

3 — Aos tripulantes envolvidos nestas tarefas serão também reembolsadas as despesas de deslocação (desde que em transporte público, à excepção de táxi) contra a apresentação de documento comprovativo, sendo, contudo, garantido o pagamento de apenas uma viagem por semana aos tripulantes que se encontrem alojados por conta do armador.

§ 1.º O transporte por via férrea será em 2.ª classe ou classe única quando não houver outra.

§ 2.º O tripulante que se desloque em transporte próprio receberá uma compensação a acordar com o armador, tendo em conta a distância percorrida.

Cláusula 12.^a

Perda de haveres

Os armadores directamente ou por intermédio de entidade seguradora indemnizarão os trabalhadores pela perda, total ou parcial, dos seus haveres pessoais que se encontrem a bordo e que resulte de naufrágio, encalhe, abandono forçado, incêndio, alagamento, colisão ou outro acidente no mar, na importância máxima de € 997,60 (200 000\$).

Cláusula 13.^a

Retribuições

Os trabalhadores tripulantes do navio propriedade da empresa terão direito a remunerações mensais constituídas por uma soldada fixa, conforme as categorias que desempenhem a bordo da embarcação nos valores abaixo discriminados, bem como a percentagem de pesca sobre o valor bruto do pescado prevista no CCT aplicável.

Cargo	Valor soldada fixa (em euros)
Mestre costeiro pescador	225,96
Encarregado de pesca	225,96
Mestre navegação ou leme	225,96
Contramestre	224,71
Mestre de redes	224,71
Marinheiro-pescador	224,46
Marinheiro-cozinheiro	225,96
Primeiro-maquinista	231,19
Segundo-maquinista	228,70
Ajudante de motorista	224,46

Cláusula 14.^a

Subsídio de reparação

Aos tripulantes que sejam chamados a trabalhar na reparação dos navios são concedidos, além do vencimento, os subsídios abaixo indicados, por dia de trabalho sendo considerados os dias de descanso semanal e feriados a partir de cinco dias de trabalho seguido.

Tabela subsídio reparação

Cargo	Valor (em euros)
Mestre costeiro pescador	18,95
Encarregado de pesca	18,95
Mestre de navegação ou leme	18,95
Contramestre	18,95
Mestre de redes	18,95
Marinheiro-pescador	18,95
Marinheiro-cozinheiro	18,95
Primeiro-maquinista	20,95
Segundo-maquinista	20,45
Ajudante de motorista	19,45

Matosinhos, 16 de Setembro de 2002.

Pela 4 Mares — Sociedade de Pesca, L.^{da}:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca:

(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca representa o Sindicato dos Trabalhadores da Pesca do Norte, o Sindicato dos Trabalhadores da Pesca do Centro, o Sindicato dos Trabalhadores da Pesca do Sul, o Sindicato Livre dos Pescadores e Profissões Afins e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca.

Lisboa, 16 de Setembro de 2002. — Pela Federação,
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 23 de Outubro de 2002.

Depositado em 24 de Outubro de 2002, a fl. 195 do livro n.º 9, com o registo n.º 333/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

Sind. dos Magistrados do Ministério Público Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral ordinária realizada em 23 de Fevereiro de 2002, aos estatutos publicados na íntegra no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 20, de 30 de Outubro de 1992.

CAPÍTULO I

Da denominação, âmbito, princípios e objectivos

Artigo 1.º

Denominação

O Sindicato dos Magistrados do Ministério Público rege-se pelo presente Estatuto.

Artigo 2.º

Âmbito e duração

O Sindicato abrange todo o território nacional e durará por tempo indeterminado.

Artigo 3.º

Sede

O Sindicato tem sede em Lisboa.

Artigo 4.º

Princípios

O Sindicato rege-se pelos princípios da organização democrática e da independência relativamente ao Estado, às confissões religiosas e aos partidos políticos.

Artigo 5.º

Objectivos

O Sindicato prosseguirá os seguintes objectivos:

- 1) Defesa dos direitos e interesses dos sócios, no plano profissional, por todos os meios permitidos, incluindo o patrocínio judiciário.
§ único ⁽¹⁾. O patrocínio judiciário é concedido pela direcção, a requerimento do sócio que se queira defender mediante recurso contencioso e em processo disciplinar, e consiste no pagamento do serviço de advogado contratado pelo Sindicato;
- 2) Defesa dos interesses da classe, nomeadamente no âmbito do estatuto sócio-profissional;
- 3) Luta pela dignificação da magistratura do Ministério Público e pelo aperfeiçoamento e democratização do aparelho judiciário;
- 4) Participação, com organizações congêneres de outros países, na defesa, no âmbito internacional, de uma justiça democrática;
- 5) Fomento do aperfeiçoamento técnico e cultural dos sócios, da solidariedade e convivência entre eles, bem como da sua consciência sindical;
- 6) Ser ouvido na elaboração das leis do âmbito judiciário.

CAPÍTULO II

Dos sócios

Artigo 6.º ⁽²⁾

Capacidade

Podem requerer a admissão como sócios os magistrados do Ministério Público, ainda que em regime de estágio.

Artigo 7.º ⁽³⁾

Condições de admissão

São condições de admissão:

- a) O requerimento;
- b) Declaração de adesão ao estatuto;
- c) O pagamento de jóia fixada pela direcção.

Artigo 8.º ⁽⁴⁾

Direitos

São direitos dos sócios:

- 1) Eleger e ser eleito para os órgãos sociais quando no uso pleno dos seus direitos;
- 2) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos do estatuto;
- 3) Apresentar propostas, formular requerimentos e votar na reunião da assembleia geral;
- 4) Recorrer para a assembleia geral, nos termos do estatuto, dos actos dos demais órgãos sociais;
- 5) Examinar as contas;
- 6) Usufruir de todas as vantagens que resultem da actividade do Sindicato;
- 7) Receber o cartão de sócio e um exemplar do estatuto do Sindicato, após a admissão.

§ 1.º O direito conferido no n.º 1 só pode ser exercido pelos sócios que tenham requerido a sua admissão até seis meses antes da data das eleições.

§ 2.º São inelegíveis para os órgãos sociais os sócios a que tenha sido aplicada a pena de suspensão sem que tenha decorrido um ano sobre o termo do cumprimento da pena.

Artigo 9.º

Deveres

São deveres dos sócios:

- 1) Respeitar o estatuto e colaborar activamente na prossecução dos objectivos do Sindicato;
- 2) Acatar as resoluções dos órgãos sociais;
- 3) Exercer, gratuitamente, os cargos para que forem eleitos, salvo escusa aceite pela assembleia geral;
- 4) Cumprir as penalidades impostas;
- 5) Contribuir para os fundos do Sindicato com a quota mensal fixada pela direcção.

Artigo 10.º ⁽⁵⁾

Perda de qualidade

Perdem a qualidade de sócio:

- 1) Os que abandonem a magistratura do Ministério Público;
- 2) Os que se filiem em qualquer outra organização sindical;
- 3) Os expulsos nos termos dos artigos 32.º e 33.º

Artigo 11.º

Suspensão da qualidade

A qualidade de sócio suspende-se quando o sócio:

- 1) Passar à situação de licença sem vencimento por mais de um ano;
- 2) Tome posse de cargo nos órgãos do poder político;
- 3) Exerça funções manifestamente incompatíveis com a qualidade de magistrado do Ministério Público;
- 4) O requeira, invocando razões ponderosas que a direcção aceite.

CAPÍTULO III

Dos órgãos sociais

Artigo 12.º

Órgãos sociais

Os órgãos sociais são a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

Artigo 13.º

Duração do mandato

O mandato é válido por dois anos, podendo os seus membros ser reeleitos; porém, os presidentes da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal e o secretário-geral apenas podem ser reeleitos por mais um mandato consecutivo.

SECÇÃO I

Da assembleia geral

Artigo 14.º

Constituição

A assembleia é constituída por todos os sócios no gozo dos seus direitos e é dirigida por um presidente e dois secretários, que, pela ordem de colocação na lista, o substituem nas suas faltas e impedimentos.

Artigo 15.º

Competência

Compete à assembleia geral:

- 1) Definir as normas e traçar os programas de orientação geral da actividade sindical;
- 2) Eleger a sua mesa, a direcção e o conselho fiscal;
- 3) Apreciar o relatório da actividade e as contas da gerência da direcção;
- 4) Alterar o estatuto;
- 5) Apreciar, em última instância, os recursos da aplicação de sanções disciplinares e da recusa de admissão de sócio;
- 6) Autorizar a direcção a negociar acordos com outros sindicatos, bem como a filiação do Sindicato em organizações sindicais nacionais ou internacionais;
- 7) Autorizar a direcção a adoptar as medidas e formas de luta necessárias à defesa de interesses sindicais.

§ único. As deliberações que envolvam a apreciação do mérito ou demérito das pessoas são tomadas por escrutínio secreto.

Artigo 16.º

Reuniões

1 — A assembleia geral reúne ordinariamente uma vez por ano, convocada pelo seu presidente.

2 — A assembleia geral reúne extraordinariamente, convocada pelo seu presidente, por iniciativa deste, a requerimento da direcção ou de, pelo menos, 40 sócios.

3 — A data, o lugar e a ordem do dia são fixados pelo presidente e comunicados com pelo menos 10 dias de antecedência.

4 — A assembleia geral funciona à hora marcada com a maioria dos sócios e meia hora depois com qualquer número.

5 — A assembleia geral delibera por maioria simples; mas a revisão do estatuto e a extinção do Sindicato só podem ser decididas por, pelo menos, três quartas partes dos sócios presentes.

SECÇÃO II

Da direcção

Artigo 17.º

Constituição

A direcção é constituída pelo presidente, secretário-geral, tesoureiro, dois vogais e quatro presidentes distritais.

Artigo 18.º

Competência

A direcção é o órgão executivo e administrativo do Sindicato e compete-lhe:

- 1) Representar o Sindicato em todos os actos e instâncias, em quaisquer tribunais ou repartições e perante quaisquer autoridades;
- 2) Defender os interesses do Sindicato e os dos sócios;
- 3) Cumprir e fazer cumprir a estatuta e as deliberações da assembleia geral;
- 4) Dinamizar a actividade sindical;
- 5) Elaborar e apresentar à assembleia geral o relatório anual de actividade, bem como as contas da gerência acompanhadas do parecer do conselho fiscal;
- 6) Nomear o director da *Revista do Ministério Público*.

Artigo 19.º

Atribuições dos membros

1 — O presidente representa o Sindicato e coordena a direcção.

2 — O secretário-geral dirige a secretaria e, sem prejuízo do disposto no n.º 6 do artigo 18.º, as publicações do Sindicato e substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos.

3 — O tesoureiro dirige a contabilidade e elabora as contas da gerência.

4 — Os vogais coadjuvam o presidente, o secretário-geral e o tesoureiro.

5 — Os presidentes distritais dirigem as direcções distritais nos distritos judiciais.

§ único. Os presidentes distritais terão que exercer a sua actividade profissional, à data das eleições, no distrito judicial a cuja direcção se candidatam.

Artigo 20.º

Quórum

O quórum constitutivo da direcção é de metade dos seus membros e o quórum deliberativo nunca inferior a quatro dos seus membros.

SUBSECÇÃO I

Das direcções distritais

Artigo 21.º

Âmbito

Em cada distrito judicial há uma direcção distrital.

Artigo 22.º

Direcção

A direcção distrital é coordenada pelo presidente distrital, que pode solicitar a colaboração de sócios para o coadjuvarem no exercício das suas funções.

Artigo 23.º

Competência

Compete à direcção distrital:

- 1) Dinamizar a actividade sindical;
- 2) Fazer executar as deliberações e decisões dos corpos sociais;
- 3) Promover a eleição de delegados sindicais;
- 4) Coordenar a actividade dos delegados sindicais;
- 5) Representar os interesses e reivindicações dos sócios junto da direcção nacional;
- 6) A organização de iniciativas de interesse geral dos sócios por determinação da direcção nacional.

Artigo 24.º

Meios

A direcção nacional facultará às direcções distritais os meios financeiros necessários.

SUBSECÇÃO II

Dos delegados sindicais

Artigo 25.º

Delegados sindicais

1 — Em cada círculo judicial haverá, pelo menos, um delegado sindical eleito pelos sócios que exerçam funções na respectiva área.

2 — Nas comarcas sedes de distrito judicial poderá ser eleito pelo menos um delegado sindical por cada tribunal ou departamento de serviços do Ministério Público onde estejam colocados pelo menos três magistrados.

Artigo 26.º

Competência

Compete aos delegados sindicais:

- 1) Dinamizar a actividade sindical;
- 2) Representar os interesses e reivindicações dos sócios junto da direcção distrital e da direcção nacional;
- 3) Apoiar e divulgar as iniciativas dos corpos sociais, promovendo a participação activa dos sócios;
- 4) Coadjuvar a direcção distrital na cobrança de quotas.

SUBSECÇÃO III

Da assembleia de delegados sindicais

Artigo 27.º

Assembleia de delegadas sindicais

1 — Haverá, pelo menos, uma reunião anual de delegados sindicais, convocada pela direcção nacional.

2 — A mesa é constituída pelo presidente da direcção nacional e pelos presidentes distritais.

3 — A assembleia tem funções consultivas da direcção nacional.

SECÇÃO III

Do conselho fiscal

Artigo 28.º

Composição

O conselho fiscal é constituído por um presidente e dois vogais, que, pela ordem de colocação na lista, o substituem nas suas faltas e impedimentos.

Artigo 29.º

Comparência

O conselho fiscal é o órgão de julgamento, disciplina e fiscalização do Sindicato e compete-lhe:

- 1) Apreciar as queixas e reclamações dos sócios;
- 2) Instruir os processos disciplinares e aplicar as sanções previstas no estatuto;
- 3) Dar parecer sobre as contas da gerência;
- 4) Fiscalizar a contabilidade e a gestão financeira do Sindicato.

Artigo 30.º

Quórum

O conselho fiscal delibera por maioria dos seus membros.

CAPÍTULO IV

Da disciplina

Artigo 31.º

Infracções

Incorrem nas sanções previstas no artigo seguinte os sócios que:

- 1) Individual ou colectivamente assumam publicamente posições contrárias aos princípios e objectivos do Sindicato, definidos no estatuto;
- 2) Desrespeitem as normas estatutárias e as deliberações e decisões dos órgãos sociais;
- 3) Abandonem injustificadamente o exercício das funções para que forem eleitos ou não cumpram os encargos que os órgãos sociais lhes cometerem.

Artigo 32.º

Sanções

As infracções definidas no artigo anterior são punidas, consoante o desvalor e a culpa, com:

- 1) Mera advertência;
- 2) Repreensão escrita;
- 3) Suspensão até 180 dias;
- 4) Expulsão.

Artigo 33.º

Processo disciplinar

Toda a sanção é aplicada em processo disciplinar escrito, dirigido por um membro do conselho fiscal, gozando o arguido de todos os meios de defesa.

Artigo 34.º

Recurso

A decisão condenatória admite recurso, a interpor, no prazo de 15 dias após a notificação, para a assembleia geral, que julgará na primeira reunião.

CAPÍTULO V

Das eleições

SECÇÃO I

Dos princípios gerais

Artigo 35.º

Data

A assembleia geral elege os órgãos sociais no mês de Janeiro na sede do Sindicato e a data é marcada pelo seu presidente com 60 dias de antecedência.

Artigo 36.º

Candidaturas

1 — As candidaturas podem ser propostas pela direcção ou por um mínimo de 40 sócios no pleno gozo dos seus direitos e têm de ser apresentadas até 30 dias antes da data das eleições e as listas conterão efectivos e suplentes a todos os cargos dos órgãos sociais.

2 — As candidaturas contemplarão, na medida possível, os diversos escalões hierárquicos do Ministério Público.

Artigo 37.º

Votação

1 — A votação é feita por escrutínio secreto e é admitido o voto por correspondência, nos termos deste estatuto.

2 — As listas são votadas no seu conjunto.

Artigo 38.º

Vencimento

Vence a candidatura que obtiver a maioria dos votos válidos.

SECÇÃO II

Do processo eleitoral

Artigo 39.º

Organização das eleições

1 — A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral.

2 — Ao presidente da assembleia geral compete:

- a) Marcar com, pelo menos, 60 dias de antecedência a data das eleições;
- b) Convocar a assembleia geral eleitoral.

3 — À mesa da assembleia geral compete:

- a) Promover a organização dos cadernos eleitorais;
- b) Apreciar, em última instância, as reclamações relativas aos cadernos eleitorais;
- c) Receber as candidaturas e verificar a sua regularidade;
- d) Deliberar sobre o horário de funcionamento da assembleia eleitoral;
- e) Promover a constituição da mesa de voto;
- f) Promover a confecção e distribuição dos boletins de voto.

Artigo 40.º

Convocação da assembleia

A assembleia geral eleitoral é convocada por aviso-circular, a remeter a cada um dos sócios por forma a ser recebido com a antecedência mínima de 45 dias em relação à data das eleições.

Artigo 41.º

Cadernos eleitorais

1 — Os cadernos eleitorais deverão ser afixados na sede do Sindicato no prazo de 10 dias após a convocação das eleições.

2 — Imediatamente após a afixação, deverão ser remetidas cópias dos cadernos às direcções distritais.

3 — Nos cadernos serão incluídos os sócios no pleno uso dos seus direitos, por ordem alfabética do primeiro nome próprio, com a indicação do número de sócio e do local onde exerce funções.

4 — Da inscrição ou omissão irregulares nos cadernos eleitorais poderá qualquer sócio reclamar para a mesa da assembleia geral nos 10 dias seguintes ao da sua afixação.

5 — No mesmo prazo, podem, aqueles que perderam a qualidade de sócio por terem em atraso a quotização, liquidar as quotas em dívida, readquirindo automaticamente aquela qualidade e passando a ter capacidade eleitoral.

6 — Findo o prazo das reclamações, a mesa da assembleia geral apreciará, no prazo de cinco dias, as que tenham sido apresentadas e organizará um caderno adicional com os sócios que regularizaram a sua situação nos termos do número anterior.

7 — Ao caderno adicional é aplicável o disposto nos n.ºs 3 e 4 deste artigo, com redução do prazo de reclamação para cinco dias.

Artigo 42.º

Candidaturas

1 — A apresentação das candidaturas deve ser feita até ao 30.º dia anterior à data designada para as eleições e consiste na entrega à mesa da assembleia geral:

- a) Da lista contendo a identificação dos candidatos, através da indicação do nome completo,

número de sócio e local de exercício de funções, e ainda a indicação do órgão e cargo a que se candidatam;

- b) Do termo individual ou colectivo de aceitação de candidatura;
- c) Da indicação do sócio escolhido para exercer as funções de mandatário, o qual deverá ter residência ou estar colocado em Lisboa, e que representará a lista nas operações eleitorais e receberá as notificações das deliberações da mesa da assembleia geral.

2 — As listas de candidaturas devem conter um número de candidatos suplentes igual a metade do número dos candidatos efectivos, bastando quanto àquelas a indicação do órgão a que se destinam.

3 — Nas listas propostas por sócios, estes serão identificados pelo seu nome completo legível, assinatura, número de sócio e local onde exercem funções.

Artigo 43.º

Aceitação das candidaturas

1 — A mesa da assembleia geral verificará a regularidade das candidaturas nos cinco dias subsequentes ao encerramento do prazo para a entrega das listas.

2 — Verificando-se a existência de irregularidades processuais, os mandatários das listas serão imediatamente notificados para as suprir no prazo de três dias.

3 — Nas quarenta e oito horas seguintes ao termo do prazo referido no número anterior, a mesa da assembleia geral decidirá pela aceitação ou rejeição definitiva da candidatura.

4 — A cada lista corresponderá uma letra maiúscula por ordem alfabética da sua entrega à mesa da assembleia geral.

5 — As listas, bem como os respectivos programas, serão afixadas na sede do Sindicato desde a data da sua aceitação definitiva até à realização das eleições e serão remetidas, por cópia, às direcções distritais, que facultarão a sua consulta aos sócios da respectiva área.

Artigo 44.º

Campanha eleitoral

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

2 — A campanha eleitoral será orientada livremente pelas listas concorrentes.

3 — É garantida, nas instalações sindicais, a existência de locais fixos para a colocação, em igualdade de circunstâncias, de propaganda das diversas listas.

Artigo 45.º

Desistência e substituição de candidaturas

1 — Não é admitida a substituição de candidatos.

2 — Exceptua-se do disposto no número anterior a substituição resultante de morte ou perda de capacidade ocorrida até 10 dias antes da data designada para eleições.

3 — A substituição que se efectue nos termos do número anterior será, após admitida pela mesa da assembleia geral, anunciada por avisos a afixar nas instalações sindicais.

Artigo 46.º

Boletins de voto

1 — Os boletins de voto serão de forma rectangular e editados em papel liso não transparente, sem quaisquer dizeres.

2 — No prazo de 10 dias após a deliberação final sobre as reclamações dos cadernos eleitorais, será remetido aos sócios delas constantes um boletim de voto.

3 — Na mesa de voto existirão boletins em quantidade suficiente para suprir eventuais faltas ou deficiências da distribuição individual ou a inutilização dos exemplares distribuídos.

Artigo 47.º

Assembleia de voto

1 — A assembleia de voto funcionará na sede do Sindicato e com o horário a estabelecer pela mesa da assembleia geral, que dará, com a devida antecedência, conhecimento desta sua deliberação a todos os eleitores.

2 — Compõem a mesa da assembleia de voto um presidente e dois vogais, que desempenharão as funções de escrutinadores, todos designados pela mesa da assembleia geral.

3 — Serão distribuídos à mesa da assembleia de voto duas cópias dos cadernos eleitorais e uma urna.

4 — Para a validade das operações eleitorais exige-se a presença de, pelo menos, dois membros da mesa.

5 — Das deliberações da mesa da assembleia de voto reclama-se para a mesa da assembleia geral.

6 — É permitido a cada lista designar um delegado à assembleia de voto, que terá a faculdade de fiscalizar as operações, e será ouvido em todas as questões que se suscitarem durante o funcionamento da assembleia.

Artigo 48.º

Modo de votação

1 — A votação consiste na inscrição, no boletim de voto, da letra ou designação que identifica a lista escolhida.

2 — A votação pode ser presencial ou por correspondência; não é permitido o voto por procuração.

Artigo 49.º (6)

Processo de votação

1 — Na votação presencial, os eleitores identificar-se-ão perante o presidente da mesa, se não forem reconhecidos por ele ou pelos vogais.

2 — Verificada a inscrição nos cadernos eleitorais, os eleitores entregarão ao presidente da mesa o boletim de voto dobrado em quatro.

3 — O presidente introduzirá o boletim na urna, ao mesmo tempo que os escrutinadores descarregarão o voto, rubricando o respectivo caderno na linha correspondente ao nome do eleitor.

4 — A votação por correspondência deverá obedecer às seguintes regras:

- a) Os eleitores encerrarão o boletim de voto num sobrescrito branco, não transparente, sem quaisquer dizeres externos;
- b) Ao sobrescrito referido na alínea anterior será junto um documento com a identificação do votante e a sua assinatura autenticada com o selo branco ou carimbo a óleo do tribunal ou departamento onde presta serviço;
- c) O sobrescrito e o documento referidos nas alíneas anteriores são encerrados noutra sobrescrito, fornecido e franqueado pelo Sindicato, a enviar pelo correio de modo a ser recebido até ao encerramento da votação.

5 — A votação por correspondência iniciar-se-á pela abertura do sobrescrito exterior por um dos escrutinadores, que retirará o documento de identificação e lerá em voz alta o nome do eleitor, a fim de que o outro escrutinador verifique a respectiva inscrição nos cadernos eleitorais.

6 — Em seguida, o primeiro escrutinador entregará o sobrescrito interior ao presidente, que o introduzirá na urna, sem o abrir, ao mesmo tempo que os escrutinadores descarregarão o voto, rubricando o respectivo caderno na linha correspondente ao nome do eleitor.

7 — Os eleitores inscritos ou votantes e os delegados das listas podem suscitar dúvidas e apresentar, por escrito, reclamações, protestos ou contraprotostos, sobre os quais recairá imediata deliberação da mesa, excepto se o diferimento para final não afectar o andamento normal da votação.

Artigo 50.º

Apuramento dos resultados

1 — Encerrada a votação, o presidente mandará contar os votantes segundo as descargas efectuadas nos cadernos eleitorais.

2 — Concluída a contagem, será aberta a urna a fim de se conferir o número de boletins e sobrescritos enfiados; em caso de divergência entre o número de descargas e o número de boletins e sobrescritos, prevalece este último.

3 — Um dos escrutinadores desdobrará os boletins e abrirá os sobrescritos, um a um, e anunciará em voz

alta a lista votada. O outro escrutinador registará em folha própria os votos atribuídos por lista, bem como os votos em branco e os nulos.

4 — Corresponderá a voto branco o do boletim que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

5 — Serão nulos os votos:

- a) Expressos em boletim diverso do distribuído para o efeito;
- b) Expressos em mais de um boletim, no caso de votação por correspondência;
- c) Em cujo boletim tenha sido feita inscrição diferente da prevista neste estatuto;
- d) Quando haja dúvidas sobre o significado do sinal inscrito;
- e) Quando no boletim tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura.

6 — Os boletins de voto serão examinados e exibidos pelo presidente, que os agrupará em lotes separados correspondentes às listas votadas, aos votos em branco e aos votos nulos.

7 — Terminadas as operações referidas nos números anteriores, o presidente procederá à contraprova da contagem dos boletins de cada um dos lotes.

8 — O apuramento será imediatamente publicado no local de funcionamento da assembleia de voto, discriminando-se os números de votantes, de votos em branco, de votos nulos e de votos atribuídos a cada lista.

9 — A contagem dos votantes, dos boletins e dos votos será pública.

10 — Os boletins de voto sobre os quais haja reclamação ou protestos serão remetidos à mesa da assembleia geral com os documentos que lhes digam respeito; os restantes serão destruídos.

Artigo 51.º

Acta e apuramento final

1 — Competirá a um dos escrutinadores, designado pelo presidente, elaborar a acta das operações de votação e apuramento de cada mesa de voto.

2 — Da acta constarão:

- a) Os nomes dos membros da mesa e dos delegados das listas;
- b) A hora de abertura e de encerramento da votação;
- c) As deliberações tomadas pela mesa;
- d) O número de votantes, de votos em branco, de votos nulos e de votos obtidos por cada lista;
- e) O número e identificação dos boletins sobre os quais tenha incidido reclamação ou protesto;
- f) As divergências de contagem;
- g) As reclamações, protestos ou contraprotostos;
- h) Quaisquer outras ocorrências que a mesa julgue dignas de menção.

3 — Nas quarenta e oito horas seguintes ao apuramento, o presidente da assembleia de voto enviará ao presidente da mesa da assembleia geral a acta, os cader-

nos eleitorais com as descargas e demais elementos respeitantes à eleição.

4 — No prazo de três dias, a mesa da assembleia geral apurará e proclamará os resultados finais, elaborando a competente acta.

5 — O presidente cessante da assembleia geral conferirá posse aos membros eleitos no prazo de oito dias após a publicação da acta de apuramento final.

Artigo 52.º

Casos não previstos e dúvidas

A resolução dos casos não previstos e das dúvidas suscitadas será da competência da mesa da assembleia geral.

CAPÍTULO VI

Do património

Artigo 53.º

Receitas

Constituem receitas do Sindicato:

- 1) O produto da quotização dos sócios;
- 2) O lucro das publicações,
- 3) Os legados, donativos e subsídios;
- 4) Os juros de depósitos ou rendimentos de outras aplicações financeiras.

Artigo 54.º

Contas

As contas devem ser elaboradas por verbas separadas, segundo as regras de contabilidade, e serão anualmente apresentadas pela direcção ao conselho fiscal e, depois, à assembleia geral.

CAPÍTULO VII

Da extinção

Artigo 55.º

Em caso de extinção, rege a lei.

CAPÍTULO VIII

Disposição final e transitória

Artigo 56.º

Prolongamento do mandato dos actuais corpos gerentes

Os corpos gerentes em funções à data da aprovação deste estatuto só cessam funções após a próxima eleição a realizar nos termos dos artigos 35.º e seguintes.

(¹) Alterado na AGO reunida em Lisboa em 23 de Fevereiro de 2002. Anterior redacção:

«Artigo 5.º

§ único. O patrocínio judiciário é concedido pela direcção a requerimento do sócio que se queira defender mediante recurso contencioso e consiste no pagamento do serviço do advogado.»

(²) Alterado na AGO reunida em Lisboa em 23 de Fevereiro de 2002. Anterior redacção:

«Artigo 6.º

Podem requerer a admissão como sócios os magistrados do Ministério Público e os auditores de justiça que frequentem os cursos especiais de formação para a magistratura do Ministério Público e os que, frequentando os cursos normais de formação, tenham optado pelo Ministério Público ou tenham diferido a opção.»

(³) Alterado na AGO reunida em Lisboa em 23 de Fevereiro de 2002. Anterior redacção:

«Artigo 7.º

São condições de admissão:

- a) O requerimento;
- b) Declaração de adesão ao estatuto;
- c) O pagamento de jóia fixada pela direcção.

§ único. A admissão dos auditores de justiça é provisória e torna-se definitiva com a posse como magistrado do Ministério Público.»

(⁴) Alterado no AGO reunida em Lisboa em 23 de Fevereiro de 2002. Anterior redacção:

«Artigo 8.º

§ 2.º Os sócios admitidos provisoriamente nos termos do parágrafo único do artigo 7.º não são elegíveis para os órgãos sociais.»

(⁵) Alterado na AGO reunida em Lisboa em 23 de Fevereiro de 2002. Anterior redacção:

«Artigo 10.º

Os sócios admitidos provisoriamente nos termos do parágrafo único do artigo 7.º que desistam ou sejam eliminados dos cursos ou optem pela magistratura judicial.»

(⁶) Alterado na AGO reunida em Lisboa em 23 de Fevereiro de 2002. Anterior redacção:

«Artigo 49.º

.....
4 —

- c) O sobrescrito e o documento referidos nas alíneas anteriores são encerrados noutra sobrescrito, a enviar pelo correio de modo a ser recebido até ao encerramento da votação.»

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 28 de Outubro de 2002, ao abrigo do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215/75, de 30 de Abril, sob o n.º 137/2002, a p. 31 do livro n.º 2.

União dos Sind. do Algarve/CGTP-IN — Alteração

Alteração, deliberada em congresso realizado em 14 de Junho de 2002, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1999.

Artigo 44.º

A direcção é constituída por um número ímpar de membros, entre 15 e 31 efectivos, eleitos trienalmente pelo congresso, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

O Presidente da Mesa, (*Assinatura ilegível.*) — Os Secretários: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 25 de Outubro de 2002, ao abrigo do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 132/2002, a p. 31 do livro n.º 2.

II — CORPOS GERENTES

Feder. dos Sind. do Mar — FSM — Eleição para o período de 2002-2004

Efectivos:

- Frederico Fernandes Pereira, 52 anos, funcionário da UNICOOPESCA, bilhete de identidade n.º 1083115, designado pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca.
- Albano da Rosa Rita, data de nascimento: 18 de Agosto de 1950, funcionário da SOFLUSA — Soc. Fluvial de Transportes, AS, designado pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.
- Viriato Manuel Jordão da Fonseca de Sousa, data de nascimento: 26 de Novembro de 1941, categoria profissional: técnico de telecomunicações, designado pelo Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual.
- Luís Armando Fernandes Garcia de Almeida, 48 anos, bilhete de identidade n.º 2355415, radiotécnico-chefe, designado pelo Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante — OFICIAISMAR.

Suplentes:

- António dos Santos Costa, 72 anos, bilhete de identidade n.º 2000531, designado pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pescas.
- Vítor Manuel Batista Santos, data de nascimento: 12 de Dezembro de 1959, bilhete de identidade n.º 6096481, designado pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.
- Fernando José Rebelo de Sousa, data de nascimento: 30 de Outubro de 1947, bilhete de identidade n.º 527895, designado pelo Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual.
- Graco Vieira Lourenço da Trindade, 34 anos, bilhete de identidade n.º 7686378, designado pelo Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante — OFICIAISMAR.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 28 de Outubro de 2002, ao abrigo do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 135/2002, a fl. 31 do livro n.º 2.

Sind. da Ind. e Comércio Petrolífero — Eleição em 30 de Setembro e 1 de Outubro de 2002 para o triénio de 2002-2005.

Mesa da assembleia geral

- Nome: António Jorge da Silva Carvalho; sócio n.º 214; idade: 53 anos; residência: Caminho do Loureiro, 142,

2.º, esquerdo, 4455-154 Lavra; bilhete de identidade n.º 1927986, emitido em 4 de Janeiro de 2002, válido até 4 de Setembro de 2012; natural de Matosinhos; empresa: PETROGAL, S. A.

Nome: António José Rodrigues Vaz; sócio n.º 1066; idade: 53 anos; residência: Travessa de Adelino Amaro da Costa, 755, 2.º, D, 4420 Gondomar; bilhete de identidade n.º 970630, emitido em 11 de Agosto de 2000, válido até 11 de Janeiro de 2011; natural do Porto; empresa: PETROGAL, S. A.

Nome: Augusto Arménio Ramalho de Oliveira Dias; sócio n.º 984; idade: 46 anos; residência: Praceta Monserrate, 57, 2.º, esquerdo, 4450-198 Matosinhos; bilhete de identidade n.º 3452433, emitido em 5 de Novembro de 1999, válido até 5 de Abril de 2010; natural de Matosinhos; empresa: PETROGAL, S. A.

Nome: Pedro Manuel Faro Rebelo; sócio n.º 1089; idade: 39 anos; residência: Rua de Francisco Oliveira Ferreira, 57, 1.º, esquerdo, 4100-263 Porto; bilhete de identidade n.º 5791447, emitido em 18 de Janeiro de 2001, válido até 18 de Outubro de 2011; natural do Porto; empresa: PETROGAL, S. A.

Direcção

Nome: Rui Pedro de Melo Ferreira; sócio n.º 993; idade: 38 anos; residência: Rua de Chaimite, 366, 4435-025 Gondomar; bilhete de identidade n.º 6530252, emitido em 12 de Julho de 1999, válido até 12 de Março de 2010; natural do Porto; empresa: PETROGAL, S. A.

Nome: José Alexandre Ramos de Sá; sócio n.º 777; idade: 45 anos; residência: Rua dos Dois Amigos, 164, 3.º, esquerdo, 4450-805 Leça da Palmeira; bilhete de identidade n.º 3437872, emitido em 3 de Julho de 2001, válido até 3 de Março de 2012; natural de Matosinhos; empresa: BP Portuguesa, S. A.

Nome: Lígia de Fátima da Conceição Almeida; sócia n.º 6031; idade: 45 anos; residência: Rua de Adelino Amaro da Costa, 391, rés-do-chão, esquerdo, 4470-225 Maia; bilhete de identidade n.º 7824320, emitido em 6 de Novembro de 2000, válido até 6 de Janeiro de 2011; natural de Moçambique; empresa: PETROGAL, S. A.

Nome: Alberto Ferreira; sócio n.º 941; idade: 49 anos; residência: Rua de António Ferro, B.10 E, 33, 1.º, esquerdo, 4460-668 Custóias; bilhete de identidade n.º 3501029, emitido em 8 de Novembro de 1996, válido até 8 de Dezembro de 2006; natural de Tondela; empresa: Cepsa Portuguesa de Petróleos, L.^{da}

Nome: Manuel Correia Andrade; sócio n.º 692; idade: 54 anos; residência: Rua da Memória, 147, 4450-418 Perafita; bilhete de identidade n.º 5877307, emitido em 9 de Dezembro de 1991, válido até 9 de Outubro de 2002; natural de Barcelos; empresa: PETROGAL, S. A.

Nome: Nélson Manuel d'Ávila Coelho Pereira; sócio n.º 8; idade: 57 anos; residência: Rua de Alfredo Santos Oliveira, 68, 4430-140 Vila Nova de Gaia; bilhete de identidade n.º 178598, emitido em 22 de Outubro de 2001, vitalício; natural do Porto; empresa: PETROGAL, S. A.

Nome: Rodrigo Manuel Ferreira Pinho; sócio n.º 1064; idade: 45 anos; residência: Rua de António Nobre, 192, 1.º, esquerdo, 4450-618 Leça da Palmeira; bilhete de identidade n.º 3438041, emitido em 15 de Fevereiro de 2001, válido até 15 de Fevereiro de 2011; natural de Matosinhos; empresa: PETROGAL, S. A.

Nome: Carlos Miguel Moreira Cunha; sócio n.º 1087; idade: 24 anos; residência: Rua do Horto, 47, 1.º, esquerdo, 4430-112 Vila Nova de Gaia; bilhete de identidade n.º 11287151, emitido em 1 de Março de 2000, válido até 1 de Fevereiro de 2006; natural do Porto; empresa: PETROGAL, S. A.

Nome: Maria Margarida Godinho de Matos Martins Isaac; sócia n.º 3319; idade: 49 anos; residência: Rua das Malvas, lote C, 27-28, 5.º, esquerdo, 2635-108 Rio de Mouro; bilhete de identidade n.º 2356823, emitido em 10 de Outubro de 1996, válido até 10 de Abril de 2007; natural de Alter do Chão, empresa: PETROGAL, S. A.

Nome: Marco António Figueiredo dos Reis Botelho Mourão; sócio n.º 1027; idade: 32 anos; residência: Avenida do Dr. Fernando Aroso, 983, 3.2, 4450-666 Leça da Palmeira; bilhete de identidade n.º 8915365, emitido em 15 de Junho de 2000, válido até 15 de Junho de 2005; natural do Porto; empresa: PETROGAL, S. A.

Nome: Hermengardo Lucas Crista; sócio n.º 1118; idade: 41 anos; residência: Rua de Óscar da Silva, 766, 2.º, esquerdo, 4450-753 Leça da Palmeira; bilhete de identidade n.º 3980879, emitido em 16 de Outubro de 1998, válido até 16 de Dezembro de 2003; natural de Matosinhos; empresa: PETROGAL, S. A.

Suplentes:

Nome: Maurício Miguel Rocha da Conceição; sócio n.º 1076; idade: 27 anos; residência: Rua da Estação Velha, 2256, 3.º, direito, 4460-305 Senhora da Hora; bilhete de identidade n.º 10604515, emitido em 14 de Julho de 1999, válido até 14 de Junho de 2005; natural do Porto; empresa: PETROGAL, S. A.

Nome: António Bento Garcia; sócio n.º 1029; idade: 49 anos; residência: Rua de Carlos Carneiro,

64, 1.º, direito; bilhete de identidade n.º 3428650, emitido em 19 de Janeiro de 1994, válido até 19 de Janeiro de 2004; natural de Matosinhos; empresa: Cepsa Portuguesa Petróleos, S. A.

Nome: Maria Cristina Oliveira Pereira de Sousa; sócia n.º 1104; idade: 31 anos; residência: Urb. Mestre Clara, 221, 4.º, direito, 4470 Maia; bilhete de identidade n.º 9816755, emitido em 27 de Maio de 1998, válido até 27 de Junho de 2003; natural do Porto; empresa: BP Portuguesa, S. A.

Nome: João Manuel Guerreiro Fróis; sócio n.º 1114; idade: 41 anos; residência: Rua da Telheira, 111, rés-do-chão, 4250-483 Porto; bilhete de identidade n.º 3960735, emitido em 27 de Fevereiro de 2002, válido até 27 de Junho de 2012; natural do Porto; empresa: PETROGAL, S. A.

Conselho fiscal

Nome: Manuel Rogério Freitas de Magalhães; sócio n.º 863, idade: 54 anos; residência: Avenida da Igreja, 35, 4525-308 Gião VFR; bilhete de identidade n.º 2771248, emitido em 16 de Novembro de 1998, válido até 16 de Novembro de 2008; natural de Santa Maria da Feira; empresa: PETROGAL, S. A.

Nome: José Filipe Assunção Teixeira; sócio n.º 989; idade: 38 anos; residência: Rua do Bacelo, 366, rés-do-chão, esquerdo, 4475-325 Maia; bilhete de identidade n.º 8022345, emitido em 7 de Dezembro de 2000, válido até 7 de Junho de 2011; natural de Moçambique; empresa: PETROGAL, S. A.

Nome: Ricardo Magalhães Rocha; sócio n.º 1098; idade: 27 anos; residência: Rua de José Rocha, 251, 2.º, esquerdo, tras., hab. 26, 4430-000 Vila Nova de Gaia; bilhete de identidade n.º 10664615, emitido em 23 de Novembro de 2000, válido até 23 de Junho de 2006; natural da República do Zimbábwe; empresa: PETROGAL, S. A.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 28 de Outubro de 2002, ao abrigo do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 136/2002, a fl. 31 do livro n.º 2.

Assoc. Sindical dos Profissionais da Polícia — ASPP/PSP — Eleição para o triénio 2002-2005, para mandato de três anos

Nome	Número de sócio	Cargo	Número do bilhete de identidade	Posto	Local/serviço
Direcção nacional					
Alberto Ribeiro Torres	12	Presidente	128 199	Ag. principal	13.ª Esq. COMETPORT.
Manuel Rodrigues Morais	8 949	Vice-presidente, região Sul.	137 983	Ag. principal	CI — Lisboa.
Fernando Carvalho da Silva	2 450	Vice-presidente, região Norte.	129 928	Chefe	8.ª Esq. COMETPORT.
António José Jesus Regala	50	Vice-presidente, região Centro.	129 845	Ag. principal	EPRP/CP Coimbra.
Joaquim Ferreira Barbosa	1 521	Tesoureiro	126 581	Ag. principal	Esq. de Valongo COMETPORT.
Paulo Jorge Pires Rodrigues	12 221	Secretário da DN	145 851	Agente	CI — Lisboa.
Vitor Manuel Rosário Cordeiro Lopes	10 360	Secretário	141 393	Ag. principal	Sec. Inv. CP Santarém.

Nome	Número de sócio	Cargo	Número do bilhete de identidade	Posto	Local/serviço
José Domingos Magalhães Baptista	4 463	Secretário	135 856	Ag. principal	14.ª Esq. 2.ª Div. Olivais COMETLIS.
Amadeu Lamelas Silva	2 033	Secretário	133 249	Ag. principal	NAG — motorista/COMETPORT.
José Lionel Infante Gil	4 001	Secretário	134 335	Chefe	Esq. Olhão — CP Faro.
Luís Martins Barroso	10 129	Secretário	141 546	Ag. principal	1.ª Esquadra do CP Braga.
Horácio Silva Dias	2 764	Secretário	134 173	Ag. principal	Esq/Trânsito Amadora COMETLIS.
Arménio Domingues Pereira Forte	4 557	Secretário	131 517	Chefe	BIC — CP Coimbra.
Rui Carlos Constante Andrade	9 564	Vogal	139 309	Subchefe	3.ª Esq. — COMETPORT.
António José Pinto da Glória	6 951	Vogal	137 503	Ag. principal	Esq. Matosinhos/COMETPORT.
Adelino José Morgado Sousa Martins	647	Vogal	131 513	Chefe	ALAG do CP Vila Real.
António Baptista Pires Frei	2 635	Vogal	130 773	Ag. principal	Esquadra do CP de Bragança.
David da Costa Araújo	4 144	Vogal	133 661	Ag. principal	Esq. Famalicão CP Braga.
Manuel Casado Fernandes	2 659	Vogal	129 926	Ag. principal	Sede do CP Viana do Castelo.
Vítor Manuel Tavares Oliveira	5 719	Vogal	134 506	Chefe	1.ª Esquadra — C. Coimbra.
António Figueira Amoroso	5 027	Vogal	127 879	Chefe	Esq. Guarda.
João Chasqueira Fernandes	4 626	Vogal	131 538	Ag. principal	Castelo Branco.
Manuel João Nascimento Curopos	6 275	Vogal	137 473	Ag. principal	Esq. Peniche — C. Leiria.
José Manuel Ferreira Chaves	6 514	Vogal	136 388	Chefe	Viseu.
Carlos Manuel Mota Piorro	9 698	Vogal	140 802	Ag. principal	Aveiro.
Jorge Alberto Gomes Silva	224	Vogal	131 744	Chefe	N.º — C. Reg. Madeira.
Paulo Augusto Lopes Pires	9 114	Vogal	137 984	Chefe	Horta.
Roberto Carlos Tavares dos Reis	13 359	Vogal	141 134	Ag. principal	Ponta Delgada.
Manuel Amadeu Sousa Ávila	11 475	Vogal	133 642	Chefe	Angra do Heroísmo.
David Manuel Oliveira Gregório	12 102	Vogal	139 925	Ag. principal	Esq. — Sede — C. Faro.
Francisco José Gonçalves Passinha	8 272	Vogal	134 772	Ag. principal	Esquadra de Trânsito CP Beja.
João Dias Gomes	3 948	Vogal	127 366	Ag. principal	DT — COMETLIS.
José Manuel Santos Rodrigues Mendes	12 230	Vogal	137 063	Ag. principal	Div. Aeroporto Lx. — COMETLIS.
Silvino Justino Bernardo	117	Vogal	133 661	Chefe	Sede Com. Santarém.
José Amâncio Cachola Pão Mole	323	Vogal	130 780	Ag. principal	Setúbal.
Joaquim António Cidade Pacheco	2 172	Vogal	133 316	Ag. principal	Esq. — Sede — C. Évora.
António João Silveira Remudas	14 436	Vogal	144 775	Ag. principal	SIC Elvas — C. Portalegre.
José Manuel Ramos das Neves	9 765	Vogal	139 195	Ag. principal	Direcção Nacional da PSP.
Reginaldo José Ferreira Almeida	53	Vogal	129 702	Ag. principal	GOE — Lisboa.
Luís Miguel Batista Outor	12 854	Vogal	143 673	Ag. principal	CI — Lisboa.
Luís Miguel Almeida Marques Rito	9 748	Vogal	140 140	Ag. principal	ISCPSP — Oeiras — Lisboa.
Vítor Manuel Freire Almeida	4 278	Vogal	130 434	Ag. principal	EPP.
Carlos Alberto Magro Lopes	8 969	Vogal	138 419	Ag. principal	Corpo Segurança Pessoal.

Mesa da assembleia geral

José Manuel dos Santos Carreira	8	Presidente	129 311	Chefe	Secretaria do Montepio COMETLIS.
Adelaide Maria Baptista Fontoura	1 607	Secretário	130 379	Chefe	F. Com. — NRH COMETLIS.
Álvaro da Silva Marçal	39	Secretário	132 300	Chefe	Esq. de Odivelas.
Jorge Humberto Mendes Quina	3 654	Suplente	135 291	Chefe	Setúbal.
Rui Manuel Fortunato Junqueira	9 511	Suplente	139 961	Ag. principal	Esq. do Seixal — CP Setúbal.

Conselho fiscal

Adrião Rodrigues da Silva	13	Presidente	128 655	Comissário	2.ª Div. — COMETPORT.
Manuel Ferreira dos Santos	5 380	Relator	135 195	Subcomissário.	31.ª Esq. (Rego) COMETLIS.
Manuel Carlos Pinheiro	1 238	Secretário	127 871	Subcomissário.	NIC — CP Bragança.
Adão Francisco Dias Pereira Vaz	1 468	Suplente	132 882	Ag. principal	NAG — COMETPORT.
José Dores Marques	1 519	Suplente	135 559	Ag. principal	NIP — COMETPORT.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 25 de Outubro de 2002, ao abrigo do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 134/2002, a p. 31 do livro n.º 2.

União dos Sind. do Algarve/CGTP-IN — Eleição em 15 de Junho 2002 para mandato de três anos

Direcção

Nome	Idade	Estado civil	Profissão	Residência	Bilhete de identidade	Sindicato
Abel António Varela Rebeca	26	Solteiro . . .	Enfermeiro	Faro	10614583, Faro, 30-4-97.	Sind. dos Enfermeiros Portugueses.
António Manuel João Hilário	42	Casado	Apontador	Faro	7372921, Faro, 22-4-97	Sind. Trab. Ind. Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul.
António Manuel de Moura Goulart de Medeiros.	47	Divorciado	F. sindical	Faro	4748073, Faro, 28-6-98	Sind. Trab. Função Pública do Sul.
Brígida Clímaco Soares Costa	34	Solteira	Téc. de tráfego . .	Faro	8135183, Faro, 25-6-98	SITAVA.
Carlos Manuel Gomes Agapito	30	Casado	Vigilante	Olhão	9537049, Lisboa, 4-2-99.	CESP.
Celso Filipe Boto da Silva	29	Casado	Enfermeiro	Portimão . . .	9897794, Lisboa, 19-7-00.	Sind. dos Enfermeiros Portugueses.
Cristina Marta R. C. H. Adanjo	34	Solteira	Ass. administrativa.	Faro	8019865, Faro, 7-7-98	Sind. Trab. Função Pública do Sul.
Elvino Manuel Valente	50	Casado	Motorista	Tavira	5167232, Lisboa, 3-5-96.	Sind. Transportes Rodoviários Dist. Faro.
Ema Paula de Andrade Silva Morgado.	38	Divorciada	Téc. de informática.	Olhão	6210683, Lisboa, 27-8-98.	Sind. Trab. Função Pública do Sul.
Esmeraldina da Glória Amado	57	Divorciada	Op. sist. informáticos.	Faro	4554182, Faro, 19-4-2001.	SINTTAV.
Fernanda Maria Cruz Libório	48	Divorciada	Téc. postal	Faro	4585696, Faro, 18-5-2000.	SNTCT.
Francisco Casaca Taniça	51	Casado	Tec. telec.	Ferragudo	7184182, Lisboa, 4-3-92	SINTTAV.
Graco Vieira Lourenço Trindade	35	Divorciado	Piloto barra	Manta Rota	7686378, Faro, 16-10-2001.	OFICIAISMAR.
Hélder Porfírio Lopes Andrade	37	Casado	Téc. telecom. . . .	Faro	7369667, Faro, 30-1-2001.	SINTTAV.
Hélio José Vieira Encarnação	44	Solteiro	Pintor	Olhão	6954729, Lisboa, 29-1-99.	STAL.
Henrique Ricardo Graça	64	Viúvo	Téc. obra	Faro	476744, Lisboa, 24-6-98.	Sind. Trab. Construção MMM Construção Sul.
Inocêncio António Martins dos Santos.	61	Casado	Professor	Faro	0003828, Faro, 26-1-94	Sind. Professores da Zona Sul.
Joaquim Augusto Rodrigues Borges	43	Casado	Chefe de sala . . .	Olhão	16072968, Lisboa, 26-2-02.	Sind. Trab. Ind. Hotelaria TRS Algarve.
Joaquim Nogueira Costa	46	Casado	Cozinheiro	Boliquireime	5992091, Lisboa, 26-1-98.	Sind. Trab. Ind. Hotelaria TRS Algarve.
Josué Tavares Marques	59	Casado	Pescador	Olhão	2240882, Lisboa, 9-5-97.	Sind. Trab. Pesca do Sul.
Luís Manuel Paciência de Sousa	26	Solteiro	Pintor	Portimão . . .	10796007, Lisboa, 23-4-97.	Sind. Trab. Construção. MMM Construção Sul.
Manuel Inácio Mendes Gomes Peres.	57	Casado	Téc. administrativo.	Lagoa	2090047, Lisboa, 15-9-94.	CESP.
Maria Florinda Coelho Santos	53	Divorciada	Emp. andares . . .	Albufeira . . .	4623933, Lisboa, 1-8-97.	Sind. Trab. Ind. Hotelaria TRS Algarve.
Maria de Guadalupe Miranda Simões.	36	Solteira	Enfermeira	Faro	7115237, Faro	Sind. dos Enfermeiros Portugueses.
Maria João Pereira Gonçalves	54	Casada	Governanta	Albufeira . . .	4584651, Lisboa, 28-4-93.	Sind. Trab. Ind. Hotelaria TRS Algarve.
Maria Margarida Filipe Agostinho	46	Casada	Médica	Olhão	4706722, Lisboa, 7-1-96.	Sind. Médicos do Sul.
Mário Jesus Paiva Ferreira	43		Vigilante	Faro	7531207, Faro, 29-10-99.	STAD.
Rosa Maria dos Santos Batista Franco.	36	Casada	Aux. acção médica.	Faro	8125793, Faro, 5-4-99	Sind. Trab. Função Pública do Sul.
Susana Cristina da Silva Viana	27	Casada	Chefe de secção	Lagos	10427158, Lisboa, 4-4-00.	CESP.
Victor Manuel Bexiga Ruivo	54	Casado	Hidrometrista . . .	Faro	373504, Faro, 29-6-94	Sind. Trab. Função Pública do Sul.
Victor Fernando Carmo Ribeiro	49	Casado	Técnico IV	Tavira	4988398, Lisboa, 20-11-98.	SIMMEVIP.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 25 de Outubro de 2002, ao abrigo do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 133/2002, a p. 31 do livro n.º 2.

ASSOCIAÇÕES PATRONAIS

I — ESTATUTOS

Assoc. de Fabricantes de Colchões

Estatutos aprovados em assembleia constituinte de 10 de Setembro de 2002.

CAPÍTULO I

Denominação, sede, âmbito e fins da Associação

Artigo 1.º

Denominação

A Associação de Fabricantes de Colchões, designada, em abreviatura, por AFAC, tem por objectivo defender e promover os interesses empresariais dos sectores de actividade que representa, nos termos destes estatutos e da lei.

Artigo 2.º

Área e sede

1 — A Associação tem a sua sede no Lugar de Santa Marta, freguesia de Lordelo, concelho de Paredes, e exerce a sua acção em todo o território nacional.

2 — A AFAC poderá transferir a sua sede e estabelecer delegações ou outras formas de representação nacional, conforme deliberado em assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

Artigo 3.º

Âmbito

Podem inscrever-se na AFAC as empresas que se dediquem ao fabrico e à comercialização de colchões e componentes relacionados com o seu fabrico.

Artigo 4.º

Atribuições

1 — São atribuições da AFAC:

- a) Promover a defesa dos legítimos direitos e interesses das empresas associadas;
- b) Representar as actividades associadas junto das entidades públicas, parapúblicas e sindicais, nacionais ou internacionais;
- c) Desenvolver o espírito de solidariedade e apoio recíproco entre os seus membros para o exercício de direitos e obrigações comuns;

- d) Organizar serviços técnicos de estudo e informação destinados a apoiar e a incentivar o desenvolvimento e progresso geral da actividade dos associados;
- e) Celebrar convenções colectivas de trabalho;
- f) Estabelecer formas de diálogo com os outros parceiros sociais;
- g) Cooperar com a Administração Pública no desenvolvimento sócio-económico dos sectores que representa;
- h) Promover a investigação tecnológica, a formação empresarial e profissional e a qualidade dos produtos;
- i) Em geral, desempenhar outras funções ou lançar acções e iniciativas de interesse para as empresas associadas, no âmbito das leis em vigor.

2 — Com vista a alcançar os objectivos enunciados, a AFAC poderá contribuir para a criação e funcionamento de organismos especializados, assim como estabelecer formas de cooperação e colaboração com outras entidades representativas de actividades económicas e sociais nacionais, estrangeiras e internacionais e com organismos do Estado.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 5.º

Qualidade

1 — Podem ser associados efectivos da Associação as pessoas singulares ou colectivas, de direito privado, que exerçam as actividades a que se refere o artigo 3.º

2 — Pode a direcção atribuir a qualidade de associado aderente, ao qual se aplica o disposto no artigo 29.º dos estatutos.

3 — A referência a associado ou associados nestes estatutos deve entender-se como o associado efectivo referido no n.º 1 do presente artigo.

Artigo 6.º

Admissão

1 — A admissão dos associados é da competência da direcção.

2 — A admissão como associado efectivo processa-se mediante a apresentação à direcção da Associação de uma proposta subscrita pelo interessado e, se possível, por dois associados, indicando a actividade industrial do proponente, o número de trabalhadores e o volume de facturação referente ao ano anterior à data da proposta.

3 — A admissão como associado aderente processa-se mediante a apresentação à direcção da Associação de uma proposta subscrita pelo interessado e que deverá indicar a actividade desenvolvida pela empresa, devendo a decisão da direcção ser-lhe comunicada num prazo máximo de 45 dias.

Artigo 7.º

Recusa de admissão

1 — Não podem ser admitidos como associados nem aceites em sua representação:

- a) As empresas cuja actividade não tenha enquadramento no âmbito da Associação;
- b) Os que tenham sido declarados falidos, enquanto não seja declarada a sua reabilitação;
- c) As pessoas responsáveis pela insolvência dolosa de qualquer sociedade e os sócios da mesma.

2 — Excluem-se do disposto na última parte da alínea b) do número anterior os sócios que não exerciam a gerência ou a administração à data da declaração de falência ou que tenham sido ilibados de qualquer responsabilidade.

3 — Da recusa de admissão como associado cabe recurso para a assembleia geral da Associação, a interpor pelo interessado ou por qualquer associado, no pleno gozo dos seus direitos, no prazo de 15 dias.

4 — O recurso previsto no n.º 3, para produzir efeitos, deverá ser aprovado pela maioria de três quartos do número de votos dos associados presentes.

Artigo 8.º

Direitos e deveres

1 — São direitos dos associados:

- a) Solicitar a convocação da assembleia geral, nos termos prescritos nestes estatutos;
- b) Apresentar as propostas que julguem convenientes à realização dos fins estatutários e participar em todas as discussões e votações na assembleia geral;
- c) Eleger e ser eleito para os cargos sociais;
- d) Recorrer para a assembleia geral dos actos da direcção;
- e) Frequentar a sede da Associação e utilizar todos os seus serviços;
- f) Retirar-se a todo o tempo da Associação, sem prejuízo do pagamento da quotização referente aos três meses seguintes ao da comunicação da demissão;
- g) Usufruir de todos os demais benefícios ou regalias concedidos pela Associação.

2 — São deveres dos associados:

- a) Cooperar nos trabalhos da Associação e contribuir para a realização dos seus objectivos;

- b) Participar nas assembleias gerais e nas reuniões para que sejam convocados;
- c) Exercer os cargos para que sejam eleitos, salvo recusa justificada;
- d) Observar e respeitar todas as deliberações da assembleia geral e restantes órgãos associativos, em conformidade com a lei e os estatutos, sem prejuízo dos seus direitos e garantias, no quadro das leis em vigor;
- e) Não praticar actos contrários aos objectivos da Associação ou que possam afectar o seu prestígio;
- f) Fornecer os dados estatísticos que lhes sejam solicitados ou quaisquer outros dados que não possam considerar-se confidenciais e sejam necessários para os estudos ou trabalhos de interesse para o sector;
- g) Sujeitar-se ao poder disciplinar da Associação;
- h) Pagar as quotas que sejam fixadas.

Artigo 9.º

Suspensão da qualidade de associado

1 — Fica suspenso dos seus direitos o associado que, durante três meses consecutivos, não pagar as quotas à Associação.

2 — Para efeitos do disposto no n.º 1, deverá a direcção avisar o associado, por escrito, de que se encontra suspenso por falta de pagamento de quotas.

3 — Nos 30 dias subsequentes à comunicação da direcção, serão efectuadas diligências no sentido do associado justificar a falta de pagamento ou regularizar a situação.

4 — Incumbe à direcção proceder à exclusão do associado, nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 10.º, caso o associado não regularize a sua situação.

5 — Pode a direcção, no caso previsto no número anterior, sob parecer favorável do conselho fiscal e mediante motivo fundamentado, conceder ao associado um prazo para liquidação das quotas em atraso, consoante a razão justificativa apresentada.

Artigo 10.º

Exclusão

1 — Serão excluídos de associado:

- a) Os que deixarem de exercer qualquer das actividades incluídas no âmbito da Associação;
- b) Os que por acção ou omissão contrariem os objectivos da associação ou concorram para afectar gravemente o seu prestígio;
- c) Os que forem condenados por decisão judicial com trânsito em julgado por actos de concorrência desleal ou pela prática de qualquer fraude directamente relacionada com o exercício da sua indústria;
- d) Os que por um período superior a seis meses consecutivos não tenham liquidado as quotas a que estão obrigados, salvo motivo justificado.

2 — Nos casos das alíneas b) e c) do número anterior, a exclusão compete à assembleia geral, mediante pro-

posta da direcção, fundamentada em processo disciplinar, elaborado para o efeito.

3 — No caso a que se refere a alínea *d*) do número anterior, a apreciação da justificação compete à direcção que decidirá da exclusão ou não do associado, sendo da sua competência, no caso da exclusão, a readmissão, desde que previamente solicitada pelo interessado.

4 — Verificando-se a situação prevista no n.º 2, pode a direcção propor à assembleia geral a sua readmissão, desde que previamente solicitada pelo interessado.

5 — O associado excluído perde o direito ao património social.

CAPÍTULO III

Regime disciplinar

Artigo 11.º

Disciplina

1 — Constitui infracção disciplinar, punível nos termos deste capítulo, o não cumprimento por parte dos associados de qualquer dos deveres referidos no n.º 2 do artigo 8.º

2 — Compete à direcção o julgamento das infracções disciplinares, cabendo recurso das respectivas deliberações para a assembleia geral.

3 — Não poderá ser aplicada qualquer sanção sem prévia organização de um processo disciplinar, do qual conste, pelo menos, uma nota de culpa e a audição das testemunhas arroladas, até ao limite de três por cada facto, além de outros elementos previstos na lei.

Artigo 12.º

Sanções

1 — As infracções disciplinares previstas no artigo anterior serão punidas com as seguintes sanções:

- a) Advertência;
- b) Multa até ao montante de seis meses de quotização;
- c) Demissão de associado.

2 — A sanção prevista na alínea *c*) do número anterior, salvo o previsto na alínea *d*) do n.º 1 do artigo 10.º, só será aplicada aos casos de grave violação dos deveres de associado.

CAPÍTULO IV

Organização

SECÇÃO I

Dos órgãos sociais

Artigo 13.º

Órgãos sociais

São órgãos sociais da AFAC:

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

SECÇÃO II

Eleição dos órgãos sociais e sua destituição

Artigo 14.º

Mandato e eleições

1 — O mandato dos membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal tem a duração de três anos.

2 — É admissível a reeleição.

3 — Findo o período dos respectivos mandatos, os membros dos corpos sociais conservar-se-ão no exercício dos seus cargos até que os novos membros eleitos sejam empossados.

4 — A eleição dos membros dos órgãos sociais realizar-se-á, trienalmente, até 31 de Março.

5 — As eleições respeitarão o processo definido em regulamento eleitoral, aprovado pela assembleia geral, mediante proposta da direcção.

6 — Nenhuma empresa pode ser eleita, no mesmo mandato, para além de um órgão social ou cargo social.

7 — Nenhum cargo social é remunerado.

8 — Só podem exercer cargos sociais os empresários que exerçam a actividade em seu nome e os gerentes, administradores, directores e procuradores das sociedades, enquanto o forem.

9 — No caso de vacatura de órgãos ou cargos sociais, por virtude de falecimento, termo de actividade ou por renúncia ao mandato, expressa ou tácita, que reduz um órgão social a menos de dois terços da sua composição, proceder-se-á à eleição dos elementos em falta, a qual se realizará no prazo máximo de 60 dias após a ocorrência da vacatura.

10 — Verificada a situação prevista no n.º 9, o eleito cessa funções no termo do mandato do órgão social que integra.

SECÇÃO III

Da assembleia geral

Artigo 15.º

Constituição

1 — A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos.

2 — A mesa da assembleia é composta por três membros eleitos pela assembleia de entre todos os associados da associação.

3 — Os associados eleitos desempenham as funções de presidente, vice-presidente e secretário, sendo no acto da eleição designados os cargos para que foram eleitos.

4 — Os associados deverão assegurar a sua participação na assembleia geral por um dos seus representantes legais, devidamente credenciado.

Artigo 16.º

Competência

São, nomeadamente, atribuições da assembleia geral:

- a) Eleger a mesa da assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal;
- b) Apreciar e aprovar o plano de actividades e o orçamento para o ano subsequente, sob proposta da direcção e parecer do conselho fiscal;
- c) Apreciar e votar o relatório de actividades e as contas do exercício, a apresentar pela direcção, sob parecer do conselho fiscal, relativos ao ano anterior;
- d) Aprovar ou alterar o Regulamento de Quotizações;
- e) Aprovar ou alterar o Regulamento Eleitoral;
- f) Autorizar a aquisição onerosa e a alienação de bens imóveis da Associação ou a constituição sobre eles de garantias reais;
- g) Fiscalizar os actos da direcção e do conselho fiscal;
- h) Destituir os corpos gerentes nos casos em que estes violem os estatutos ou os regulamentos ou pratiquem actos atentatórios do prestígio e bom nome da Associação ou de qualquer outro órgão da Associação;
- i) Deliberar sobre a exclusão ou readmissão de associados, sob proposta da direcção, nos termos do disposto nos n.ºs 2 e 4 do artigo 10.º;
- j) Deliberar sobre alterações estatutárias e sobre a dissolução ou transformação da Associação;
- k) Apreciar e deliberar sobre todos os assuntos que lhe sejam propostos, nos termos destes estatutos e da lei.

Artigo 17.º

Funcionamento

1 — A assembleia geral reúne ordinariamente:

- a) Até 31 de Março, para apreciação, discussão e votação do relatório e contas do exercício anterior;
- b) Até 31 de Dezembro, para apreciar e aprovar o plano de actividades e o orçamento para o ano subsequente;
- c) Trienalmente, até 31 de Março, para eleição da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal.

2 — Reúne extraordinariamente:

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

Artigo 18.º

Convocação

1 — A assembleia geral reunirá, em primeira convocatória, à hora marcada se estiver presente mais de metade dos associados com direito a voto ou os seus representantes devidamente credenciados, na falta de quórum, meia hora depois com qualquer número de associados presentes.

2 — A assembleia geral é convocada pelo presidente da mesa ou por quem o substitua, em caso de impedimento, por carta, e com, pelo menos, 20 dias de antecedência.

3 — A convocatória deverá conter a ordem de trabalhos da assembleia, bem como o dia, hora e local da reunião.

Artigo 19.º

Valor das deliberações

1 — Na assembleia geral não pode ser tomada deliberação sobre matéria estranha à ordem do dia, salvo se todos os sócios estiverem representados e concordarem com o aditamento.

2 — As deliberações são tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes.

3 — Cada associado tem direito ao número de votos previsto no Regulamento de Quotizações aprovado em assembleia geral, por proposta da direcção.

Artigo 20.º

Tipos de votação

1 — As votações são feitas por escrutínio secreto ou nominais, quando requeridas por qualquer associado presente e a assembleia assim o delibere.

2 — A eleição dos membros dos órgãos realiza-se por escrutínio secreto.

SECÇÃO IV

Da direcção

Artigo 21.º

Composição

1 — A direcção é constituída, pelo menos, por três membros, um presidente, um vice-presidente e um tesoureiro.

2 — Se a direcção tiver número superior ao previsto no n.º 1, os outros directores terão a designação de vogais.

Artigo 22.º

Atribuições da direcção

1 — A direcção é o órgão de gestão permanente da Associação.

2 — Compete-lhe, nomeadamente:

- a) Representar a Associação em juízo ou fora dele;
- b) Cumprir as deliberações da assembleia geral tomadas no uso das suas funções legais ou estatutárias;
- c) Elaborar o plano de actividades e o orçamento para o ano seguinte, acompanhado do parecer do conselho fiscal, e submetê-lo à deliberação da assembleia geral até 31 de Dezembro;
- d) Elaborar o relatório anual e as contas, acompanhado do parecer do conselho fiscal, e submetê-lo à apreciação e deliberação da assembleia geral até 31 de Março do ano seguinte a que respeita;

- e) Propor à assembleia geral e ao conselho fiscal as medidas necessárias à realização integral dos fins da Associação;
- f) Elaborar os regulamentos de estrutura e funcionamento da Associação;
- g) Definir, orientar e fazer executar a actividade da AFAC;
- h) Criar, organizar e dirigir os serviços da AFAC e contratar o pessoal necessário, fixando os respectivos vencimentos;
- i) Propor à assembleia geral a criação de delegações ou outras formas de representação regional previstas no n.º 2 do artigo 2.º;
- j) Celebrar os contratos colectivos de trabalho;
- k) Aplicar sanções disciplinares e admitir sócios;
- l) Efectuar o reforço de rubricas orçamentadas por transferência de verbas e outras rubricas, dando conhecimento das mesmas em memória descritiva e justificativa ao conselho fiscal;
- m) Criar as comissões ou grupos de trabalho que entender necessários;
- n) Cumprir todas as demais normas legais e estatutárias.

3 — Para obrigar a Associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direcção.

4 — A direcção pode delegar actos de vinculação.

Artigo 23.º

Funções específicas dos membros

Compete:

1 — Ao presidente:

- a) A representação oficial da Associação, sem prejuízo da sua delegação;
- b) Assegurar o funcionamento da Associação, nos termos regulamentares;
- c) A programação e direcção dos trabalhos das sessões.

2 — Ao vice-presidente a representação da direcção, externamente, por delegação do presidente.

3 — Ao tesoureiro o visto das contas da associação e sua movimentação.

Artigo 24.º

Reuniões

1 — A direcção reúne em sessões ordinárias e extraordinárias.

2 — As reuniões ordinárias têm lugar, no mínimo, uma vez por mês.

3 — As reuniões extraordinárias têm lugar sempre que convocadas pelo presidente, por sua iniciativa ou a pedido de dois membros da direcção.

4 — A direcção só funciona, nas respectivas sessões, com a presença da maioria dos seus membros.

Artigo 25.º

Forma das deliberações da direcção

1 — Nas reuniões de direcção cada director tem apenas direito a um voto.

2 — As deliberações são tomadas por maioria de votos dos membros presentes, tendo quem preside, e nas situações em que se verifique empate, direito a voto de qualidade.

SECÇÃO V

Do conselho fiscal

Artigo 26.º

Constituição

O conselho fiscal é constituído por três membros, sendo um deles presidente e os outros vogais.

Artigo 27.º

Competência

1 — Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar periodicamente a contabilidade da Associação;
- b) Dar parecer, até 30 de Novembro de cada ano, sobre o plano de actividades e o orçamento para o ano seguinte, a submeter, pela direcção, à apreciação da assembleia geral;
- c) Elaborar parecer, até 1 de Março de cada ano, sobre o relatório de actividades e contas de gerência, a submeter pela direcção à assembleia geral;
- d) Fiscalizar e zelar pelo cumprimento da lei e dos presentes Estatutos;
- e) Propor à direcção e à assembleia geral as medidas que entender convenientes à consecução dos fins da Associação.

2 — Ao presidente do conselho fiscal compete, em particular, manter uma estreita ligação com o tesoureiro e os serviços de contabilidade, tendo o direito de assistir, sempre que o julgue conveniente, às reuniões da direcção, podendo tomar parte na discussão dos assuntos, mas não na sua decisão.

Artigo 28.º

Reuniões

1 — O conselho fiscal reunirá sempre que o julgue necessário, por convocação do presidente ou, no seu impedimento, por qualquer dos vogais, e, pelo menos, uma vez por semestre.

2 — Cada membro do conselho fiscal tem direito a um voto.

3 — O conselho fiscal obriga-se pela decisão de dois dos seus membros eleitos.

CAPÍTULO V

Dos associados aderentes

Artigo 29.º

Qualidade

1 — São associados aderentes as empresas cuja actividade não se enquadre no âmbito do artigo 3.º dos estatutos mas que com ela possam estar directa ou indirectamente conexas.

2 — O associado aderente tem direito, mediante o pagamento de uma quota mensal, a fixar no regulamento de quotizações, aos seguintes serviços da AFAC:

- a) Solicitar informações e estudos disponíveis de carácter geral sobre o sector;
- b) Receber, gratuitamente, todas as publicações periódicas editadas pela Associação;
- c) Utilizar os serviços da Associação, nos termos e condições a definir pela direcção;
- d) Frequentar as instalações da sede e das delegações da Associação;
- e) Participar nos eventos organizados pela Associação.

3 — O associado aderente não tem direito ao património social nem ao exercício de direito de voto em assembleia geral e não pode ser eleito para qualquer órgão social.

4 — Compete à direcção a exclusão do associado aderente desde que se verifique uma das seguintes condições:

- a) Actuação do associado que afecte gravemente o prestígio da Associação ou do sector;
- b) Não pagamento da quota mensal por um prazo superior a três meses.

CAPÍTULO VI

Regime financeiro

Artigo 30.º

Ano social

O ano social coincide com o ano civil.

Artigo 31.º

Receitas

Constituem receitas da Associação:

- a) O produto das quotas dos sócios;
- b) O produto de quotas especiais afectas a fins específicos;
- c) Quaisquer receitas de serviços prestados pela Associação;
- d) Quaisquer fundos, donativos ou legados que lhe venham a ser atribuídos.

Artigo 32.º

Despesas

As despesas da Associação são as resultantes das instalações e sua utilização, remunerações a trabalhadores, pagamento de serviços prestados, despesas de transporte e alojamento em serviço e, em geral, todos os encargos necessários à prossecução dos fins sociais da Associação.

CAPÍTULO VII

Alteração dos estatutos, dissolução e liquidação

Artigo 33.º

Alteração dos estatutos

Os presentes estatutos só poderão ser alterados em assembleia geral expressamente convocada para o efeito,

com 20 dias de antecedência, nos termos do n.º 2 do artigo 18.º; as deliberações sobre as alterações só terão validade desde que aprovadas por três quartos do número de votos dos associados presentes.

Artigo 34.º

Dissolução da Associação

1 — A dissolução da Associação só poderá ser decidida em assembleia geral expressamente convocada para o efeito, necessitando de ser aprovada por maioria de três quartos do número total de associados em pleno gozo dos seus direitos.

2 — À assembleia geral que delibere a dissolução pertencerá decidir sobre o destino a dar aos bens da Associação e a nomeação da comissão liquidatária.

CAPÍTULO VIII

Disposições gerais

Artigo 35.º

Quotas e votos

1 — A tabela de quotas a pagar pelos associados e o número de votos que lhes compete em assembleia geral serão fixados de harmonia com regulamento próprio, e em função das necessidades orçamentais.

2 — O regulamento a que se refere o número anterior é aprovado e alterado pela assembleia geral, sob proposta da direcção e parecer do conselho fiscal.

CAPÍTULO IX

Disposições finais e transitórias

Artigo 36.º

Comissão instaladora

1 — Enquanto não forem eleitos os órgãos sociais da Associação, é da competência da comissão instaladora a execução dos actos atribuídos à direcção.

2 — A comissão instaladora promoverá, num prazo não superior a 180 dias após a aprovação destes estatutos, a realização da assembleia geral para proceder à eleição dos órgãos sociais.

3 — A comissão instaladora cessa funções na data da tomada de posse dos membros dos órgãos sociais.

4 — Para obrigar a Associação até à tomada de posse dos membros dos órgãos sociais são bastantes duas assinaturas dos membros da comissão instaladora.

5 — A comissão instaladora é desde já constituída pelos seguintes sócios:

Molaflex Colchões, AS., representada por Vítor Manuel Marinheiro Dias, na qualidade de director financeiro;

Climax Portuguesa, AS., representada por Francisco Sêco de Oliveira, na qualidade de administrador;
COLMOL — Colchões, AS., representada por Manuel Ferreira Duarte, na qualidade de administrador;
EUROMOLA — Indústria de Colchões de Molas, AS., representada por Alfredo de Oliveira Costa, na qualidade de administrador;
Pikolin Lusitana, L.^{da}, representada por José António Gonzalez, na qualidade de gerente.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 21 de Outubro de 2002, ao abrigo do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril, sob o n.º 99/2002, a fl. 13 do livro n.º 2.

Assoc. dos Industriais de Aluguer de Automóveis sem Condutor — ARAC — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral extraordinária de 10 de Setembro de 2002, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 17, de 15 de Setembro de 1992.

Artigo 1.º

Denominação e sede

Regida pelos presentes estatutos, é constituída, por tempo indeterminado, uma associação profissional com a denominação de Associação dos Industriais de Aluguer de Automóveis sem Condutor, que a seguir é designada por ARAC.

Artigo 2.º

Sede e delegações

1 — A ARAC tem a sua sede em Lisboa, podendo, no entanto, esta ser transferida para qualquer outro local do território nacional.

2 — Sempre que o conselho director o entender conveniente, poderão criar-se delegações ou qualquer outra forma de representação social em qualquer ponto do território nacional.

Artigo 3.º

Âmbito

A ARAC é constituída pelas empresas do sector privado, singulares ou colectivas, que prossigam fins lucrativos e que, agrupadas nos termos dos presentes estatutos, em Portugal se dediquem ao aluguer de viaturas automóveis sem condutor.

Artigo 4.º

Objecto genérico

A Associação tem por objectivo:

- a) Contribuir para o harmonioso desenvolvimento das actividades incluídas no seu âmbito, em especial, e, em geral, da economia nacional, com

- b) Desenvolver um espírito de solidariedade e apoio recíproco entre os seus membros.

Artigo 5.º

Fins específicos

Compete em especial à ARAC assegurar a representação das actividades incluídas no seu âmbito:

- Junto das entidades públicas nacionais e estrangeiras;
- Junto das organizações nacionais e estrangeiras de industriais de aluguer de viaturas sem condutor e de empresários em geral;
- Junto da opinião pública;
- Junto das associações de trabalhadores, nomeadamente negociando convenções gerais ou parciais de trabalho, vinculadoras de todas as empresas associadas que não se excluam expressamente antes da sua assinatura.

Artigo 6.º

Associados, membros aliados e membros honorários

1 — Poderão ser associados da ARAC as entidades nacionais ou internacionais que exerçam a indústria de aluguer de veículos automóveis sem condutor em território nacional, sem prejuízo de, em face da actual evolução, poderem vir a ser admitidas como membros entidades que exerçam a indústria de aluguer de veículos automóveis com condutor.

2 — Poderão ser membros aliados as pessoas singulares ou colectivas que, não estando especificamente incluídas na categoria de associados, tenham interesses ligados ou conexos às actividades referidas no número anterior ou que pelos seus conhecimentos e especialidades possam ser elementos de cooperação e se integrem nos objectivos da Associação.

3 — Poderão ser membros honorários as pessoas singulares ou colectivas que tenham prestado relevantes serviços às actividades incluídas no âmbito da Associação ou à própria Associação.

4 — A representação dos associados, membros aliados e membros honorários junto da ARAC será confiada à pessoa que for designada no prazo máximo de 15 dias a contar da admissão, por carta dirigida ao secretário-geral, na qual mencionará o órgão que fez a designação e a disposição legal ou estatutária em que se baseou ou a acta de que conste a deliberação tomada.

5 — À eventual substituição do representante são aplicáveis o prazo e as formalidades constantes do número anterior.

Artigo 7.º

Aquisição da qualidade de associado, membro aliado ou membro honorário

1 — A aquisição da qualidade de associado e membro aliado verifica-se com a aceitação pelo conselho director do pedido de inscrição.

2 — A ARAC poderá recusar a admissão dos candidatos a associados e membros aliados nos casos seguintes:

- a) Não se verificando as condições previstas nos n.ºs 1 e 2 do artigo 6.º;
- b) Enquanto o candidato não prove que está regularizado perante o fisco relativamente à actividade que fundamenta a sua inscrição na Associação;
- c) Não satisfazendo o candidato, para o exercício da sua ou das suas actividades, as condições impostas pela lei, pelos presentes estatutos ou pelos regulamentos da Associação;
- d) Encontrando-se o candidato sob qualquer forma de gestão que lhe retire a qualidade de entidade patronal.

3 — A recusa de admissão será comunicada ao candidato por carta registada, com aviso de recepção.

4 — Da recusa de admissão ou anulação de inscrição de associado pelo conselho director cabe recurso para a assembleia geral, a interpor pelo candidato no prazo de 15 dias a partir da data da recepção da respectiva comunicação.

5 — A aquisição da qualidade de membro honorário verifica-se através de decisão da assembleia geral, mediante proposta do conselho director.

Artigo 8.º

Direitos dos associados, dos membros aliados e dos membros honorários

1 — São direitos exclusivos dos associados:

- a) Participar na constituição e funcionamento dos órgãos sociais;
- b) Beneficiar dos serviços e das iniciativas da Associação;
- c) Usufruir dos fundos constituídos pela Associação de acordo com a respectiva finalidade, nos termos que vierem a ser regulamentados;
- d) Fazer-se representar pela Associação ou por estrutura associativa de maior representatividade em que aquela delegue perante os organismos patronais e sindicais, nacionais ou estrangeiros, em todos os assuntos que envolvam interesse de ordem geral, nomeadamente no domínio das relações colectivas de trabalho.

2 — Os membros aliados e os membros honorários, enquanto cumprirem os deveres resultantes da sua inscrição, poderão beneficiar do apoio dos órgãos estatutários da ARAC e socorrerem-se dos seus serviços, nos termos a regulamentar, não possuindo nunca direito de voto.

Artigo 9.º

Deveres dos associados, membros aliados e membros honorários

1 — É dever exclusivo dos associados desempenhar os cargos para que foram eleitos.

2 — São deveres dos associados, membros aliados e membros honorários:

- a) Contribuir financeiramente para a Associação de forma pontual, nos termos previstos nestes

estatutos e nos regulamentos que estiverem em vigor;

- b) Participar nas actividades da Associação;
- c) Cumprir as disposições regulamentares e estatutárias e os compromissos assumidos com a sua representação pela Associação;
- d) Acatar as resoluções dos órgãos da Associação;
- e) Prestar as informações e fornecer os elementos que lhe forem solicitados para a boa realização dos fins sociais.

Artigo 10.º

Suspensão dos direitos dos associados, dos membros aliados e dos membros honorários

Ficam suspensos dos direitos associativos:

- a) Os associados, membros aliados e membros honorários que, depois de avisados, continuarem em débito à Associação por período superior a 30 dias, até ao pagamento integral;
- b) Os associados e membros aliados a quem for aplicada a pena de suspensão.

Artigo 11.º

Perda da qualidade de associado, membro aliado ou membro honorário

1 — Perdem a qualidade de associado, membro aliado ou membro honorário:

- a) Os associados, membros aliados ou membros honorários que se demitirem;
- b) Os associados, membros aliados ou membros honorários que sejam demitidos pelo conselho director por incumprimento dos seus deveres ou por deixarem de merecer a confiança ou o respeito dos demais associados por atitudes ou acções manifestadas ou praticadas e que sejam atentatórias do prestígio da Associação;
- c) Os associados, membros aliados ou membros honorários que se extinguirem ou deixarem de exercer as actividades do âmbito da Associação;
- d) Os associados, membros aliados ou membros honorários que se encontrarem sob qualquer forma de autogestão;
- e) Os associados, membros aliados ou membros honorários que deixarem de reunir as condições estabelecidas para a admissão.

2 — Das deliberações previstas na alínea *h*) e no final da alínea *c*) cabe, no caso dos associados, recurso à assembleia geral, que se pronunciará na primeira reunião que tiver lugar; desta decisão caberá recurso para o tribunal competente, o qual deverá ser interposto no prazo de oito dias.

3 — A perda da qualidade de associado, membro aliado ou membro honorário não isenta da obrigação de pagamento das contribuições financeiras à Associação referentes aos três meses seguintes ao da comunicação da demissão.

4 — O disposto no número anterior aplica-se também aos casos de demissão.

CAPÍTULO III

Regime disciplinar

Artigo 12.º

Infracções disciplinares

Constituem infracção disciplinar por parte do associado, membro aliado ou membro honorário as suas acções ou omissões contrárias às regras estabelecidas nos estatutos e nos regulamentos internos ou deliberadas pelos órgãos sociais da Associação, em conformidade com a lei.

Artigo 13.º

Penas disciplinares

1 — Às infracções disciplinares são aplicáveis as seguintes penas:

- a) Mera advertência;
- b) Advertência registada;
- c) Multa até ao montante da quotização de cinco anos;
- d) Suspensão dos direitos sociais até seis meses;
- e) Expulsão.

2 — As penas disciplinares serão aplicadas na proporção da gravidade e do número das infracções.

3 — A pena de expulsão é reservada aos casos de grave violação dos deveres fundamentais do associado.

Artigo 14.º

Processo disciplinar

1 — Nenhuma pena poderá ser aplicada sem que o associado seja notificado para apresentar, por escrito, a sua defesa no prazo de cinco dias úteis, que só em casos excepcionais poderá ser prorrogado.

2 — As notificações deverão ser feitas pessoalmente ou por carta registada com aviso de recepção.

CAPÍTULO IV

Eleições, composição e funcionamento dos corpos gerentes

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 15.º

Órgãos da Associação

1 — São órgãos da Associação as mesas das secções, o conselho director, o conselho fiscal e a assembleia geral.

2 — São órgãos das delegações — se e quando estas forem criadas — as secções regionais, as direcções regionais e as assembleias regionais.

3 — A duração dos mandatos é de três anos, coincidindo com os anos civis correspondentes, sem prejuízo do exercício de funções até à tomada de posse de novos eleitos.

4 — Salvo as inerências estatutárias, nenhum associado poderá estar representado em mais de um dos órgãos eleitos pelo mesmo órgão eleitor.

Artigo 16.º

Destituição dos corpos gerentes

1 — O conselho director, o conselho fiscal, a mesa da assembleia geral e as mesas das assembleias regionais podem ser destituídas a todo o tempo por deliberação, em escrutínio secreto, da respectiva assembleia geral.

2 — A deliberação prevista no n.º 1, para ser válida, carece de ser aprovada, pelo menos, por dois terços dos associados presentes em assembleias de cuja ordem de trabalhos conste expressamente o referido ponto.

Artigo 17.º

Gestão da Associação

1 — Quando a destituição do artigo anterior abranger o conselho director, a assembleia geral que a deliberou deverá designar, também por escrutínio secreto, uma comissão composta de um presidente e cinco vogais, nos termos dos presentes estatutos, encarregada de gerir a Associação até à tomada de posse do novo conselho director.

2 — As eleições para os órgãos destituídos deverão efectuar-se no prazo máximo de 70 dias sobre a destituição, salvo se o período em falta para completar o mandato daqueles for inferior a seis meses.

3 — Os eleitos completarão o mandato dos destituídos, salvo se a destituição tiver lugar a menos de seis meses do final do mandato. Neste caso, os eleitos considerar-se-ão mandatados, após o tempo de substituição, para o triénio seguinte.

SECÇÃO II

Eleições

Artigo 18.º

Eleições

1 — As eleições para os órgãos associativos são ordinárias e extraordinárias. As ordinárias destinam-se a eleger os órgãos associativos para o mandato completo; as extraordinárias visam substituir a totalidade ou parte dos membros dos diferentes órgãos associativos, no caso de destituição, demissão, falta ou impedimento definitivo para completar o mandato em que ocorrem.

2 — As eleições ordinárias terão lugar no 1.º trimestre do 1.º ano civil do mandato a que dizem respeito.

3 — As eleições serão obrigatoriamente feitas por escrutínio secreto.

§ único. Verificando-se que os actuais órgãos sociais tomaram posse em Outubro de 2000, o seu mandato terminará, a título excepcional, em 31 de Dezembro de 2003.

Artigo 19.º

Candidaturas

As listas para órgãos associativos que sejam elegíveis pela assembleia geral deverão ser subscritas ou conjuntamente pelas mesas das secções ou por pelo menos 10 associados, não podendo cada associado subscrever mais de uma lista.

Artigo 20.º

Secções e divisões

1 — Os associados agrupam-se em secções segundo os ramos de actividade, distribuindo-se por três divisões: de aluguer de viaturas em regime de longa duração e regime de curta duração e viaturas de mercadorias.

2 — A criação e a extinção das secções compete ao conselho director, cabendo recurso para a assembleia geral.

3 — Todo o associado deverá inscrever-se nas diversas secções que corresponderem às suas actividades.

4 — As secções actuarão exclusivamente no âmbito dos objectivos estatutários da Associação e reger-se-ão por regulamentos privativos, aprovados pelo conselho director.

Artigo 21.º

Mesas das secções

1 — Cada secção tem uma mesa directiva composta, no máximo, por cinco elementos.

2 — Todos os membros da mesa, com excepção do presidente, serão eleitos em plenário dos associados inscritos na secção.

3 — Compete às mesas das secções:

- a) Orientar e coordenar as actividades na respectiva secção;
- b) Elaborar o regulamento privativo da secção e zelar pelo seu cumprimento;
- c) Convocar as reuniões das secções e os respectivos plenários e dirigir os seus trabalhos;
- d) Elaborar anualmente um relatório sobre a actividade da respectiva secção;
- e) Emitir parecer sobre os assuntos que o conselho director submeta à sua consulta e prestar as informações que lhe forem solicitadas quer por este quer pelos associados.

4 — As deliberações das mesas das secções que ultrapassem a sua competência regulamentar carecem, para serem válidas, da homologação do conselho director.

5 — Antes de realizarem qualquer acto extremo que exceda os planos de actuação aprovados pelo conselho director, deverão as mesas das secções obter o acordo prévio deste.

Artigo 22.º

Competência dos plenários das secções

1 — Compete aos plenários das secções:

- a) Eleger a respectiva mesa de acordo com o n.º 2 do artigo 21.º;

- b) Estudar os problemas e questões relacionados com as actividades nelas agrupadas;
- c) Emitir parecer sobre os assuntos que a respectiva mesa submeta à consulta e prestar as informações que lhe forem solicitadas;
- d) Submeter à consideração do conselho director, com prévio conhecimento às mesas, assuntos e iniciativas respeitantes às actividades nelas agrupadas;
- e) Coordenar e harmonizar os interesses comuns dos respectivos membros;
- f) Exercer todas as funções que lhe sejam atribuídas pelos presentes estatutos.

SECÇÃO IV

Conselho director

Artigo 23.º

Composição

1 — O conselho director é composto por um presidente, por um vice-presidente, por três elementos escolhidos de entre os membros de cada uma das secções e por um representante da Região Norte, um da Região Centro, um da Região da Grande Lisboa e um da Região Sul.

2 — Os membros do conselho director escolherão de entre si o vogal que desempenhará as funções de tesoureiro.

3 — Os associados que sejam sociedades designarão, por carta dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral, o indivíduo que há-de representá-las no exercício dos cargos para que sejam eleitos.

4 — Quando o associado que seja sociedade retire a representação ao indivíduo investido num cargo do conselho director, abrir-se-á vaga.

5 — O regulamento interno disciplinará os processos de eleição para o conselho director e de designação provisória de novos membros nos casos de abertura de vagas.

Artigo 24.º

Competência do presidente do conselho director

1 — Compete ao presidente do conselho director:

- a) Representar a Associação em juízo e fora dele — podendo constituir mandatário judicial tanto com poderes gerais como especiais —, podendo delegar os seus poderes de representação, em cada caso, noutro membro do conselho director;
- b) Convocar o conselho director e presidir às reuniões, podendo exercer voto de qualidade;
- c) Promover a coordenação dos diversos sectores de actividade da Associação e orientar superiormente os respectivos serviços;
- d) Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos presentes estatutos.

2 — Ao vice-presidente do conselho director compete cooperar com o presidente, substituí-lo nas suas ausências ou impedimentos e exercer as funções que este nele delegar.

3 — Ao presidente ou a dois dos vogais do conselho director compete a constituição de mandatários judiciais, conferindo-lhes poderes forenses quer gerais quer especiais.

Artigo 25.º

Competência do conselho director

1 — Compete ao conselho director:

- a) Gerir a Associação;
- b) Criar os serviços da Associação;
- c) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias e as deliberações da assembleia geral;
- d) Admitir associados;
- e) Criar delegações e qualquer forma de representação social;
- f) Elaborar anualmente o relatório e as contas do exercício, o programa de actividades e o orçamento;
- g) Fixar, ouvidos os membros das secções, as quotas e os níveis de contribuição para os fundos da Associação;
- h) Aplicar sanções nos termos destes estatutos e do regulamento interno;
- i) Transferir para estruturas associativas de mais ampla representatividade parte das atribuições constantes do artigo 5.º, conforme o previsto no seu n.º 2;
- j) Contrair empréstimos em nome da Associação, com parecer favorável do conselho fiscal;
- l) Elaborar propostas de regulamentos internos que não sejam de competência específica de outro órgão;
- m) Aprovar os regulamentos privativos das secções;
- n) Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos presentes estatutos.

2 — A transferência parcial das atribuições da alínea a) pode ter lugar relativamente a toda ou apenas a parte das secções.

Artigo 26.º

Reuniões e vinculação

1 — O conselho director reunirá, em princípio, uma vez em cada mês.

2 — A Associação obriga-se:

- a) Pela presente assinatura de dois membros do conselho director, sendo uma delas a do presidente ou de quem o substitua;
- b) Nos actos que envolvam responsabilidade financeira, pelas assinaturas do presidente ou de quem o substitua e de mais um vogal.

SECÇÃO V

Conselho fiscal

Artigo 27.º

Composição

1 — O conselho fiscal é composto por três membros efectivos e dois substitutos, eleitos pela assembleia geral.

2 — Os membros efectivos escolherão de entre si o presidente, na sua reunião.

3 — O conselho fiscal poderá recorrer aos serviços de uma sociedade revisora de contas.

Artigo 28.º

Competências e atribuições

Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar os livros de escrita, conferir a caixa e fiscalizar os actos de administração financeira;
- b) Dar parecer sobre o relatório e as contas de cada exercício;
- c) Dar parecer sobre as aquisições e alienações de bens imóveis;
- d) Dar parecer sobre os empréstimos a contrair;
- e) Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos presentes estatutos, nomeadamente nos n.ºs 3 e 4 do artigo 38.º

Artigo 29.º

Reuniões

O conselho fiscal reúne ordinariamente uma vez em cada ano civil e extraordinariamente sempre que for convocado pelo seu presidente, pelos dois vogais ou a pedido do presidente do conselho director.

SECÇÃO VI

Assembleia geral

Artigo 30.º

Composição

1 — A assembleia geral é constituída pelos associados no pleno gozo dos seus direitos.

2 — A mesa da assembleia geral é composta por um presidente, um vice-presidente e dois secretários.

Artigo 31.º

Competência e atribuições

Compete à assembleia geral:

- a) Eleger a respectiva mesa, o conselho director e o conselho fiscal;
- b) Discutir e votar anualmente o relatório do conselho director e as contas;
- c) Fiscalizar o cumprimento dos estatutos;
- d) Aprovar os regulamentos internos da associação que não sejam da competência específica de outro órgão;
- e) Apreciar a aplicação de sanções pelo conselho director;
- f) Transferir a sede da Associação, quando a transferência se verificar para outro concelho;
- g) Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas por lei ou pelos presentes estatutos.

Artigo 32.º

Convocatória e agenda

A convocatória para qualquer reunião da assembleia geral deverá ser feita por meio de aviso registado em que se indiquem o local, o dia, a hora e a agenda de trabalhos.

O aviso será divulgado com a antecedência mínima de oito dias, salvo tratando-se de assembleias eleitorais ou para alteração dos estatutos, em que a antecedência será de 15 dias.

Artigo 33.º

Reuniões

1 — A assembleia geral reúne ordinariamente no 1.º trimestre de cada ano e extraordinariamente sempre que for convocada por iniciativa do conselho director, do conselho fiscal ou a requerimento de não menos de 20% do número de associados.

2 — A assembleia geral só pode funcionar à hora marcada desde que estejam presente ou representada, pelo menos, metade do número dos seus membros; meia hora mais tarde, funcionará com qualquer número de presenças.

3 — Qualquer associado poderá representar outro associado, mas sendo o número de representações limitado a três.

4 — As reuniões da assembleia geral terão lugar, em princípio, na localidade da sede da Associação, podendo o presidente da mesa determinar que se realizem em qualquer outro local.

CAPÍTULO VI

Regime de administração financeira, orçamento e contas

Artigo 34.º

Ano social

O ano social coincide com o ano civil.

Artigo 35.º

Receitas

Constituem receitas da Associação:

- a) As jóias;
- b) As quotas;
- c) As contribuições para os fundos da Associação;
- d) Quaisquer outros rendimentos, benefícios, donativos ou contribuições permitidos por lei.

Artigo 36.º

Despesas

As despesas da Associação são as que resultam do cumprimento dos estatutos e dos regulamentos e todas as outras indispensáveis para a completa realização dos seus fins.

Artigo 37.º

Orçamentos

1 — Anualmente serão elaborados o orçamento ordinário e os suplementares necessários para assegurar o cabimento das despesas a efectuar.

2 — Os orçamentos são elaborados pelo conselho director e devem conter, por verbas separadas, o montante correspondente às receitas e despesas previsíveis para cada ano de exercício.

Artigo 38.º

Contas

1 — O conselho director submeterá anualmente, até 31 de Março, à assembleia geral, com o parecer do conselho fiscal, o relatório e as contas da gerência do ano anterior.

2 — O saldo da conta de gerência terá a aplicação deliberada pela assembleia geral.

3 — Os fundos de reserva da Associação só poderão ser movimentados com o conhecimento e sem oposição do conselho fiscal.

4 — Para os efeitos do n.º 3, será dado conhecimento a todos os membros do conselho fiscal, os quais, se assim o entenderem, deverão pronunciar-se no prazo de oito dias, findo o qual se considera que deu o seu consentimento tácito à pretendida movimentação.

CAPÍTULO VII

Alterações dos estatutos

Artigo 39.º

Alterações dos estatutos

1 — Os presentes estatutos poderão ser alterados por deliberação da maioria de três quartos dos votos correspondentes aos associados presentes ou representados em reunião da assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

2 — O texto das alterações deverá ser enviado com a convocatória da assembleia que o apreciará.

CAPÍTULO VIII

Dissolução e liquidação

Artigo 40.º

Dissolução e liquidação

1 — As deliberações sobre a dissolução da ARAC requerem o voto favorável de três quartos do número de todos os associados.

2 — A assembleia geral que votar a dissolução designará os liquidatários e os prazos de liquidação, bem como o destino do património.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 21 de Outubro de 2002, ao abrigo do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril.

FIHSP — Feder. da Ind. Hoteleira e Similares de Portugal — Alteração

Alteração deliberada em assembleia geral extraordinária do conselho geral de 20 de Junho de 2002 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2000.

Alteração dos artigos 1.º, 12.º e 19.º dos actuais estatutos, tendo em vista a adequação dos mesmos à integração da AHP — Associação dos Hotéis de Portugal na Federação, face à extinção da APH — Associação Portuguesa de Hotéis, que passam a ter a seguinte redacção:

CAPÍTULO I

Da natureza e fins

Artigo 1.º

Denominação, âmbito, duração e sede

1 — A FIHSP — Federação da Indústria Hoteleira e da Restauração de Portugal, adiante designada por Federação, é uma organização de associações patronais, sem fins lucrativos, constituída nos termos da lei, que se rege pelos presentes estatutos.

2 — A Federação tem âmbito nacional e é constituída por estruturas associativas de industriais de hotelaria e de restauração e bebidas, designadamente associações e uniões de associações que queiram integrar-se na Federação.

3 — A Federação resulta da transformação da União de Associações da Indústria Hoteleira e Similares do Centro/Sul de Portugal e nela se integram, desde já, as seguintes associações:

AHP — Associação dos Hotéis de Portugal;
AIHP — Associação dos Industriais de Hospedagem de Portugal;
ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal.

4 — A Federação terá duração por tempo indeterminado.

5 — A Federação tem a sua sede em Lisboa, podendo criar delegações ou outras formas de representação em qualquer ponto do território nacional com a estrutura orgânica e funcional a definir em regulamento.

Artigo 12.º

Composição do conselho geral

1 — O conselho geral é composto pelos membros do conselho directivo e do conselho fiscal da Federação e por todos os sócios empossados nos cargos dos órgãos sociais das associações integradas na Federação.

2 — A AHP — Associação dos Hotéis de Portugal e a AIHP — Associação dos Industriais de Hospedagem de Portugal não poderão ter mais de 15 representantes cada no conselho geral da Federação e a ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal 30 representantes.

Artigo 19.º

Composição do conselho directivo

1 — O conselho directivo é constituído por um presidente e oito representantes das associações federadas, sendo dois representantes da AHP, dois da AIHP e quatro em representação da ARESP.

2 — O conselho directivo terá um presidente, três vice-presidentes, dois secretários, um tesoureiro e dois vogais.

3 — Os presidentes das direcções das associações federadas fazem parte, como representantes por direito próprio, do conselho directivo.

4 — Os vice-presidentes das direcções das associações federadas ocuparão, por direito próprio, uma das posições de membros do conselho directivo.

5 — O presidente do conselho directivo será eleito, rotativamente, por cada uma das associações integradas.

6 — Em cada uma das listas submetidas a sufrágio do conselho geral para escolha dos membros eleitos do conselho directivo será, desde logo, indicada a distribuição dos cargos de presidente, vice-presidentes, secretários, tesoureiro e vogais.

7 — Os membros substitutos do conselho directivo só serão chamados ao exercício de funções quando se verifique o impedimento do correspondente membro efectivo da respectiva organização.

8 — Os membros substitutos, enquanto tal, poderão assistir ao conselho directivo, mas sem participação nas discussões nem voto.

Os restantes artigos dos estatutos mantêm a redacção anterior.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 23 de Outubro de 2002, ao abrigo do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril, sob o n.º 101/2002, a fl. 13 do livro n.º 2.

II — CORPOS GERENTES

Assoc. dos Comerciantes de Máquinas e Acessórios do Dist. de Lisboa — Substituição

Nos corpos gerentes da Associação dos Comerciantes de Máquinas e Acessórios do Distrito de Lisboa, eleitos

em 29 de Novembro de 2001, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2002, para o mandato de 2002-2003, a empresa Singer — Produtos Eléctricos, S. A., representada pelo Sr. José António Nunes Vendeirinho, passa a ser representada pelo Sr. António Costa.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

...

II — IDENTIFICAÇÃO

Comissão de Trabalhadores do Jardim Zoológico e Aclimação em Portugal — Eleição em 6 de Março de 2002 para o mandato de 2002-2005.

Membros efectivos:

João Carlos C. Barbosa S. Antunes, bilhete de identidade n.º 8108175, emitido em 17 de Julho de 2001 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Aires Colaço, bilhete de identidade n.º 8303990, emitido em 2 de Setembro de 1997 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

José Carlos Duarte de Oliveira, bilhete de identidade n.º 10101590, emitido em 24 de Julho de 1997 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Membros suplentes:

Hélio Paulo Lourenço da Silva, bilhete de identidade n.º 9633157, emitido em 27 de Abril de 1998 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Ângelo Ferreira Santos, bilhete de identidade n.º 9014718, emitido em 1 de Fevereiro de 2000 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Pedro Miguel Jesus Ferreira, bilhete de identidade n.º 1188314, emitido em 25 de Maio de 1999 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 24 de Outubro de 2002, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 116/2002, a fl. 54 do livro n.º 1.

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

(Nos termos do n.º 4 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 358/89, de 17 de Outubro, na redacção dada pela Lei n.º 146/99, de 1 de Setembro)

Empresas de trabalho temporário autorizadas (nos termos do n.º 4 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 358/89, de 17 de Outubro, na redacção dada pela Lei n.º 146/99, de 1 de Setembro.

A Temporária — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Belchior de Matos, 9-C, 2500 Caldas da Rainha — alvará n.º 69/91.

Abel Soares & Filho — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Dr. Fernando Aroso, 260, rés-do-chão, Leça da Palmeira, 4450 Matosinhos — alvará n.º 336/2001.

ABIPINTO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Almeida Garrett, 380, Vale de Almornos, 2715 Pêro Pinheiro — alvará n.º 370/2002.

ACA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Álvaro Castelões, 725, 1.º, sala 4, 4450 Matosinhos — alvará n.º 8/90.

ACMR — Empresa de Trabalho Temporário e Formação Unipessoal, L.^{da}, Baiona, São Teotónio, Odemira, 7630 Odemira — alvará n.º 312/2000.

Actividades 2000 — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Rodrigues Sampaio, 30-C, 6.º, direito, 1150 Lisboa — alvará n.º 366/2001.

ADECCO — Recursos Humanos — Empresa de Trabalho Temporário, Rua de António Pedro, 111, 3.º, frente, 1050 Lisboa — alvará n.º 2/90.

Aeropiloto Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Aeródromo Municipal de Cascais, hangar 5, Tires, 2750 Cascais — alvará n.º 204/97.

AFRIPESSOAL — Empresa de Trabalho Temporário Unipessoal, Rua do Comércio, 13, 2615-064 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 367/2001.

Alcaduto e Estivada — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Dr. Francisco Sá Carneiro, 434, São Cosme, 4420 Gondomar — alvará n.º 345/2001.

ALGARTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Ceuta, Edifício A Nora, lote 2, loja 1, 8125 Quarteira — alvará n.º 244/98.

ALUTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Praceta de D. Nuno Álvares Pereira, 52, Edifício D. Nuno, 4450 Matosinhos — alvará n.º 211/97.

Alves & Barreto — Empresa de Trabalhos Temporários, L.^{da}, Zona Industrial, 1, lote 3, 6030 Vila Velha de Ródão — alvará n.º 373/2002.

AMAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Estrada Nacional, 11, Chão Duro, 2860 Moita — alvará n.º 172/96.

ANBELCA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Simão Bolívar, 239, 2.º, sala 4, 4470 Maia — alvará n.º 158/95.

Antão & Pereira — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Senhora da Saúde, Matas, Marinha das Ondas, 3080 Figueira da Foz — alvará n.º 334/2001.

Antave Portugal — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de Sousa Martins, 17, rés-do-chão, esquerdo, 1200 Lisboa — alvará n.º 142/94.

António Caipira — Empresa Trabalho Temporário, L.^{da}, Beco de São Luís da Pena, 7, 2.º, 1150-335 Lisboa alvará n.º 113/93.

Arrunhá — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua das Escolas, 31, Bairro da Encarnação, 1800-335 Lisboa — alvará n.º 295/2000.

Artéria — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Mouzinho de Albuquerque, 15, Pinhal Novo, 2955 Pinhal Novo — alvará n.º 331/2001.

ARTIC — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Juventude, 1, 6.º, C, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 346/2001.

ARTOS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Bernardim Ribeiro, 200, 4465 São Mamede de Infesta — alvará n.º 133/93.

ATLANCO — Sel. e Recr. de Pessoal, Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Largo de Rafael Bordalo Pinheiro, 12, 1200 Lisboa — alvará n.º 266/99.

Aviometa Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Aeródromo Municipal de Cascais, hangar 2, Tires, 2775 São Domingos de Rana — alvará n.º 271/99.

Babcock Lusitana Serviços — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do General Ferreira Martins, 10, 8.º, B, 1495-137 Algés — alvará n.º 352/2001.

C. N. O. — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de 5 de Outubro, 35, 7.º, direito, São Sebastião da Pedreira, 1050-047 Lisboa — alvará n.º 363/2001.

C. P. L. — Cedência de Pessoal — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, lugar de Aveleda, São Cristóvão de Nogueira, 4690 Cinfães — alvará n.º 318/2000.

C. T. — Cedência de Trabalhadores, Empresa de Trabalho Temporário, Estrada do Alqueidão, Ribeirinho, 9-A, Apartado 213, 2490 Ourém — alvará n.º 293/2000.

- CABULO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Forte de Santa Apolónia, 12, 2.º, frente, São João, 1900 Lisboa — alvará n.º 319/2000.
- Campo Grande — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do 1.º de Maio, 832, 245 Alfena, 4445 Valongo — alvará n.º 232/98.
- Campos — Empresa de Trabalho Temporário e Formação Unipessoal, Baiona, São Teotónio, 7630 Odeira — alvará n.º 375/2002.
- Candeias — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Fontes Pereira de Melo, 35, 7.º, CD, porta A, Edifício Aviz, 1250 Lisboa — alvará n.º 218/97.
- Casual — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Conselheiro Lopo Vaz, Edifício Varandas do Rio, lote D, 1800 Lisboa — alvará n.º 356/2001.
- Cedência Mais — Empresa de Trabalho Temporário Unipessoal, L.^{da}, Rua Nova de São Bento, 4, 4900 Viana do Castelo — alvará n.º 210/97.
- CEDENTRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Elias Garcia, 362-D, bloco B, 6.º, A, sala 4, Venteira, 2700 Amadora — alvará n.º 324/2001.
- CEDETRAT — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Travessa das Violetas, 10, Outeiro, 7200 Reguengos de Monsaraz — alvará n.º 358/2001.
- CEDI — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Praceta de Karl Marx, 3-B, 2835 Baixa da Banheira — alvará n.º 40/91.
- CEDIPRONGO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Francos, 400, 4250-217 Porto, 4100 Porto — alvará n.º 344/2001.
- CEDITEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Barbosa du Bocage, 128, 1.º, esquerdo, 1050 Lisboa — alvará n.º 316/2000.
- CEJU — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do 1.º de Dezembro, 243, 1.º, salas 13 e 14, Matosinhos, 4450 Matosinhos — alvará n.º 200/97.
- Cem por Cento — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Fontes Pereira de Melo, 3, 6.º, esquerdo, 1050 Lisboa — alvará n.º 242/98.
- CEMOBE — Cedência de Mão de Obra e Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de D. João V, 2-A, 1.º, direito, 1200 Lisboa — alvará n.º 86/92.
- Cidade Trabalho — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Misericórdia, 14, 5.º, sala 16, 1200 Lisboa — alvará n.º 281/99.
- Círculo Azul — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Estrada dos Ciprestes, 89, armazém 9, 2900 Setúbal — alvará n.º 369/2001.
- COLTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Quinta de São Francisco, Estrada A Barrosa, 94, Algueirão-Mem Martins, 2710 Sintra — alvará n.º 25/91.
- Companhia das Profissões — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida da República, 97, rés-do-chão, 1050 Lisboa — alvará n.º 254/99.
- Compasso — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Júlio Dinis, 561, 1.º, D, sala 102, Cedofeita, 4150 Porto — alvará n.º 223/98.
- COMPLEMENTUS — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida da República, 53, 1.º, 1050-188 Lisboa — alvará n.º 390/2002.
- CONFACE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Apartamentos Lereno, fracção B, 8950-411 Altura, 8950 Castro Marim — alvará n.º 387/2002.
- CONSIGNUS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Brito Capelo, 97, 2.º, S/J, Matosinhos alvará n.º 361/2001.
- CONSTROZIMBRE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Major Monteiro Leite, 13, 1.º, direito, 4690-040 Cinfães — alvará n.º 309/2000.
- CONSTRUZENDE — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de Narciso Ferreira, 30, 4740 Esposende — alvará n.º 145/94.
- CONTRABALHO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de António Sérgio, 23, loja 3, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 298/2000.
- COSTACOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua E, lote 3, 2.º, Bairro da Milharada, 1675 Pontinha — alvará n.º 333/2001.
- Coutinho — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de António Conceição Bento, 17, 2.º, escritório 8, 2520-285 Peniche — alvará n.º 146/94.
- Cruz Lima — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, Rua de José Augusto Gomes, 23, 2.º, esquerdo, Arcena, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 378/2002.
- Denci Portugal — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de Meladas, 380, 4536 Mozelos — alvará n.º 265/99.
- Diu — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Américo Durão, lote 11, 4.º, direito, 1900 Lisboa — alvará n.º 193/96.
- DOUROLABOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Vilamarim, 5040 Mesão Frio — alvará n.º 391/2002.
- DUSTRIMETAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Quinta das Cotovias, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 97/92.
- ECOTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Elias Garcia, 137, 2.º, 1050 Lisboa — alvará n.º 252/99.
- ELIGRUPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de António José Gomes, 3, 2800 Almada — alvará n.º 108/93.
- EMOBRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de São Francisco Xavier, lote 5, 2900 Setúbal — alvará n.º 58/91.
- EMPRECEDE — Cedência de Pessoal e Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Maria Lamas, 3, rés-do-chão, esquerdo, 2800 Cova da Piedade — alvará n.º 10/90.
- Empresa de Trabalho Temporário Arnaud Alexander e C.^a, L.^{da}, Rua de 5 de Outubro, 149, Cedofeita, 4100 Porto — alvará n.º 286/2000.
- Empresa de Trabalho Temporário — Papa Mané, L.^{da}, Estrada do Marquês de Pombal, 17, cave, esquerdo, 2635-303 Rio de Mouro — alvará n.º 371/2002.
- Entretempo — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Lagoa, 1262, Senhora da Hora, 4460 Senhora da Hora — alvará n.º 275/99.
- EPALMO — Empresa de Trabalho Temporário e Profissional, L.^{da}, Rua de D. António Castro Meireles, 109, 3.º, Ermesinde, 4445 Valongo — alvará n.º 98/92.
- EUROCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua dos Lusíadas, 58-A, 1300 Lisboa — alvará n.º 24/91.
- EUROINTEGRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Jardim, 940, Vilar do Paraíso, 4405-824 Vila Nova de Gaia — alvará n.º 268/99.

- EUROPOL — Organização e Gestão de Recursos Humanos, Empresa de Trabalho, Estrada do Poceirão, Lau, apartado 88, 2951-901 Palmela — alvará n.º 22/90.
- Fermes Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Serra de São Luís, 40, São Sebastião, 2900 Setúbal — alvará n.º 49/91.
- Fialho e Costa — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Victor Gallo, 9, 3.º, 2430-202 Marinha Grande — alvará n.º 214/97.
- Firmino & Companhia — Selecção, Orientação e Formação Profissional — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de 25 de Abril, 3, Aveiras de Cima, 2050-053 Azambuja — alvará n.º 255/99.
- Flex-People — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Complexo CREL, Bela Vista, Rua da Tascôa, 16, 1.º, H, Massamá, 2745 Queluz — alvará n.º 359/2001.
- FLEXIJOB — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do 1.º de Dezembro, 1640, 533-A, Casal do Marco, 2840 Seixal — alvará n.º 284/99.
- FLEXIPLAN — Empresa de Trabalho Temporário S. A., Avenida do General Roçadas, 21-A, 1170 Lisboa — alvará n.º 222/98.
- FLEXITEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de D. Nuno Álvares Pereira, 1.º, P1, 2490 Ourém — alvará n.º 304/2000.
- FORCEPE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Cooperativa Piedense, 61, loja 6, Cova da Piedade, 2800 Almada — alvará n.º 202/97.
- FORMACEDE — Formação e Cedência — Empresa de Trabalho Temporário, Rua do Dr. Manuel de Arriaga, 50, 2.º, esquerdo, 2700-296 Amadora — alvará n.º 237/98.
- FORMASEL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Almirante Reis, 131, 5.º, frente, 1100 Lisboa — alvará n.º 350/2001.
- FORMATEC — TT — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua dos Pinheirinhos, 6, rés-do-chão, esquerdo, 2910-121 Setúbal — alvará n.º 353/2001.
- Fortes & Fernandes — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Quinta da Pailepa, 3077-F, Charneca do Lumiar, 1750 Lisboa — alvará n.º 278/99.
- FRETINA II — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Parque Industrial da SAPEC, Herdade Praias do Sado, apartado 11, 2900 Setúbal — alvará n.º 156/95.
- G. F. F. — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de António Sérgio, lote 341, Foros de Amora, 2840 Seixal — alvará n.º 323/2001.
- G. R. H. U. A. — Empresa de Trabalho Temporário e de Gestão de Recursos Humanos de Aveiro, L.^{da}, Avenida do Dr. Lourenço Peixinho, 173, 4.º, AA, 3800 Aveiro — alvará n.º 303/2000.
- GAIACEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Agro, 263, Madalena, 4405 Valadares — alvará n.º 88/92.
- Galileu Temporário — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Salitre, 134, 1250 Lisboa — alvará n.º 162/95.
- GBP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Dr. Júlio Almeida Carrapato, 95, 3.º, esquerdo, São Pedro, 8000 Faro — alvará n.º 368/2001.
- GEM — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, lugar de Marianos, 2080 Fazendas de Almeirim — alvará n.º 327/2001.
- GERCEPE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Fernando Pessoa, 76, 8200 Albufeira — alvará n.º 297/2000.
- GESERFOR — Gestão de Recursos Humanos e Trabalho Temporário, S. A., Rua da Rainha D. Estefânia, 113, 1.º, 4100 Porto — alvará n.º 66/91.
- H. P. Hospedeiras de Portugal — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Borges Carneiro, 42, 1.º, esquerdo, 1200 Lisboa — alvará n.º 33/90.
- HAYSP — Recrutamento, Selecção e Empresa de Trabalho Temporário Unipessoal, Avenida da República, 90, 1.º, fracção 2, 1600-206 Lisboa — alvará n.º 354/2001.
- Hércules — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Dr. Jorge de Sena, lote 31, cave C, garagem, Alto do Bexiga, 2000 Santarém — alvará n.º 167/95.
- HUSETE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Almeida Garrett, lote 10, 1.º, direito, Paivas, 2840 Seixal — alvará n.º 125/93.
- IBERCONTRATO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Santos Dumont, 63, 6.º, direito, 1050-202 Lisboa, — alvará n.º 294/2000.
- IBERTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de António Sardinha, 24, Casal do Marco, 2840 Seixal — alvará n.º 348/2001.
- INFORGESTA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Gomes Freire, 136, cave, direito, 1150 Lisboa — alvará n.º 215/97.
- Intelac Temporária — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Belo Horizonte, 9, G, Jardim dos Arcos, Oeiras, 2780 Paço de Arcos — alvará n.º 235/98.
- Interpessoal — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Almirante Reis, 201, 2.º, 1000 Lisboa — alvará n.º 93/92.
- INTERTEMPUS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de D. Pedro V, 60, 1.º, direito, 1250 Lisboa — alvará n.º 396/02
- INTESS — Soc. de Intérpretes — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de São Julião, 62, 1.º, esquerdo, 1100 Lisboa — alvará n.º 12/90.
- ITALSINES — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de António Aleixo, lote 1, 2.º, C, Sines, 7520 Sines — alvará n.º 151/94.
- J. J. P. — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Dr. António Rodrigues Manitto, 85, 6.º, 2900 Setúbal — alvará n.º 83/92.
- JCL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Quinta do Ribeiro, Rua de Recarei, 4465-728 Leça do Balio, 4450 Matosinhos — alvará n.º 116/93.
- Joaquim Silva Soares — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Augusto Simões, 505, 2.º, sala G, 4470 Maia — alvará n.º 81/92.
- JOBFACTOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Conde de Alto Mearim, 1133, sala 61, 4450 Matosinhos — alvará n.º 384/2002.
- JOB-FARM — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Sete Capotes, 35, cave, esquerdo, Covilhã, 6200 Covilhã — alvará n.º 388/2002.
- JOPRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Crucifixo, 86, 4.º, esquerdo, 1100 Lisboa — alvará n.º 6/90.
- Jorge Luís Mansos da Silva Gracindo — Empresa de Trabalho Temporário, Monte Novo, sítio de Troviscais, São Luís, 7630 Odemira — alvará n.º 292/2000.

- JOSAMIL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Rio Sado, lote 428, Boa Água Um, 2975-148 Quinta do Conde — alvará n.º 176/96.
- José Garcia Damião — Empresa de Trabalho Temporário, Quinta da Lameira, 2.º, esquerdo, 3400 Oliveira do Hospital — alvará n.º 357/2001.
- KAMJETA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Sabino Sousa, 14, loja, 1900-401 Lisboa — alvará n.º 332/2001.
- Kidogil Temporário — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Rodrigues Sampaio, 6, 2.º, 1150 Lisboa — alvará n.º 329/2001.
- L. B. P. — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Coelho da Rocha, 90, 4.º, direito, 1200 Lisboa — alvará n.º 262/99.
- L. C. C. — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Picadeiro, 23, Santa Eulália, 7350 Elvas — alvará n.º 314/2000.
- LABORIS — Empresa de Trabalho, L.^{da}, Rua dos Lusíadas, 58, rés-do-chão, esquerdo, 1300 Lisboa — alvará n.º 123/93.
- LANOL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Engenheiro Adelino Amaro da Costa, 9, 2490 Ourém — alvará n.º 74/92.
- LIDERFOGO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do 1.º de Maio, 26, 4.º, direito, Moscavide, 2670 Loures — alvará n.º 347/2001.
- LIDERPOWER — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Casal Cotão, 2.ª Fase, lote 6, 2.º, direito, 2735-111 Cacém — alvará n.º 379/2002.
- LISFORÇA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Aristides de Sousa Mendes, 6-B, Carnide, 1600 Lisboa — alvará n.º 376/2002.
- Lopes & Lopes — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Castanheiro do Ouro, 3610 Tarouca — alvará n.º 143/94.
- LUSOCEDA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Fontes Pereira de Melo, 3, 11.º, 1050 Lisboa — alvará n.º 282/99.
- Luso-Temp — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida dos Bombeiros Voluntários de Algés, 28-A, 1495 Algés — alvará n.º 307/2000.
- M. I. M. — Útil — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Taveiro, 3000 Coimbra — alvará n.º 152/94.
- Macedo & Monteiro — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Estrada Nacional n.º 10, Terminal TERTIR, sala 65, Alverca do Ribatejo — alvará n.º 389/2002.
- MAIASERVE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Via de Francisco Sá Carneiro, 190, lote 22, sector 8, apartado 1325, 4470 Maia — alvará n.º 320/2000.
- Manpower Portuguesa — Serviços de Recursos Humanos (E. T. T.), S. A., Praça de José Fontana, 9-C, 1900 Lisboa — alvará n.º 1/90.
- Marçal & Ferrão — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Boleta, Carapinheira, 3140 Carapinheira — alvará n.º 385/2002.
- Maria Adelaide da Silva Gonçalves — Emprego e Trabalho Temporário, L.^{da}, Urbanização da Rina, 15, Sé, 5100 Lamego — alvará n.º 274/99.
- MAXIMUS — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Avenida do Cabo da Boa Esperança, lote 66, 8.º, B, Carregado, 2580 Alenquer — alvará n.º 392/2002.
- MAXURB — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Almirante Reis, 19, 1.º, esquerdo, 1150-008 Lisboa — alvará n.º 313/2000.
- MCC — Empresa de Cedência de Pessoas e Trabalho Temporário, L.^{da}, Alqueves, Vila Verde, 3080 Figueira da Foz — alvará n.º 198/96.
- MEIXOTEMPOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Tapadinha, 3610 Tarouca — alvará n.º 386/2002.
- METALVIA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de São Tomé e Príncipe, 6, loja B, Apartado 81, Vialonga, 2625 Póvoa de Santa Iria — alvará n.º 115/93.
- Mister — Recrutamento, Selecção E. de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua dos Remolares, 15, 1.º, direito, 1200-370 Lisboa — alvará n.º 185/96.
- MONTALVERCA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Juventude, 3, loja 3, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 87/92.
- MORE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de João Crisóstomo, 54, B2, 1050 Lisboa — alvará n.º 226/98.
- MULTIÁPIA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Urbanização de São Marcos, lote 102, loja C, 2735 Cacém — alvará n.º 288/2000.
- Multilabor — Cedência de Serviços, Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Edifício Margueira 1, lote J, Avenida da Aliança Povo-MFA, 2800 Almada — alvará n.º 56/91.
- Multipessoal — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida da Liberdade, 211, 2.º, 1250 Lisboa — alvará n.º 203/97.
- Multitempo — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Praça de Alvalade, 6, 2.º, B, 1700 Lisboa — alvará n.º 166/95.
- N. E. T. T. — Nova Empresa Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Avenida do Dr. António Rodrigues Manito, 100, rés-do-chão, 2900 Setúbal — alvará n.º 240/98.
- N.º 1 — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Engenheiro Manuel da Maia, 1, 2.º, A, 2500 Caldas da Rainha — alvará n.º 205/97.
- Naylon — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, 2.º Proc., Rua do Conde de Redondo, 82, 4.º, direito, 1150 Lisboa — alvará n.º 338/2001.
- NIASCO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Urbanização de Massamá Norte, Casal da Barota, 2745 Queluz — alvará n.º 291/2000.
- NICATRON — Empresa de Trabalho Temporário e Formação Profissional, L.^{da}, Rua do Capitão Ramires, 3, 5.º, esquerdo, 1000 Lisboa — alvará n.º 61/91.
- Nogueira & Costa — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Mesura, Piães, Cinfães, Santiago de Piães, 4690 Cinfães — alvará n.º 317/2000.
- NOVETT — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Praceta de Fernando Pessoa, 37, 2900 Setúbal — alvará n.º 328/2001.
- OBRITEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Quinta do Lavi, bloco A, escritório 8, 1.º, Abrunheira, 2710 Sintra — alvará n.º 175/96.
- ODEMES — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Praceta de José Fontana, 4, 6.º, F, 2695 Santa Iria de Azóia — alvará n.º 355/2001.
- Omnipessoal — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Largo de Carlos Selvagem, 3, 1.º, esquerdo, 1500 Lisboa — alvará n.º 290/2000.
- Opção — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Casal do Clérigo, Trajouce, apartado 284, 2775 São Domingos de Rana — alvará n.º 100/93.

- OPERARIARTE — Empresa de T. Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Rua de João Azevedo, 14, 2885 Monte da Caparica — alvará n.º 270/99.
- Orlando da Conceição Carreira — Empresa de Trabalho Temporário Unipessoal, L.^{da}, lugar da Tapadinha, escritório 1, Castanheiro do Ouro, 3610 Tarouca — alvará n.º 276/99.
- Orlando Dias & Correia — Empresa de Trabalho Temporário, Urbanização de São José, bloco 32, 3.º, sala C, 4750 Barcelos — alvará n.º 393/2002.
- OUTPLEX — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Poeta Bocage, 14-D, 1.º, direito, Lumiar, 1600 Lisboa — alvará n.º 365/2001.
- PDML — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua dos Bombeiros Voluntários, lote 9/10, loja C, direito, 2560-320 Torres — alvará n.º 341/2001.
- People — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Almirante Gago Coutinho, 4, 2.º, 1000 Lisboa — alvará n.º 259/99.
- PERSERVE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Alameda de D. Afonso Henriques, 2, 1900 Lisboa — alvará n.º 16/90.
- Personal Serviços, Empresa de T. Temporário, Unipessoal, Praceta de Afonso de Albuquerque, 4, 1.º, esquerdo, 2735 Cacém — alvará n.º 381/2002.
- Pinto & Almeida — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Tristão Vaz Teixeira, 4, 3.º, frente, Rio de Mouro, 2735 Cacém — alvará n.º 383/2002.
- Place T. Team — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Aristides Sousa Mendes, 1-B, Terraços de São Paulo, Telheiras, 1660 Lisboa — alvará n.º 110/93.
- Placing — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do 1.º de Dezembro, 246, Alcanena, 2380 Alcanena — alvará n.º 241/98.
- PLANITEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Urbanização de São José, Rua de Afonso Vasques Correia, lote 7, rés-do-chão, 2200 Abrantes — alvará n.º 243/98.
- PLATOFORMA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de D. Estefânia, 78-82, 1000 Lisboa — alvará n.º 141/94.
- Policedências — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Urbanização dos Capitães de Abril, 2.ª Fase, Brejo, lote 65, 4900 Viana do Castelo — alvará n.º 221/98.
- POLITEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de D. João III, entrada A, Edifício 2002, 3.º, sala 2, 2410 Leiria — alvará n.º 394/2002.
- Porto Lima e Roxo, Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Damião de Góis, 14-16, 2580 Alenquer — alvará n.º 11/90.
- PRIVEST ABC — Recrut. Internacional — Emp. de Trabalho Temp., L.^{da}, Avenida de Nossa Senhora do Rosário, 603, Edifício Biarritz, 1-G, 2750 Cascais — alvará n.º 280/99.
- Projecto Emprego — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Ressano Garcia, 16, rés-do-chão, esquerdo, 1070 Lisboa — alvará n.º 60/91.
- Projesado Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Mouzinho de Albuquerque, 3, loja 10, Monte Belo, 2910 Setúbal — alvará n.º 206/97.
- PROMOIBÉRICA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Quinta do Charquinho, 25, rés-do-chão, direito, 1500 Lisboa — alvará n.º 160/95.
- PROTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Mariano de Carvalho, 29, 1.º, C, 2900-487 Setúbal — alvará n.º 372/2002.
- Protokol — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Praceta do Prof. Egas Moniz, 177, rés-do-chão, Aldoar, 4100 Porto — alvará n.º 19/90.
- RAIS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Edifício Empresarial Tejo, rés-do-chão, esquerdo, sala A, Barcelos, 2695 Santa Iria de Azóia — alvará n.º 382/2002.
- RANDSTAD — Empresa de Trabalho Temporário Unipessoal, L.^{da}, Rua de Braancamp, 13, 1.º, 1250-049 Lisboa — alvará n.º 296/2000.
- Rato e Braga — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Duque de Terceira, 12-A, rés-do-chão, esquerdo, Sobralinho, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 104/93.
- REGIVIR — Empresa de Trabalho Temporário e de Formação Pessoal, L.^{da}, Paião, Avenida do Duque de Loulé, 47, 5.º, direito, 3080 Figueira da Foz — alvará n.º 13/91.
- Remo II — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Capitão Manuel Carvalho, Edifício D. Pedro, 3.º, sala 18, apartamento 284, 4760 Vila Nova de Famalicão — alvará n.º 299/2000.
- REMONSGAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Castilho, 14-C, 5.º, 1250 Lisboa — alvará n.º 306/2000.
- REPARSAN — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, lugar das Pedras Ruivas, Fradelos, 4760 Vila Nova de Famalicão — alvará n.º 231/98.
- RIBASSER — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua Nova do Calhariz, 37-A, 1300-427 Lisboa — alvará n.º 132/93.
- Ribeiro & Gertrudes — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Santo Velho, Avelar, 3240 Avelar — alvará n.º 272/99.
- RIOCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de D. João de Castro, 124, 3.º, traseiras, 4435 Baguim do Monte — alvará n.º 249/99.
- RUALCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de São João de Deus, 16, 2.º, esquerdo, 2860 Moita — alvará n.º 107/93.
- S. G. T. T. — Sociedade Geral de Trabalho Temporário — E. T. Temporário, L.^{da}, Campo Pequeno, 48, 1.º, 1000 Lisboa — alvará n.º 196/96.
- S. I. T. T. — Serviços Internacionais Emp. de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de 22 de Dezembro, 94, 2.º, direito, 2900 Setúbal — alvará n.º 139/94.
- S. O. S. — Selmark — Organização e Serviços, E. T. Temporário, L.^{da}, Rua do Salitre, 175, 3.º, esquerdo, 1000 Lisboa — alvará n.º 82/92.
- S. P. T. — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Conde, 5716-A, rés-do-chão, Galeria Comercial, 4465 São Mamede de Infesta — alvará n.º 119/93.
- Saber Humano — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Fernando Lopes Graça, 15-A, 1600 Lisboa — alvará n.º 289/2000.
- SADOCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Bento Gonçalves, 34-C, 2910 Setúbal — alvará n.º 150/94.
- SADOCIVIL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Zona de Expansão, Rua 15, lote 153, Alvalade, 7565 Santiago do Cacém — alvará n.º 131/93.
- SAMORTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Egas Moniz, lote 14, 1.º, A, 2135 Samora Correia — alvará n.º 199/97.
- SEDEMAR — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Zona Industrial Ligeira 2, lote 116, 7520 Sines — alvará n.º 126/93.

- SELECT — Recursos Humanos, Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida de João Crisóstomo, 54-B, 1050 Lisboa — alvará n.º 155/95.
- SELGEC — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Rua de Alexandre Herculano, 39, rés-do-chão, esquerdo, 1000 Lisboa — alvará n.º 53/91.
- SERBRICONDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Rua de José Malhoa, lote 1084, Quinta do Conde, 2830 Barreiro — alvará n.º 227/98.
- SERVEDROS — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Rua das Fábricas, 8, 2860 Moita — alvará n.º 164/95.
- SERVICEDÉ — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Rua de António Pedro, 66, 2.º, direito, 1000 Lisboa — alvará n.º 5/90.
- SERVUS — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua do Marquês de Fronteira, 4-B, sala 10, 1070 Lisboa — alvará n.º 247/99.
- SILTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Rua do Papa João XXI, 18, 2135 Samora Correia — alvará n.º 285/99.
- SMO — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Rua de D. António Ferreira Gomes, 12-B, 2835 Baixa da Banheira — alvará n.º 174/96.
- SMOF — Servs. de Mão-de-Obra Temporário e F. P. — E. T. Temp., L.ª, Rua do Curado, Edifício Planície, 107, 1.º, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 79/92.
- Só Temporário — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Rua do Miradouro, lote 3, loja 5, Aigualva, 2735 Cacém — alvará n.º 207/97.
- SOCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Rua da Cidade da Beira, 6-B e 6-C, Corroios, 2855 Corroios — alvará n.º 64/91.
- SODEPO — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida do Almirante Reis, 84, piso intermédio, 1150 Lisboa — alvará n.º 59/91.
- SOLDOMETAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Rua do 1.º de Dezembro, 404, 1.º, sala 4, 4450 Matosinhos — alvará n.º 44/91.
- SOMÁODOBRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Pátio Ferrer, 1, lugar da Abóboda, São Domingos de Rana, 2750 Cascais — alvará n.º 326/2001.
- Sorriso — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida de 9 de Julho, 105, 1.º, direito, 2665 Venda do Pinheiro — alvará n.º 137/94.
- SOTRATÉL — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Rua de Costa Cabral, 750, rés-do-chão, direito, tra-seiras, Paranhos, 4200 Porto — alvará n.º 136/94.
- STROIMETAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Picotas, São Martinho de Sardoura, 4550 Castelo de Paiva — alvará n.º 305/2000.
- SUBCONTRAT — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Rua de Joaquim António de Aguiar, 66, 2.º, esquerdo, 1070 Lisboa — alvará n.º 154/95.
- SULCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Zona Industrial, Rua de Moura, lote 1, Alqueva, 7220 Portel — alvará n.º 287/2000.
- Suprema — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Rua de Latino Coelho, 63, 1.º, São Sebastião da Pedreira, 1050-133 Lisboa — alvará n.º 322/2000.
- TAROUQUILENSE — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Rua de Fernandes Tomás, 644, 4.º, direito, 4200-212 Porto — alvará n.º 395/2002.
- T. T. — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Edifício Monsanto, Rua do Alto do Montijo, lotes 1 e 2, Carnaxide, 2795 Linda-a-Velha — alvará n.º 186/96.
- TEMPHORÁRIO — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Avenida do Almirante Reis, 201, 1.º, 1150 Lisboa — alvará n.º 30/91.
- Tempo — Iria — Empresa de Trabalho Temporário Unipessoal, L.ª, Quinta da Piedade, lote 27, 3.º, direito, 2.ª fase, Póvoa de Santa Iria, 2625 Póvoa de Santa Iria — alvará n.º 273/99.
- Tempo e Obra — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Avenida de 25 de Abril, 36-B, 1.º, sala H, Cacilhas, 2800 Almada — alvará n.º 330/2001.
- TEMPOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Bairro do Chabital, lote 46, loja A, apartado 33, 2515 Vila Franca de Xira — alvará n.º 75/92.
- TEMPORALIS — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Rua do Pé de Mouro, 33, armazém P, Centro Empresarial, 2710 Sintra — alvará n.º 245/98.
- Temporium — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Avenida da Independência das Colónias, 5, 2.º, B, 2910 Setúbal — alvará n.º 340/2001.
- TERMCERTO — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Rua de Castilho, 39, 10.º, C, 1277 Lisboa — alvará n.º 308/2000.
- TH — Tempo e Hora, Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Rua de Sidónio Pais, 362, Nogueira, Maia, 4470 Maia — alvará n.º 260/99.
- TOMICEDÉ — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Avenida de 25 de Abril, lote 515, 17, Quinta das Laranjeiras, 2840 Seixal — alvará n.º 277/99.
- TOPTÉMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Rua de Capelo, 26, 2.º, 1200-087 Lisboa — alvará n.º 339/2001.
- TOTALCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Rua de Francisco Ferrer, 54, 2800 Cova da Piedade — alvará n.º 315/2000.
- TRABNOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Avenida Fabril do Norte, 819, sala AC, 4460 Senhora da Hora — alvará n.º 246/98.
- TRANCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Praceta da Quinta do Paraíso, 12, 2900 Setúbal — alvará n.º 177/96.
- TRAPEFOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Largo da Igreja, 10, 2.º, 3080 Figueira da Foz — alvará n.º 168/95.
- TRATUB — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Rua de Alfredo Cunha, 115, 1.º, sala 36, 4450 Matosinhos — alvará n.º 301/2000.
- TRIMACHADOS — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Rua do Conde de Alto Mearim, 1133, sala 37, 4450-036 Matosinhos — alvará n.º 153/94.
- Tromelguense — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Rua da Capela, Tromelgo, Ferreira-a-Nova, 3080 Figueira da Foz — alvará n.º 380/2002.
- TURAIMA — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Rua do Maestro Lopes Graça, 18, 1.º, esquerdo, Prior Velho, 2685 Sacavém — alvará n.º 374/2002.
- Tutela — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Rua de Castilho, 75, 4.º e 7.º, esquerdo, 1150 Lisboa — alvará n.º 55/91.
- ULIAR — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Rua da Sociedade da Cruz Quebradense, 7, 3.ª cave, frente, Cruz Quebrada, 1495 Algés — alvará n.º 364/2001.
- UNITARGET — Empresa de Trabalho Temporário, Largo de Gama Barros, 11, 2735 Cacém — alvará n.º 342/2001.

- UNIXIRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Pedro Victor, 80, 1.º, F, Apartado 239, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 234/98.
- UTILPREST — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de José Afonso, 7, 1.º, esquerdo, 2810-237 Laranjeiro, — alvará n.º 377/2002.
- Uwe Janssen — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Serpa Pinto, 752, 2.º, direito, tra-seiras, 4250 Porto — alvará n.º 351/2001.
- Valdemar Santos — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Coito, 95, São Pedro de Tomar, 2300 Tomar — alvará n.º 208/97.
- VANART — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Bairro da Chabital, 46-A, Apartado 33, Alhandra, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 261/99.
- VEDIOR — Psicoemprego — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de João Crisóstomo, 52, 1069-079 Lisboa — alvará n.º 4/90.
- Vieira Mendes — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, Cosconhe, Piães, 4690 Cinfães — alvará n.º 343/2001.
- Vítor Oliveira Moura — Empresa de Trabalho Temporário Unipessoal, L.^{da}, Rua de Sarilhos, 356, Guifões, 4450 Matosinhos — alvará n.º 302/2000.
- Workforce — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do 1.º de Maio, 100, 1300 Lisboa — alvará n.º 283/99.
- Worktemp — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Tenente Espanca, 36, 5.º, esquerdo, 1050 Lisboa — alvará n.º 349/2001.
- Worldjob — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Marquês de Pombal, lote 11, rés-do-chão, frente, D, 2410 Leiria — alvará n.º 362/2001.
- X Flex — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Travessa do Barata, 9, rés-do-chão, A, 2200 Abrantes — alvará n.º 253/99.

