

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 20

1.<sup>A</sup> 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 (IVA incluído 5%)  
€ 5,62

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>A</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 70	N.º 20	P. 1091-1166	29-MAIO-2003
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	--------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho .....	1093
Organizações do trabalho .....	1134
Informação sobre trabalho e emprego .....	...

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Portarias de regulamentação do trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

- |  | Pág. |
|--|------|
| — Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Cordoaria e Redes e o SINDETEX — Sind. Democrático dos Têxteis .....   | 1093 |
| — Aviso para PE das alterações do CCT entre a UAERL — União das Assoc. Empresariais da Região de Leiria e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal ..... | 1093 |

#### Convenções colectivas de trabalho:

- |   |      |
|---|------|
| — CCT entre a ACDV — Assoc. Comercial do Dist. de Viseu e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal .....  | 1094 |
| — CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Baixo Alentejo e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração salarial e outras .....                      | 1117 |
| — CCT entre a AIMMAP — Assoc. dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outro — Alteração salarial e outras ..... | 1119 |
| — CCT entre a ACOPE — Assoc. dos Comerciantes de Pescado e o SINDEPESCAS — Sind. Democrático das Pescas e outros — Alteração salarial e outras .....  | 1121 |
| — ACT entre a NORMAX — Fábrica de Vidro Científico, L. <sup>da</sup> , e outras e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal — Alteração salarial e outras .....              | 1122 |
| — ACT entre a BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A., e outras e o SETACCOP — Sind. da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outros — Alteração salarial e outras .....                       | 1124 |
| — AE entre a empresa Morais Matias, L. <sup>da</sup> , e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal — Alteração salarial e outras .....                                       | 1129 |
| — AE entre a LEICA — Aparelhos Ópticos de Precisão, S. A., e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal — Alteração salarial e outra .....                                    | 1132 |
| — AE entre a VIAMAR — Sociedade de Viagens Peniche-Berlengas, L. <sup>da</sup> , e o Sind. dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante — Alteração salarial e outras .....                | 1133 |

— ACT entre a Cooperativa Agrícola Mirense, C. R. L., e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros — Alteração salarial e outras — Rectificação .....	1134
--	------

## Organizações do trabalho:

### Associações sindicais:

#### I — Estatutos:

— Sind. dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas .....	1134
— Sind. dos Técnicos de Vendas, que passou a denominar-se Sind. dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro — Alteração .....	1141

#### II — Corpos gerentes:

— Sind. dos Técnicos de Informação e Comunicações Aeronáuticas — SINTICA .....	1148
— Sind. dos Enfermeiros Portugueses — SEP .....	1149
— SNBP — Sind. Nacional dos Bombeiros Profissionais .....	1150
— Sind. Livre dos Pescadores, Marítimos e Profissionais Afins de São Miguel e Santa Maria .....	1151

### Associações patronais:

#### I — Estatutos:

— Assoc. Portuguesa de Profissionais de Piscinas, Instalações Desportivas e Lazer — APP — Alteração .....	1151
— Assoc. Empresarial da Maia — Alteração .....	1152

#### II — Corpos gerentes:

— Assoc. Comercial e Industrial do Concelho de Santo Tirso .....	1152
— ANIVÉC/APIV — Assoc. Nacional das Ind. de Vestuário e Confecção .....	1153
— Assoc. Portuguesa de Bancos .....	1154

### Comissões de trabalhadores:

#### I — Estatutos:

— EDP Produção EM Engenharia e Manutenção, S. A. ....	1154
---	------

#### II — Identificação:

— Viação Costa e Lino, L. <sup>da</sup> .....	1165
— EDP Produção EM Engenharia e Manutenção, S. A. ....	1165
— CACIA — Companhia Aveirense de Componentes para a Ind. Automóvel, S. A. ....	1166

#### SIGLAS

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

#### ABREVIATURAS

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



# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

...

## PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### **Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Cordoaria e Redes e o SINDETEX — Sind. Democrático dos Têxteis.**

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 emissão de uma portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Industriais de Cordoaria e Redes e o SINDETEX — Sindicato Democrático dos Têxteis, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de Março de 2003.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará as disposições constantes da convenção aplicáveis, no território do continente:

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

As tabelas salariais da convenção produzem efeitos a partir de 1 de Abril de 2001.

### **Aviso para PE das alterações do CCT entre a UAERL — União das Assoc. Empresariais da Região de Leiria e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.**

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 neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2003.

A portaria, a emitir ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 dos citados preceito e diploma, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará as referidas alterações extensivas:

- a) Na área da sua aplicação e nos concelhos de Alvaiázere, Ansião e Figueiró dos Vinhos, às relações de trabalho entre entidades patronais não representadas pela união das associações patronais outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Na área da sua aplicação, às relações de trabalho entre entidades patronais representadas pela união das associações patronais outorgante que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não filiados na associação sindical outorgante;

- c) A PE a emitir não será aplicável a estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, quer abrangidos pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 33 e 32, de 8 de Setembro

de 2000 e de 29 de Agosto de 2001, respectivamente, quer abrangidos pelas portarias de extensão do referido CCT publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 2 e 42, de 15 de Janeiro e de 15 de Novembro de 2001, respectivamente.

A tabela salarial prevista na convenção objecto da portaria a emitir produzirá efeitos desde 1 de Abril de 2003.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

### **CCT entre a ACDV — Assoc. Comercial do Dist. de Viseu e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.**

#### CAPÍTULO I

##### **Âmbito e vigência**

###### Cláusula 1.ª

###### **Âmbito**

O presente contrato de trabalho obriga, por um lado, os trabalhadores representados pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e, por outro, as empresas ao serviço das quais aqueles se encontrem e cuja actividade seja representada pela Associação Comercial do Distrito de Viseu, no distrito de Viseu, à excepção do concelho de Lamego.

###### Cláusula 2.ª

###### **Vigência**

1 — Este CCT entra em vigor nos termos da lei, produzindo as tabelas salariais e outras matérias com incidência pecuniária efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2003.

2 — O presente CCT vigorará por um período de 12 meses, podendo ser denunciado nos termos legais.

3 — A proposta de revisão será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder nos 30 dias imediatos, considerando-se aceitação tácita a falta de contraproposta no decurso deste prazo.

4 — Apresentada a contraproposta, as negociações iniciar-se-ão no prazo de oito dias após a sua recepção e prolongar-se-ão por um período a determinar no protocolo que as disciplinará.

5 — O presente CCT mantém-se em vigor até ser substituído por novo CCT.

#### CAPÍTULO II

##### **Admissão, categorias profissionais e carreiras profissionais**

###### Cláusula 3.ª

###### **Condições de admissão**

1 — As habilitações mínimas exigidas para o ingresso em qualquer das profissões previstas neste contrato serão as constantes da lei.

2 — A idade mínima de admissão será:

- a) Para profissionais do comércio, de escritório e correlativos — 16 anos;
- b) Para cobradores e guardas — 18 anos.

3 — Os trabalhadores que ingressem na profissão de trabalhador de comércio com idade igual ou superior a 18 anos não poderão ser classificados com categoria inferior à de caixeiro-ajudante ou cortador-ajudante.

4 — A admissão de trabalhadores que já tenham exercido a profissão dentro do mesmo ramo de actividade será obrigatoriamente feita para categoria de nível igual ou superior ao da última que o profissional tinha, e que será comprovada por documento passado pelo respectivo sindicato.

5 — O disposto no número anterior só poderá ser derogado mediante declaração de acordo subscrita pelo trabalhador interessado, que deverá, previamente, merecer parecer escrito favorável do sindicato.

6 — É permitida a celebração de contratos a termo nos termos e condições legais.

7 — Aos trabalhadores contratados a termo serão aplicadas as disposições do presente CCT e as demais condições de trabalho e regalias vigentes.

8 — Os trabalhadores admitidos no primeiro emprego com mais de 21 anos de idade ingressarão nas categorias

de terceiro-caixeiro, terceiro-escriturário e cortador de 3.<sup>a</sup>, ficando sujeitos a um período experimental de três meses, com excepção daqueles que apresentem certificado de formação profissional passado por entidade reconhecida oficialmente.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — A admissão será feita a título experimental por um período de 60 ou 90 dias, conforme a empresa tenha mais ou menos de 20 trabalhadores.

Para as profissões qualificadas em que o trabalhador exerça cargos de complexidade técnica e de elevado grau de responsabilidade, o período previsto poderá ser alargado até 180 dias, mediante acordo escrito.

2 — Em qualquer caso, será sempre garantida ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de trabalho efectivo.

3 — Findo o período experimental, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade desde a data da admissão provisória.

4 — Não haverá período experimental quando a entidade patronal e o trabalhador o mencionarem, por escrito, no momento da admissão.

5 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço o trabalhador através de convite ou oferta de melhores condições de trabalho do que aquelas de que usufruía na empresa onde veio.

6 — Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada ou tenha sócios gerentes comuns ou, ainda, em resultado de fusão ou absorção de empresais, contar-se-á para todos os efeitos a data da admissão na primeira, mantendo o trabalhador direito a todas as regalias anteriores.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados de acordo com as suas funções numa das categorias que se enumeram e definem no anexo IV.

2 — As empresas que na data da entrada em vigor deste contrato tenham ao seu serviço trabalhadores com designações profissionais diferentes das mencionadas no anexo IV terão de classificá-los numa das categorias indicadas no referido anexo.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Mapa do quadro de pessoal

1 — As entidades patronais obrigam-se a preencher, publicar e enviar, durante o mês de Novembro, o mapa do quadro de pessoal, ou impresso cujo modelo seja aprovado pelas entidades competentes, às seguintes instituições:

- a) IDICT — Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho;

- b) Associações representativas dos empregadores e associações representativas dos trabalhadores com assento no Conselho Económico e Social. (Contestado pela CNS.)

2 — Logo após o envio, as entidades patronais afixarão, durante um prazo de 45 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia do mapa, podendo qualquer trabalhador, dentro desse prazo, comunicar, por escrito, as irregularidades detectadas à delegação do IDICT, de preferência através do sindicato.

3 — O não cumprimento desta cláusula, designadamente o não envio do mapa, a afixação por prazo inferior ao determinado, a afixação de cópia diferente do mapa enviado e as falsas declarações, constitui contra-ordenação, pelo disposto no Decreto-Lei n.º 332/93, com a punição prevista nos termos do Decreto-Lei n.º 491/85, de 26 de Novembro, com aplicação das respectivas coimas. (V. a acta n.º 1.)

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Quadro de pessoal

Profissionais do comércio:

- a) É obrigatória a existência de caixeiro-encarregado ou de chefe de secção nos estabelecimentos em que, não existindo secções diferenciadas, haja cinco ou mais caixeiros;
- b) Havendo secções diferenciadas, é obrigatória a existência de caixeiro-encarregado ou de chefe de secção, quando haja três ou mais caixeiros em cada secção;
- c) O lugar de caixeiro-encarregado poderá ser preenchido no estabelecimento ou secção diferenciada pela entidade patronal ou por um dos seus sócios gerentes, sempre que estes exerçam, com efectividade, as funções próprias de balcão;
- d) A entidade patronal não conta para os efeitos do disposto na alínea i), «quadro de densidade»;
- e) Sem prejuízo do disposto nas alíneas a) e b), é obrigatória a atribuição de tal categoria ao profissional que dirija secção própria, salvo se o número de caixeiros for inferior a três;
- f) Nos estabelecimentos de venda em que não haja empregados com funções exclusivas de caixa, pode esse cargo ser cometido a algum ou a alguns dos empregados a quem a entidade patronal determinar;
- g) Os caixas podem prestar serviço misto nos casos de impedimento ocasional de outro profissional ou, ainda, quando em dias de movimento excepcional se verifique tal necessidade, sem prejuízo das funções que lhe são inerentes;
- h) Quando houver caixa privativo, durante as suas ausências será o profissional substituído pela entidade patronal ou pelos seus sócios gerentes ou, ainda, por outro profissional desde que se encontre devidamente habilitado para o exercício daquelas funções;
- i) Na classificação dos trabalhadores que exerçam funções de caixeiro e caixeiro-ajudante ou de cortador e cortador-ajudante, será observada a proporção estabelecida no quadro de base de densidade (anexo VI), podendo o número de primeiros e segundos ser superior ao número fixado para cada uma das categorias;

- j) Não será de considerar a densidade estabelecida no quadro referido na alínea anterior sempre que haja lugar a promoções obrigatórias;
- k) As entidades patronais poderão ter ao seu serviço um número de praticantes que não exceda 2+(25% dos trabalhadores constantes do quadro de densidade dos caixeiros ou cortadores), fazendo-se no cálculo o arredondamento para a unidade imediatamente superior;
- l) O número de caixeiros-ajudantes não poderá ser superior ao de terceiros-caixeiros;
- m) As entidades patronais que não tenham qualquer profissional ao seu serviço poderão admitir um praticante ou um caixeiro-ajudante.

Profissionais de escritório:

- a) Nos escritórios com mais de 25 trabalhadores é obrigatória a existência de um chefe de escritório ou equivalente;
- b) O número de chefes de secção não poderá ser inferior a 20% do número total de profissionais de escritório;
- c) Na classificação dos escriturários, serão respeitadas as percentagens mínimas de 30% para os primeiros-escriturários, 30% para os segundos-escriturários e 40% para os terceiros-escriturários;
- d) O número de estagiários, tomados em conjunto, não poderá exceder 50% do número de escriturários;
- e) As entidades patronais de reduzido movimento poderão admitir ao seu serviço um pacote ou um estagiário.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Acesso

1 — Os pacotes, logo que completem 18 anos de idade, serão promovidos a estagiário ou a contínuo, consoante disponham, ou não, das habilitações legais mínimas de ingresso para o profissional de escritório.

2 — Os contínuos, porteiros, guardas, vigilantes e telefonistas que possuam as habilitações legais mínimas serão promovidos a terceiro-escriturário logo que iniciem tarefas administrativas.

3 — Os praticantes de caixeiro e os praticantes de cortador serão obrigatoriamente promovidos a caixeiro-ajudante ou a cortador-ajudante logo que completem três anos de prática ou 18 anos de idade.

4 — Os caixeiros-ajudantes e os cortadores-ajudantes, após três anos de permanência na categoria ou logo que atinjam 21 anos de idade, ascenderão automaticamente a terceiro-caixeiro ou a cortador de 3.<sup>a</sup>, sendo reduzido para dois anos o tempo de permanência, sempre que o profissional tiver permanecido um ano na categoria de praticante.

5 — Os estagiários, após três anos na categoria ou logo que atinjam 21 anos de idade, ascenderão a terceiro-escriturário.

6 — Os terceiros-caixeiros e os segundos-caixeiros, os cortadores de 3.<sup>a</sup> e de 2.<sup>a</sup> e os terceiros-escriturários

e os segundos-escriturários serão promovidos à categoria profissional imediata após três anos de permanência na categoria.

§ único. Para os previstos nesta cláusula, contar-se-á o tempo de permanência na categoria que o trabalhador tiver na data da publicação deste contrato colectivo de trabalho.

### CAPÍTULO III

#### Prestação do trabalho

##### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Duração do trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato será o seguinte:

- a) Para os trabalhadores de escritório — trinta e nove horas semanais, distribuídas de segunda-feira a sábado até às 13 horas, sem prejuízo dos horários de menor duração já praticados nas empresas;
- b) Para os trabalhadores do comércio — quarenta horas semanais de segunda-feira a sábado.  
§ único. Aos trabalhadores admitidos até à data da entrada em vigor do presente contrato aplica-se o horário de quarenta horas, de segunda-feira a sábado às 13 horas;
- c) Restantes profissionais do sector — quarenta horas.

2 — O regime previsto no número anterior não prejudica outros mais favoráveis já em vigor.

3 — Para além do dia de descanso semanal obrigatório, os trabalhadores têm direito a meio dia ou a um dia de descanso semanal complementar, conforme o período normal de trabalho semanal fixado no n.º 1.

4 — É considerado dia de descanso semanal obrigatório o domingo.

5 — Nos meses de Dezembro e da Páscoa ou em épocas de especial interesse turístico poderão ser praticados horários especiais nos termos do anexo I.

6 — A entidade patronal poderá conceder a isenção de horário de trabalho aos trabalhadores em que a respectiva função em concreto o justifique, mediante um acréscimo de 25% ao seu salário de base.

7 — O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Trabalho ao sábado de tarde

1 — Os trabalhadores admitidos até à data da entrada em vigor do presente contrato, por acordo escrito livremente celebrado com a entidade patronal, nos termos do anexo II, poderão acordar para trabalhar aos sábados de tarde.

2 — Aos trabalhadores que trabalhem aos sábados de tarde é garantido, sem prejuízo de outros mais favoráveis, o direito de gozar dois dias de descanso por semana, sendo um deles obrigatoriamente ao domingo e o outro de forma rotativa, entre segunda-feira e sábado.

Contudo, por acordo expresso entre o trabalhador e a entidade patronal, o dia de descanso complementar poderá ser gozado em dois meios dias, sendo um deles fixo.

3 — A compensação em tempo prevista no n.º 2 pode, por acordo escrito entre as partes interessadas, ser substituída pelo pagamento em dobro do trabalho prestado nas tardes de sábado.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só 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 prazo e ainda em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

3 — Nos períodos de balanço, se houver necessidade de prestação de trabalho extraordinário, deverá ser elaborada escala de serviço e enviada com a antecedência mínima de oito dias ao sindicato, para aprovação.

4 — Nenhum trabalhador poderá prestar mais de duas horas de trabalho suplementar por dia nem ultrapassar o máximo de duzentas horas de trabalho suplementar por ano.

5 — A prestação de trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal, acrescida das seguintes percentagens:

- a) 75% da retribuição normal na primeira hora;
- b) 100% da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes;
- c) 100% se o trabalho for nocturno, considerando-se nocturno o prestado entre as 20 e as 7 horas;
- d) 100% se o trabalho for prestado em dias feriados e de descanso semanal.

6 — O trabalho prestado em dias feriados ou de descanso semanal dá ainda ao trabalhador o direito de descansar um dia por inteiro num dos três dias seguintes, à sua escolha.

§ único. Para os efeitos constantes desta cláusula, a retribuição horária será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$RH = \frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Horário de trabalho semanal} \times 52}$$

7 — As entidades empregadoras devem possuir um registo de trabalho onde, antes do início da sua prestação e logo após o seu termo, serão anotadas as horas de

início e de termo do trabalho suplementar, visado por cada trabalhador, imediatamente a seguir ao seu termo.

## CAPÍTULO IV

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia de 1 de Janeiro de cada ano.

2 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por trabalho suplementar ou qualquer outra modalidade, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Duração das férias

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

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

3 — O trabalhador admitido no 1.º semestre do ano civil, depois de 60 dias de trabalho efectivo, tem direito a gozar, nesse ano, um período de férias de acordo com o seguinte:

- a) Admitidos em Janeiro — 12 dias úteis;
- b) Admitidos em Fevereiro — 11 dias úteis;
- c) Admitidos em Março — 10 dias úteis;
- d) Admitidos em Abril — 9 dias úteis;
- e) Admitidos em Maio — 8 dias úteis;
- f) Admitidos em Junho — 8 dias úteis.

4 — Quanto ao trabalhador admitido no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses de serviço.

5 — Em caso de contrato a termo, cuja duração inicial ou renovada não atinja um ano, os trabalhadores têm direito a dois dias úteis de férias por cada mês de serviço.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Retribuição e subsídio de férias

É acordado o seguinte articulado:

1 — Além da retribuição correspondente no seu período de férias, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

2 — A retribuição correspondente no período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo.

3 — A retribuição das férias bem como este subsídio beneficiarão sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador que tenha lugar até ao último dia do ano em que as férias são gozadas.

4 — Aos trabalhadores que auferiram retribuição mista, isto é, composta de uma remuneração certa e de uma variável, deverá considerar-se a parte certa acrescida da média da parte variável auferida nos 12 meses anteriores ou durante o tempo de execução do contrato se inferior a 12 meses.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Marcação de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

Na falta de acordo, a entidade patronal fixará a época das férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, consideradas que sejam as exigências de serviço e a antiguidade e as conveniências do trabalhador.

2 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por trabalho suplementar, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, salvo nos casos especiais previstos na lei.

3 — As férias não poderão ter início num dos dias destinados ao descanso semanal ou num dia de feriado.

4 — As férias, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, podem ser gozadas em dois períodos.

5 — A marcação dos períodos será do interesse das partes, trabalhador e entidade patronal, podendo a entidade patronal marcar um desses períodos nos termos do n.º 1 desde que com duração não superior a 11 dias úteis, sendo o restante período da opção do trabalhador.

6 — Aos trabalhadores que pertencendo ao mesmo agregado familiar se encontrem ao serviço da mesma entidade patronal será concedida a faculdade de gozar férias simultaneamente.

7 — O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

8 — Em tudo o que esta convenção for omissa, aplicam-se os Decretos-Leis n.ºs 874/76, de 28 de Dezembro, e 397/91, de 16 de Outubro, e a Lei n.º 118/99, de 11 de Agosto.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado no direito a férias

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 gozadas e ao respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e ao 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 contados entre o momento da apresentação do traba-

lhador após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que esta se verificarão serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Férias e serviço militar ou cívico

1 — O trabalhador que vá cumprir o serviço militar ou cívico gozará as férias a que tenha direito antes de deixar a empresa e receberá o respectivo subsídio, desde que avise a entidade patronal com a antecedência de 60 dias.

2 — Caso não seja possível o gozo de férias a que tenha direito nas condições previstas no número anterior, o trabalhador receberá a respectiva remuneração e o subsídio.

No ano do regresso do cumprimento do serviço militar ou cívico, se este não for o ano da incorporação, o trabalhador terá direito a gozar 22 dias úteis de férias e a receber o respectivo subsídio.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Faltas

1 — Falta é a ausência durante as horas correspondentes a um dia normal de trabalho.

2 — As ausências durante períodos inferiores a um dia serão consideradas somando os tempos respectivos e reduzindo os totais a dias.

3 — Para os efeitos do número anterior, haverá um livro de faltas onde serão registados todos os períodos de ausência não justificada e que deverá ser rubricado pelo trabalhador.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — As faltas justificadas determinam o pagamento obrigatório, ou não, por parte da entidade patronal, conforme os casos:

- I) Faltas justificadas obrigatoriamente pagas pela entidade patronal:
  - a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
  - b) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge, pais, filhos, sogros, genros, noras, adoptantes e adoptados, enteados e padrastrós;
  - c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de avós, bisavós, trisavós, netos, bisnetos, trinets, próprios ou do cônjuge, irmãos e cunhados, bem como pelo falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
  - d) As dadas durante cinco dias por nascimento de filhos, desde que não participadas pela segurança social;
  - e) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções

em associações sindicais ou instituições de previdência ou na qualidade de delegados sindicais ou de membros de comissões de trabalhadores, desde que não excedam o regime de créditos estabelecidos neste contrato ou na respectiva legislação;

- f) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- g) As dadas durante o tempo necessário para exercer as funções de bombeiro, se como tal estiverem inscritos;
- h) Por motivo de doença, desde que o trabalhador não tenha direito ao subsídio da segurança social;
- i) Pelo tempo necessário ao cumprimento de qualquer dever imposto por lei, exceptuando o serviço militar, quando incompatível com o horário de trabalho;
- j) Pelo tempo considerado necessário para doação graciosa de sangue, desde que devidamente comprovada.

II) Faltas justificadas que não determinam pagamento obrigatório por parte da entidade patronal:

- a) As motivadas por doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da segurança social;
- b) As motivadas por acidente de trabalho;
- c) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador;
- e) As motivadas por detenção ou prisão preventiva do trabalhador, enquanto não se verificar a prisão efectiva, resultante de decisão condenatória;
- f) Pela necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar.

3 — As faltas previstas na alínea I), subalínea a), terão de ser comunicadas com 10 dias de antecedência.

4 — As faltas por motivo de falecimento serão dadas a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do facto.

5 — Salvo nos casos de manifesta urgência ou tratando-se de situação imprevisível, o trabalhador tem de comunicar a ausência e os pedidos de dispensa logo após ter tido conhecimento do motivo que a justifica e, no próprio dia que regressa ao serviço, preencher e entregar, em duplicado, o documento de «comunicação de falta».

6 — O documento de «comunicação de falta» a que se refere o número anterior (que obedecerá ao modelo do anexo), obrigatório para todo o tipo de faltas, é fornecido pela entidade patronal a pedido do trabalhador e elaborado em duplicado, ficando um exemplar para a empresa e o duplicado, depois de visado no prazo de quarenta e oito horas, será entregue ao trabalhador.

## Cláusula 20.<sup>a</sup>

### Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre a perda da retribuição correspondente ao período de ausência ou, se o trabalhador expressamente o preferir, a perda de retribuição poderá ser substituída por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço de período de férias a que o trabalhador tiver direito.

2 — A redução no período de férias não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

3 — O período de tempo correspondente às faltas não justificadas não será contado para os efeitos da antiguidade do trabalhador.

## Cláusula 21.<sup>a</sup>

### Impedimento prolongado

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

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

3 — O trabalhador retomar o serviço nos 15 dias subsequentes à sua apresentação, em dia a indicar pela entidade patronal de acordo com as conveniências de serviço, ressalvando-se a existência de motivos atendíveis que impeçam a comparência no prazo, reassumindo as suas funções na mesma categoria ou classe que possuía na data da incorporação.

## CAPÍTULO V

### Cessação do contrato de trabalho

## Cláusula 22.<sup>a</sup>

### Formas de cessação

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — 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;
- g) Por inadaptação do trabalhador.

### Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### Revogação por acordo das partes

1 — A entidade empregadora e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo, nos termos do disposto no número seguinte.

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

3 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.

4 — No prazo de dois dias a contar desde a data da assinatura do documento referido no n.º 2, o trabalhador poderá revogá-la unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

5 — No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação pela entidade empregadora no prazo fixado pelo número anterior, o trabalhador remetê-la-á por carta, registada com aviso de recepção, no dia útil subsequente no fim desse prazo, à Inspeção-Geral do Trabalho, a qual notificará em conformidade o destinatário.

6 — A revogação só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser por qualquer forma à disposição da entidade empregadora, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.

7 — Exceptuam-se do disposto nos números anteriores os acordos de cessação de contratos de trabalho devidamente datados e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial ou realizadas em presença de um inspector do trabalho.

8 — No caso de os acordos a que se refere o número anterior terem termo suspensivo, e este ultrapassar um mês sobre a data da assinatura, passará a aplicar-se, para além desse limite, o disposto nos n.ºs 4 a 6.

### Cláusula 24.<sup>a</sup>

#### Cessação do contrato de trabalho por caducidade

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

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador.

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 25.<sup>a</sup>

#### Cessação do contrato individual de trabalho por despedimento promovido pela entidade patronal ou com justa causa

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

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

3 — Nas acções judiciais de impugnação de despedimento, compete à entidade patronal a prova da existência da justa causa invocada.

### Cláusula 26.<sup>a</sup>

#### Inadaptação

A entidade patronal pode cessar o contrato de trabalho com fundamento na inadaptação do trabalhador ao posto de trabalho, nos termos do Decreto-Lei n.º 400/91, de 16 de Outubro.

### Cláusula 27.<sup>a</sup>

#### Justa causa

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequência, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou do posto de trabalho que lhe seja 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, três seguidas ou seis interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

## Cláusula 28.<sup>a</sup>

### Processo

1 — Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa previsto na cláusula anterior, a entidade patronal comunicará por escrito ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

2 — O trabalhador dispõe de um prazo de cinco dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

3 — A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente fundamentando o seu parecer no prazo de dois dias úteis a contar a partir do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

4 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal poderá, ou não, proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

5 — Caso a decisão fundamentada da comissão de trabalhadores seja contrária ao despedimento, o trabalhador dispõe de um prazo de cinco dias úteis a contar a partir da decisão do despedimento para requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

6 — Nas empresas em que, por impossibilidade legal, não haja comissão de trabalhadores, o trabalhador dispõe da faculdade de pedir a suspensão do despedimento nos termos do número anterior.

7 — Nos termos da lei, o tribunal competente, ouvidas as partes interessadas no prazo de quarenta e oito horas, deverá pronunciar-se no prazo máximo de 30 dias relativamente ao pedido de suspensão do despedimento.

8 — A suspensão nos termos da lei só será decretada se o tribunal, ponderadas todas as circunstâncias relevantes, concluir pela não existência de probabilidade séria de verificação efectiva da justa causa de despedimento invocada.

9 — O pedido de suspensão ou a suspensão do despedimento já decretada ficam sem efeito se o trabalhador, dentro do prazo de 30 dias, não propuser acção de impugnação judicial do despedimento ou se esta for julgada improcedente.

10 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição, nos termos do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro.

11 — Nas empresas com um número de trabalhadores não superior a 20, aplica-se o disposto no artigo 15.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro.

## Cláusula 29.<sup>a</sup>

### Nulidade do despedimento

1 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento se, apesar disso, tenha sido declarado.

2 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

3 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade, correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

4 — Para a apreciação da existência de justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes para o caso.

5 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior, deve ser incluído o facto de a entidade patronal praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a 30 dias.

## Cláusula 30.<sup>a</sup>

### Cessaçã o do contrato individual de trabalho por rescisã o do trabalhador

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho por decisã o unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com o aviso prévio de dois meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviç o, o aviso prévio será de um mês.

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnizaçã o, o valor da retribuiçã o correspondente ao período do aviso prévio em falta.

## Cláusula 31.<sup>a</sup>

### Rescisã o sem aviso prévio

1 — O trabalhador poderá rescindir o contrato sem observã ncia de aviso prévio nas situaçõ es seguintes:

a) Necessidade de cumprir obrigaçõ es legais incompatíveis com a continuaçã o do serviç o;

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

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do n.º 1 confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista no n.º 3 da cláusula 25.<sup>a</sup>

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Responsabilidade civil ou penal

O uso da faculdade conferida ao trabalhador no n.º 1 da cláusula anterior, de fazer cessar o contrato sem aviso prévio e o pagamento da indemnização indicada no n.º 2 da referida cláusula, não exoneram a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Ação de indemnização por falta de aviso prévio

Se a falta de cumprimento do prazo do aviso prévio der lugar a danos superiores aos previstos na indemnização referida no n.º 3 da cláusula 26.<sup>a</sup>, poderá ser posta a competente acção de indemnização, a qual terá por exclusivo fundamento os danos ocorridos por causa da falta do cumprimento do prazo de aviso prévio.

### CAPÍTULO VI

#### Retribuição mínima do trabalho

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas

1 — As retribuições certas mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos por este contrato são as que constam do anexo VII.

2:

- a) Aos trabalhadores técnicos de vendas com as categorias de vendedor, prospector de vendas, promotor de vendas e vendedor especializado que auferirem retribuição mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável, a retribuição certa ou fixa mínima será a correspondente à do nível 6 do anexo VII, sendo-lhes sempre assegurada mensalmente a remuneração constante do nível 4 do referido anexo;
- b) Aos trabalhadores técnicos de vendas com a categoria de inspector de vendas que auferirem retribuição mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável, a retribuição certa ou fixa mínima será a correspondente à do nível 3 do anexo VII, sendo-lhes sempre assegurada mensalmente a remuneração constante do seu nível;
- c) Aos trabalhadores chefes de vendas com a categoria de técnico de vendas que auferirem retribuição mista, isto é, constituída por parte certa

e parte variável, a retribuição certa ou fixa mínima será a correspondente à do nível 4 do anexo VII, sendo-lhes sempre assegurada mensalmente a remuneração constante do nível 6 do referido anexo;

- d) O disposto nas alíneas b) e c) entra em vigor após a data da publicação desta revisão contratual e só se aplicará para futuras admissões naquelas categorias profissionais.

3 — O valor da remuneração mínima horária garantida é determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12 \text{ meses}}{52 \text{ semanas} \times n}$$

sendo:

$RM$  = o valor da remuneração mensal;  
 $n$  = o período normal de trabalho semanal.

4 — Os vendedores que em serviço da entidade patronal utilizem veículos da sua propriedade têm direito a 0,30 do preço de 1 l da gasolina utilizada por cada quilómetro percorrido.

5 — Os vendedores que exerçam a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e nos concelhos limítrofes e que em serviço da entidade patronal utilizem veículo da sua propriedade têm direito a 0,30 do preço de 1 l da gasolina utilizada por cada quilómetro, sendo-lhes garantido um mínimo de 750 km mensais.

6 — As condições actualmente vigentes no sentido da utilização de viatura própria ou da entidade patronal só poderão ser alteradas por mútuo acordo das partes.

7 — Todos os trabalhadores com funções predominantemente de recebimento e ou pagamento terão direito, mensalmente, a um abono de falhas de 4 % sobre a remuneração efectivamente paga para a categoria.

8 — Este subsídio deixa de ser devido sempre que a entidade patronal assuma directamente, mediante declaração escrita, o risco por quebras ocasionais ou quando houver transferência do risco do trabalhador para uma companhia de seguros, a expensas da entidade patronal.

9 — Os vendedores admitidos após a entrada em vigor da presente convenção que em serviço da entidade patronal utilizem veículo da sua propriedade têm direito a 0,30 do preço de 1 l da gasolina utilizada por cada quilómetro percorrido.

10:

- a) Os trabalhadores, caso as empresas não forneçam refeição, têm direito a um subsídio de alimentação no valor de € 1,50 por cada dia de trabalho, sem prejuízo de subsídios mais favoráveis já praticados;
- b) O trabalhador tem direito ao subsídio de alimentação desde que perfaça, pelo menos, metade do seu período normal de trabalho.

11 — Aos trabalhadores que prestem trabalho ao sábado à tarde, nos termos previstos na cláusula 10.º,

será pago um subsídio de alimentação de € 5 por cada sábado de trabalho prestado, sem prejuízo de outros valores e regimes mais favoráveis que estejam a ser praticados.

12 — O subsídio de refeição referido no número anterior será obrigatoriamente revisto anualmente, aplicando a percentagem média do aumento salarial.

13 — Diuturnidades:

- a) As retribuições mínimas estabelecidas neste contrato serão acrescidas de uma diuturnidade de € 7,15 por cada três anos de permanência na categoria sem acesso obrigatório e até ao limite de cinco diuturnidades;
- b) Para os efeitos do número anterior, conta-se o tempo de antiguidade na categoria que o trabalhador tiver na data da publicação do presente contrato;
- c) As diuturnidades previstas no n.º 1 poderão deixar de ser concedidas se, entretanto, a melhoria do respectivo ordenado concedido voluntariamente pela entidade patronal já for superior ao valor das diuturnidades;
- d) No caso de promoções facultativas, nenhum trabalhador poderá vir a auferir retribuição inferior àquela a que teria direito pela aplicação das diuturnidades a que se referem os n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores têm direito a receber, até ao dia 15 de Dezembro de cada ano, um subsídio de valor correspondente a um mês de retribuição.

2 — No caso de ainda não ter um ano de antiguidade, o trabalhador receberá o subsídio correspondente à proporcionalidade do número de meses de duração do contrato.

3 — Cessando o contrato de trabalho antes da data do pagamento dos subsídios, este será pago na parte proporcional aos meses de duração do contrato no respectivo ano civil.

4 — Idêntico esquema de proporcionalidade será aplicado no caso de o contrato ter sido objecto de suspensão por impedimento prolongado no decurso do ano civil, por motivo não imputável ao trabalhador, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente de trabalho.

5 — Para os efeitos do disposto nos n.ºs 2, 3 e 4, as fracções do mês serão também pagas na proporção dos dias de trabalho prestado.

6 — Dada a natureza da retribuição diferida no respectivo ano civil deste subsídio, será o seu montante reduzido proporcionalmente quando o número de faltas não remuneradas nesse ano for:

- a) Superior a 15, em caso de doença comprovada por baixa;
- b) Superior a 5, em outros casos.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Deslocações — Princípios gerais

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

2 — Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço.

3 — Consideram-se pequenas deslocações as que permitam, em menos de uma hora por cada percurso e numa distância não superior a 30 km de raio, a ida e o regresso diário do trabalhador ao seu local habitual de trabalho. São grandes deslocações todas as outras.

4 — Se o trabalhador concordar em utilizar o seu próprio veículo no serviço da empresa, esta obriga-se a pagar por cada quilómetro percorrido 0,30 do preço de 1 l da gasolina utilizada que vigorar. (O disposto neste número não se aplica aos trabalhadores cujo regime se encontra previsto nos n.ºs 4, 5 e 9 da cláusula 34.<sup>a</sup>)

5 — O período efectivo de deslocação conta-se desde a partida do local habitual de trabalho até à chegada ao mesmo.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Pequenas deslocações

Os trabalhadores, além da sua retribuição normal, terão direito, nas pequenas deslocações:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições a que houver lugar;
- c) Ao pagamento, como trabalho suplementar, do tempo de trajecto e de espera na parte que exceda o período normal de trabalho;
- d) Nas empresas instaladoras eléctricas, os trabalhadores terão direito ao pagamento das refeições a que houver lugar desde que a deslocação se opere para fora do concelho onde está sediada a empresa.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações no continente

Os trabalhadores terão direito, nas grandes deslocações no continente:

- a) À retribuição que aufeririam no local habitual de trabalho;
- b) A uma verba diária fixa para a cobertura das despesas correntes de € 2,50 nas deslocações em que a ida e o regresso se verifiquem no mesmo dia e a uma verba diária fixa de € 4 quando a ida e o regresso não se verifiquem no mesmo dia;
- c) Ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação durante o período efectivo de deslocação;
- d) Ao pagamento do tempo de trajecto e de espera fora do período normal de trabalho, calculado na base da retribuição de trabalho suplementar;
- e) A descansar no 1.º período de trabalho ou em todo o dia de trabalho seguinte, conforme a chegada ao local de trabalho se verifique, res-

pectivamente, depois das 22 horas ou depois das 3 horas, desde que o dia seguinte seja dia de trabalho.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações fora do continente

1 — Em todas as grandes deslocações fora do continente, os trabalhadores terão direito a:

- a) Uma retribuição idêntica à praticada no local para os trabalhadores da mesma profissão e categoria, desde que essa retribuição não seja inferior àquela a que o trabalhador tinha direito no local habitual de trabalho;
- b) Uma ajuda de custo igual à retribuição a que o trabalhador tinha direito no local habitual de trabalho a contar a partir da data da partida até à data da chegada, depois de completada a missão de serviço;
- c) Ao pagamento do tempo de trajeto e de espera até ao limite de doze horas por dia, sendo pagas como suplementares as horas que excedam o período normal de trabalho.

2 — A ajuda de custo a que se refere a alínea b) do n.º 1 pode, se o trabalhador assim o preferir, ser substituída por uma verba fixa diária de € 8 para cobertura de despesas correntes, além do pagamento das despesas de alojamento e alimentação.

## CAPÍTULO VII

### Direitos e deveres das partes — Disposições gerais

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Exercer, de harmonia com as suas aptidões e categorias profissionais, as funções que lhes forem confiadas;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar;
- d) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- e) Comparecer com assiduidade e pontualidade ao serviço e prestá-lo com zelo e diligência, segundo as instruções recebidas;
- f) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa nem divulgar informações respeitantes à propriedade industrial e a segredos comerciais;
- g) Desempenhar, na medida do possível e mediante acordo, os serviços dos colegas que se encontrem em gozo de férias ou doentes.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Deveres das entidades patronais

São deveres das entidades patronais:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança, de acordo com as normas aplicáveis;

- c) Não encarregar os trabalhadores de serviços não compreendidos na sua categoria profissional, salvo o disposto na cláusula seguinte, quanto a serviços temporários;
- d) Dispensar os trabalhadores em funções em instituições de previdência, associações sindicais ou outras de carácter social para o exercício normal dos seus cargos, sem que daí possam resultar quaisquer prejuízos para a sua vida profissional;
- e) Prestar aos sindicatos que representem trabalhadores da empresa todos os esclarecimentos que lhes sejam solicitados relativos às relações de trabalho na empresa;
- f) Tratar com correcção os profissionais sob as suas ordens e exigir idêntico procedimento do pessoal investido em funções de chefia; qualquer observação ou admoestação terá de ser feita em particular e por forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores;
- g) Indicar para o lugar de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano;
- h) Facilitar a consulta do processo individual sempre que o trabalhador o solicite;
- i) As empresas obrigam-se a cobrar e enviar aos sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que respeitem, as quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhadas dos respectivos mapas, desde que estes lhes entreguem a declaração de autorização prevista na lei;
- j) Facilitar a formação profissional dos trabalhadores;
- k) Ao cessar o contrato de trabalho, a entidade patronal deve passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou, bem como a declaração referida no artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 183/77, de 5 de Maio, que regula a atribuição do subsídio de desemprego.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

1 — A entidade patronal pode encarregar temporariamente o trabalhador, até ao limite de 30 dias por ano, seguidos ou interpolados, de serviços compreendidos em grau ou categoria profissional inferior à sua, desde que não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da sua posição.

2 — Se a entidade patronal encarregar o trabalhador de serviços compreendidos em grau ou categoria superior à sua, o trabalhador, além de ter direito ao tratamento correspondente durante a execução desses serviços, adquirirá, o pleno direito e a título definitivo, este grau ou categoria se mantiver na execução dos serviços durante 180 dias seguidos, num ano, e ou 270 dias interpolados, no espaço de dois anos.

3 — Sempre que um trabalhador execute habitualmente serviços de diferentes categorias, ser-lhe-á atribuída a remuneração mínima da mais elevada.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido às empresas:

- a) Opor-se, por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador, por qualquer forma directa ou indirecta;
- c) Baixar a categoria profissional ou classe de trabalhador;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula seguinte;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para o fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Despedir e readmitir o trabalhador mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar ou diminuir direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- h) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- i) Impedir a frequência com aproveitamento de cursos complementares de formação escolar que o trabalhador já possua e que sejam compatíveis com a manutenção na profissão, mesmo com o prejuízo do tempo de serviço, e a prestação de provas de exame nos mesmos estabelecimentos;
- j) Ofender a honra e a dignidade do trabalhador;
- k) Opor-se, por qualquer forma, ou aplicar sanções de qualquer tipo, não justificadas, ao trabalhador que desempenhe cargos de delegado sindical, dirigente sindical ou dirigente da previdência, nos termos da legislação em vigor;
- l) Impedir a eficaz actuação do delegado sindical.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Transferência de local de trabalho

1 — A entidade patronal, por razões de interesse sério da empresa, pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, desde que essa mudança não lhe acarrete prejuízos relevantes.

2 — No caso de o trabalhador não concordar com a transferência, querendo rescindir o contrato, terá direito às indemnizações previstas na presente convenção, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — Todo o acréscimo de despesas directamente resultantes da transferência do trabalhador para outro local de trabalho será custeado pela entidade patronal.

4 — Para efeitos do n.º 2 deverá o trabalhador alegar os prejuízos para si decorrentes da transferência.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Transferência do estabelecimento

1 — A posição que do contrato de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato houver deixado de vigorar nos termos deste contrato colectivo de trabalho.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável por todas as obrigações do transmitente vencidas nos 12 meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para os efeitos do n.º 2, deve o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transmissão, fazer afixar os avisos nos locais de trabalho ou levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes por motivos justificados por forma segura de que devem reclamar os seus créditos.

4 — Se a transmissão do estabelecimento tiver em vista iludir a responsabilidade que dos contratos de trabalho decorre para o transmitente, ou o trabalhador provar que o adquirente não oferece garantias do cumprimento dos deveres inerentes aos contratos de trabalho, poderá rescindir o contrato, com direito às indemnizações que lhe competiriam se fosse despedido sem justa causa.

## CAPÍTULO VIII

### Actividade sindical na empresa

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de organizar e desenvolver actividade sindical no interior da empresa nos termos da lei e deste contrato colectivo de trabalho.

2 — A entidade patronal não tem o direito de interferir na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, desde que essa actividade seja exercida de acordo com o estipulado na lei e neste contrato.

3 — Os órgãos de exercício da actividade sindical na empresa têm a competência e atribuições que a lei e este contrato colectivo lhes definem.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Comunicação à empresa

1 — As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais, bem como daqueles que integrem comissões sindicais de empresas.

2 — O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Organização sindical na empresa

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

2 — A comissão sindical da empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais de um mesmo sindicato existente numa empresa.

3 — A comissão intersindical de empresa (CIE) é a organização dos delegados sindicais das diversas comissões sindicais de empresa.

4 — As comissões intersindicais e sindicais e os delegados sindicais têm competência para intervir no que diga respeito e seja de interesse dos trabalhadores da empresa seus representados, salvo se alguma das matérias de competência for por lei atribuída às comissões de trabalhadores e desde que estas existam na empresa.

Nomeadamente, competirá aos órgãos sindicais referidos:

- a) Circular livremente em todas as secções da empresa no exercício das suas funções, com excepção das áreas reservadas especificamente à gerência ou administração;
- b) Zelar pelo cumprimento do presente contrato colectivo e de toda a regulamentação de trabalho;
- c) Dar parecer, no prazo de cinco dias úteis após a apresentação pela entidade patronal, sobre qualquer hipótese de alteração de horário de trabalho, programas de horas extraordinárias para balanço ou mudança de turnos, sem o que tais medidas não poderão ter lugar;
- d) Dar parecer, no prazo de cinco dias úteis após a apresentação pela entidade patronal, sobre qualquer hipótese de mudança de local ou área de trabalho ou de secção, desde que com carácter definitivo, sem o que tal mudança não poderá ter lugar;
- e) Ser previamente informados sobre as matérias que tenham repercussões económicas e se refiram a condições de trabalho.

5 — A actividade sindical deve ser exercida, em princípio, sem prejuízo da normal laboração da empresa.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Garantias dos dirigentes sindicais

1 — As faltas dadas pelos membros da direcção das associações sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, excepto o de retribuição.

2 — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de seis dias por mês, que serão remunerados.

3 — Para aplicação do regime dos números anteriores, a direcção sindical interessada deverá comunicar, por escrito, com a antecedência mínima de um dia, as datas e o número de dias que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções. Em caso

de impossibilidade, a comunicação deverá ser feita nos dois dias seguintes ao primeiro em que se verificar a falta.

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

5 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser afectados na sua promoção profissional ou salarial nem ser objecto de discriminação face aos demais trabalhadores em consequência do exercício da actividade sindical.

6 — A cessação do contrato dos trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de cinco anos, fica regulada pelo disposto na lei.

7 — Se a pena aplicada for a de suspensão do trabalho com perda de retribuição ou o despedimento, têm os trabalhadores referidos no número anterior direito, sempre que se trate de pena injustificada, a uma indemnização dupla daquela que, em idêntico caso, seria devida a outro trabalhador nos termos deste contrato.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Direitos e deveres dos delegados sindicais

1 — Aos delegados sindicais são assegurados os seguintes direitos:

- a) Um crédito de oito horas por mês, ou doze, se tratar de elementos da CIE, a utilizar durante o período normal de trabalho, para o exercício das suas funções, sem prejuízo da retribuição ou de quaisquer outras vantagens decorrentes da efectividade de serviço;
- b) Não serem transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

2 — Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto da alínea a) do número anterior, deverão comunicá-lo à entidade patronal, por escrito, com a antecedência mínima de um dia. Em caso de impossibilidade, a comunicação será feita num dos dois dias seguintes àquele em que se verificou a falta.

3 — A cessação de contrato de trabalho dos trabalhadores que sejam ou hajam sido há menos de cinco anos delegados sindicais fica regulada pelo disposto na lei.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião sindical na empresa

1 — Os trabalhadores têm direito a:

- a) Realizar reuniões nos locais de trabalho, fora do horário normal, desde que convocadas por um mínimo de um terço ou 50 trabalhadores do respectivo estabelecimento ou pela comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade do serviço, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário;

- b) Realizar reuniões durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo dos serviços de natureza urgente.

2 — Os dirigentes sindicais poderão participar nas reuniões previstas nas alíneas a) e b) do número anterior desde que a entidade patronal seja avisada do facto, por escrito, com a antecedência mínima de seis horas.

3 — As reuniões referidas na alínea b) do n.º 1 só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

4 — Os promotores das reuniões previstas no n.º 1 são obrigados a comunicar à entidade patronal, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Instalações para a actividade sindical na empresa

A entidade patronal deve:

- a) Pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções; esse local, situado no interior da empresa ou na sua proximidade, será atribuído a título permanente, se se tratar de empresas com 150 ou mais trabalhadores;
- b) Facultar local apropriado para os delegados poderem afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socio-profissionais dos trabalhadores e permitir-lhes a distribuição dos mesmos documentos no interior da empresa, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal.

### CAPÍTULO IX

#### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Protecção da maternidade e da paternidade

1 — Licença de maternidade:

- a) As trabalhadoras têm direito a uma licença por maternidade de 120 dias, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes 30 serem gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- b) Para todos os efeitos, aplica-se o disposto na alínea anterior aos casos de morte de nado-vivo ou parto de nado-morto;
- c) Nos casos de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto na alínea a) é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro;
- d) Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe

seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista na alínea a);

- e) Em caso de internamento hospitalar da mãe e ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, poderá este período ser interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;
- f) O período de licença a seguir a aborto terá a duração de 14 a 30 dias.

2 — Outros direitos da mãe:

- a) Sempre que a trabalhadora o desejar, tem direito a gozar metade das suas férias imediatamente antes e ou após a licença de maternidade;
- b) Durante a gravidez e até um ano após o parto, a trabalhadora tem direito a não desempenhar tarefas clinicamente desaconselháveis, designadamente tarefas violentas, ou a exposição a condições ambientais nocivas para a sua saúde, sem prejuízo da retribuição;
- c) Durante o período de gravidez e até um ano após o parto a trabalhadora está dispensada da prestação de trabalho nocturno;
- d) As trabalhadoras grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição e de quaisquer regalias;
- e) Sem prejuízo do disposto no n.º 4 desta cláusula, a trabalhadora tem o direito de interromper o trabalho diário por um período total de duas horas, repartidas no máximo por dois períodos, para assistência e ou aleitação aos filhos, até um ano após o parto, sendo os ditos períodos de interrupção, ou a sua fusão num só, da exclusiva escolha da trabalhadora. A interrupção do tempo de trabalho acima referida não determina perda de quaisquer direitos, nomeadamente o direito à correspondente remuneração.

3 — Direitos do pai:

- a) Quando ocorrer o nascimento de um(a) filho(a), tem direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, sendo considerados como prestação efectiva de serviço, não determinando assim perda de quaisquer direitos;
- b) A título excepcional, por incapacidade física e psíquica da mãe, devidamente comprovada por atestado médico, e enquanto esta se mantiver, os últimos 30 ou 90 dias de maternidade, não imediatamente subsequentes ao parto, poderão ser gozados pelo pai;
- c) Se no decurso da licença a seguir ao parto ocorrer a morte da mãe, o pai tem direito a dispensa de trabalho para cuidar do filho, por período de duração igual àquele que a mãe ainda tinha direito;
- d) A morte da mãe não trabalhadora durante os 120 dias imediatamente posteriores ao parto confere ao pai do recém-nascido o direito a dispensa de trabalho nos termos referidos no número anterior, com as necessárias adaptações.

4 — Direitos da mãe e do pai — no caso de não haver lugar a amamentação e precedendo decisão conjunta da mãe e do pai, tem este o direito a dispensa, nos termos referidos na alínea f) do n.º 2 desta cláusula, para assistência e ou aleitação até o filho perfazer um ano, quando, nos termos daquela decisão, tal direito não seja exercido pela mãe.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Proteção de despedimento

1 — A cessação do contrato de trabalho de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, promovido pela entidade empregadora, carece sempre de parecer prévio da entidade que, no âmbito do Ministério da Segurança Social e Trabalho, tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2 — O despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes presume-se feito sem justa causa.

3 — O parecer referido no n.º 1 deve ser comunicado à entidade empregadora e à trabalhadora nos 30 dias subsequentes à recepção do processo de despedimento pela entidade competente.

4 — Se o parecer referido no n.º 1 for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efectuado após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

5 — Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for considerado inválido, esta tem direito, em alternativa à reintegração, a uma indemnização no dobro da prevista na lei geral ou em convenção colectiva aplicável, sem prejuízo, em qualquer caso, de indemnização por danos não patrimoniais.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais dos menores

1 — As entidades patronais devem cumprir em relação aos menores de 18 anos ao seu serviço as disposições do estatuto do ensino técnico relativas à aprendizagem e formação profissional.

2 — Aos menores de 18 anos não pode ser exigida a prestação de trabalho antes das 8 e depois das 20 horas.

3 — Fica vedado aos menores com a categoria de praticantes a carga e descarga ou transporte de volumes ou mercadorias com peso superior a 20 kg.

4 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1 — Considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador que frequente qualquer grau de ensino oficial ou equivalente.

2 — As entidades patronais obrigam-se a dispensar diariamente até uma hora os trabalhadores-estudantes e durante os períodos do ano escolar, sem prejuízo do direito à retribuição mensal, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

3 — Os trabalhadores devem, sempre que lhes seja solicitado pela entidade patronal, entregar documento comprovativo em como frequentam um estabelecimento de ensino, bem como mapa da sua assiduidade, podendo no entanto a entidade patronal, se assim o entender, solicitar às direcções dos estabelecimentos de ensino frequentados pelos trabalhadores este tipo de informações.

4 — As empresas ou serviços devem elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Prestação de exames ou provas de avaliação

1 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, para prestação de exames ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

- a) Por cada disciplina, dois dias para prova escrita, mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- c) Nos casos em que os finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimento, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite nem o limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

2 — Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

3 — As entidades patronais podem exigir, o todo o tempo, prova da necessidade das referidas deslocações e do horário das provas de exames ou da avaliação de conhecimentos.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Férias e licenças

1 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com os planos de férias da entidade empregadora.

2 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha, salvo no caso de incompatibilidade resultante do encerramento para férias do estabelecimento ou serviço.

3 — Em cada ano civil os trabalhadores-estudantes podem utilizar seguida ou interpoladamente até seis dias úteis de licença, com desconto no vencimento, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram com antecedência de um mês.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Efeitos profissionais da valorização escolar

1 — Ao trabalhador-estudante devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequada à valorização obtida por efeito de cursos ou de conhecimentos adquiridos, não sendo, todavia, obrigatória a reclassificação profissional por simples obtenção desses cursos ou conhecimentos.

2 — Têm preferência, em igualdade de condições, no preenchimento de cargos para que se achem habilitados por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos, todos os trabalhadores que os tenham obtido na qualidade de trabalhador-estudante.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Requisitos para a fruição de regalias

1 — Para beneficiar das regalias estabelecidas neste capítulo incumbe ao trabalhador-estudante:

- a) Junto da entidade empregadora, fazer prova da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar e comprovar a assiduidade às aulas no fim de cada período e o aproveitamento escolar em cada ano;
- b) Junto do estabelecimento de ensino, comprovar a sua qualidade de trabalhador.

2 — Para poder continuar a usufruir das regalias previstas neste capítulo deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento pelo menos metade da disciplinas do ano escolar que frequentou.

## CAPÍTULO X

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Segurança, higiene e saúde no trabalho — Normas gerais

Em matéria de higiene e segurança no trabalho as entidades patronais observarão as disposições legais aplicáveis.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Segurança, higiene e saúde no trabalho — Normas especiais

Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, observar-se-ão nomeadamente as seguintes regras:

1 — Os estabelecimentos devem ser permanentemente mantidos limpos, competindo aos responsáveis mandar proceder às necessárias operações de limpeza.

2 — Os locais de trabalho devem ser iluminados com luz natural, recorrendo-se à artificial quando aquela for insuficiente.

3 — Nos locais de trabalho onde tal seja necessário, designadamente armazéns, devem ser estabelecidos sis-

temas de iluminação de segurança nas escadas principais das respectivas vias de acesso.

4 — Nos locais de trabalho devem manter-se boas condições de ventilação natural, recorrendo-se à artificial quando aquela seja insuficiente.

5 — Os trabalhadores cujas tarefas se localizem no exterior dos edifícios devem estar protegidos contra as intempéries e a exposição excessiva ao sol.

6 — Nos estabelecimentos de vendas, bem como nos armazéns, devem adoptar-se medidas adequadas para prevenir os incêndios e preservar a segurança em casos de incêndios.

7 — Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente.

8 — As instalações sanitárias devem satisfazer os seguintes requisitos:

- a) Serem separadas por sexos sempre que possível;
- b) Disporem de água canalizada;
- c) Serem iluminadas e ventiladas;
- d) Possuírem lavatórios por cada grupo de 10 trabalhadores ou fracção;
- e) Uma bacia por cada grupo de 25 trabalhadores do sexo masculino ou 15 do sexo feminino;
- f) Os lavatórios devem estar providos de sabão apropriado;
- g) As instalações dos vestiários devem situar-se em salas separadas por sexos, quando tal se justifique, e dispor de armários individuais providos de fechadura.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Acidentes de trabalho

1 — Em casos de incapacidade parcial, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para funções compatíveis com as diminuições verificadas.

2 — O trabalhador que foi profissionalmente reconvertido não poderá ser prejudicado no regime de promoção e demais regalias inerentes às funções que efectivamente passe a desempenhar.

## CAPÍTULO XI

### Poder disciplinar

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

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

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;

- c) Suspensão do trabalho e da retribuição pelo período máximo de cinco dias;
- d) Despedimento.

2 — Para efeitos da graduação das sanções, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção e ao comportamento anterior.

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

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Aplicação de sanções

Nenhuma sanção disciplinar, com excepção da prevista na alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior, poderá ser aplicada sem que o trabalhador seja previamente ouvido, por escrito.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Caducidade do procedimento disciplinar e prescrição da responsabilidade disciplinar

1 — O procedimento disciplinar caduca no prazo de 30 dias a contar do conhecimento dos factos constitutivos da infracção pela entidade patronal ou superior hierárquico com competência disciplinar.

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

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Execução das sanções

A execução das sanções terá lugar no prazo de 90 dias a contar da decisão, sob pena de caducar.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado individual ou colectivamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência;
- c) Recusar-se a prestar trabalho extraordinário quando o mesmo lhe não possa ser exigido, nos termos da cláusula 10.<sup>a</sup>
- d) Ter prestado informações a quaisquer organismo com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis de trabalho;
- e) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra as entidades patronais em processo disciplinar ou perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de fiscalização ou inspecção;
- f) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício das funções de dirigente, delegado ou membro de comissões sindicais ou de trabalhadores;
- g) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Presunção da abusividade

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer pena disciplinar sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após os factos referidos na cláusula anterior.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Indemnização pelas sanções abusivas

Quando alguma sanção abusiva seja aplicada, além de ser declarada nula e de nenhum efeito, acarretará para a entidade patronal as seguintes consequências:

Se consistiu em multa ou suspensão com perda de retribuição, o pagamento de uma indemnização equivalente a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Registo das sanções disciplinares

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

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

Toda a restante matéria que diga respeito à cessação do contrato de trabalho, nomeadamente causas de rescisão, indemnizações, trâmites do processo disciplinar, etc., será regulada nos termos deste CCT e da lei.

## CAPÍTULO XII

### Comissão paritária

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Constituição

1 — Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor deste CCT será criada uma comissão paritária constituída por três vogais em representação das associações patronais e igual número em representação da associação sindical outorgante.

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

3 — Os representantes das associações patronais e sindical 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 o presente CCT, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear, em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Competência

Compete à comissão paritária, nomeadamente:

- a) Interpretar as cláusulas do CCT para o comércio retalhista do distrito de Viseu;
- b) Integrar os casos omissos;
- c) Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;

- d) Deliberar sobre dúvidas emergentes da aplicação deste CCT;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Funcionamento

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

2 — As deliberações da comissão paritária são tomadas por unanimidade, vinculando as associações subscritoras.

3 — Tais deliberações, após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, são vinculativas, constituindo parte integrante do presente CCT.

4 — A pedido da comissão paritária, poderá participar nas reuniões um representante do Ministério do Trabalho, mas sem direito a voto.

### CAPÍTULO XIII

#### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Redução de remunerações

1 — Poderão ser estabelecidas remunerações inferiores às previstas na presente convenção colectiva desde que por motivo de dificuldades económicas ou financeiras, devidamente fundamentadas, ainda que transitórias, se verifique o acordo da maioria dos trabalhadores abrangidos na empresa, consultado o sindicato representativo.

2 — Do acordo que vier a ser estabelecido será sempre dado conhecimento ao Ministério do Trabalho ou equivalente.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Reclassificação

Aos trabalhadores abrangidos por este contrato será atribuída uma das categorias profissionais nele previstas de acordo com as funções efectivamente exercidas.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Manutenção dos direitos e regalias

1 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, diuturnidades, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticadas pela empresa.

2 — As partes contratantes reconhecem expressamente este contrato colectivo de trabalho, no seu conjunto, como mais favorável aos trabalhadores.

3 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais vigentes ou futuras que importem tratamento mais favorável para o trabalhador.

4 — Nos aspectos em que o presente CCT for omissivo, aplicar-se-ão as disposições da lei, bem como os usos e costumes, sem prejuízo da possibilidade de integração das lacunas que a cláusula 74.<sup>a</sup> defere na comissão paritária.

### ANEXO I

#### Horários especiais de funcionamento do comércio

##### I — Natal

a) Os trabalhadores do comércio poderão trabalhar nas tardes dos sábados de Dezembro anteriores ao dia de Natal.

b) O trabalho previsto na alínea a) será compensado da seguinte forma:

As tardes dos dois sábados que antecedem a véspera de Natal serão compensadas com o descanso durante todo o dia 26 de Dezembro do ano em curso e 2 de Janeiro do ano seguinte. Se alguns destes dias coincidir com o dia de descanso obrigatório a compensação, nos termos previstos, far-se-á no dia útil imediatamente a seguir. Cada uma das tardes dos restantes sábados será compensada com o direito a um dia (por inteiro) de descanso que será gozado até 31 de Janeiro do ano seguinte, ou pagos nos termos do n.º 3 da cláusula 10.<sup>a</sup>

c) As compensações previstas na alínea anterior não são devidas aos trabalhadores que já estivessem contratualmente obrigados a trabalhar ao sábado de tarde, ao abrigo do disposto da cláusula 10.<sup>a</sup>

##### II — Páscoa

a) Os trabalhadores do comércio poderão trabalhar na Sexta-Feira Santa.

b) O trabalho prestado na Sexta-Feira Santa será compensado com o descanso durante todo o dia na segunda-feira imediatamente a seguir ao Domingo de Páscoa.

c) Os trabalhadores poderão, ainda, prestar serviço na tarde de sábado de Páscoa mediante o pagamento em dobro desse trabalho suplementar.

##### III — Épocas de especial interesse turístico

Em épocas de especial interesse turístico, para além das acima referidas, poderão ser praticados horários especiais, mediante prévio acordo entre as partes aqui outorgantes.

### ANEXO II

#### Acordo para trabalhar ao sábado de tarde

1 — . . . , trabalhador ao serviço da firma . . . , acorda para trabalhar aos sábados de tarde, nos termos previstos na cláusula 10.<sup>a</sup> do CCT para o comércio retalhista do distrito de Viseu.

2 — Regime de descanso complementar — n.º 2 da cláusula 10.<sup>a</sup>

3 — Opta por:

a) Dois dias completos de descanso complementar, sendo um obrigatoriamente o domingo e o outro o dia . . . ;

b) Um dia completo de descanso, que será obrigatoriamente o domingo, e dois meios dias,

sendo um obrigatoriamente fixo e o outro fixo ou rotativo, conforme acordo. Assim:

- i) Meio dia fixo: ... <sup>(2)</sup>; ... <sup>(3)</sup>;
- ii) Meio dia rotativo: ... <sup>(4)</sup>; ... <sup>(5)</sup>.

..., ... de ... de ...

O Trabalhador, ...  
A Entidade Patronal, ...

<sup>(1)</sup> Inscrever o dia da semana de segunda-feira a sexta-feira. O dia que aqui vier a ser fixado por acordo poderá ser fixo ou rotativo.

<sup>(2)</sup> Inscrever o dia da semana de segunda-feira a sexta-feira.

<sup>(3)</sup> Inscrever o período da manhã ou da tarde.

<sup>(4)</sup> Inscrever o dia da semana de segunda-feira a sexta-feira. Este meio dia poderá, por acordo, ser também fixo.

<sup>(5)</sup> Inscrever o período da manhã ou da tarde.

### ANEXO III

#### Documentos para justificação de falta

##### Comunicação de falta

(a preencher pelo trabalhador)

Original (fl.1).

Nome \_\_\_\_\_, n.º \_\_\_\_\_  
Profissão \_\_\_\_\_, Sector \_\_\_\_\_

Comunica que (deseja faltar/faltou) ao serviço no seguinte período:

(De/em) \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ a \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ das \_\_\_\_ às \_\_\_\_ horas.

Por motivo de \_\_\_\_\_

Pretende que estas faltas sejam consideradas:

Justificadas com retribuição ;

Justificadas sem retribuição ;

Licença sem retribuição .

Caso estas faltas determinem perda de retribuição, pretende que esta perda de retribuição seja substituída por desconto nas férias:

Sim .

Não .

\_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

(Assinatura)

NOTA: A presente comunicação deverá ser acompanhada dos respectivos documentos de justificação

(Destacável)

Recebemos a comunicação de falta apresentada em \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ pelo trabalhador \_\_\_\_ referente ao período de \_\_\_\_\_

\_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

(A entidade patronal)

Original (fl. 1 v.º)

(a preencher pela entidade patronal)

Informação dos serviços \_\_\_\_\_

\_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Decisão:

A falta considera-se:

Justificada com retribuição

Justificada sem retribuição

Injustificada sem retribuição

Injustificada com desconto nas férias

Licença sem retribuição

\_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

(Assinatura e carimbo)

### ANEXO IV

#### Profissões e categorias profissionais

##### Profissionais de comércio e similares

*Gerente comercial.* — É o trabalhador que organiza e dirige um estabelecimento comercial por conta de outrem.

*Caixeiro-encarregado.* — É o trabalhador que substitui o patrão ou gerente comercial na sua ausência e se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal.

*Encarregado de armazém.* — É o trabalhador que organiza, coordena e controla as actividades de um armazém, com vista ao seu adequado funcionamento e à conservação de mercadorias, equipamentos e materiais; organiza o funcionamento do armazém, dirige os restantes profissionais, dando satisfação às notas de encomenda ou pedidos recebidos, manda actualizar os registos de existências e verifica a entrada das mercadorias recebidas; assegura a manutenção dos níveis de stocks; toma as disposições necessárias à correcta arrumação e conservação das matérias-primas, materiais, máquinas e produtos acabados, de cuja existência e bom estado é responsável; pode organizar as actividades do armazém.

*Operador encarregado (de supermercado ou hipermercado).* — É o trabalhador que organiza e coordena o trabalho dos operadores de supermercados e hipermercados por lojas ou secções determinadas; procede ao controlo da saída das mercadorias do armazém e verifica a reposição dos produtos nas prateleiras das lojas ou locais de venda.

*Caixeiro chefe de secção.* — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas numa secção diferenciada no estabelecimento com um mínimo igual ou superior a três caixeiros.

*Chefe de compras.* — É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda no estabelecimento.

*Chefe de vendas.* — É o trabalhador que dirige, coordena e controla um ou mais sectores de vendas da empresa.

*Inspector de vendas.* — É o trabalhador que inspeciona os serviços dos vendedores, viajantes e praticistas, visita os clientes e informa das suas necessidades e recebe as reclamações dos clientes.

*Vendedor.* — É o trabalhador que predominantemente fora do estabelecimento solicita encomendas, promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

*Promotor de vendas.* — É o trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas da empresa.

*Expositor.* — É o trabalhador que tem a seu cargo a exploração, arranjo e decoração das montras, com o mínimo de três horas diárias.

*Primeiro-caixeiro.* — É o trabalhador, com condições de chefia, habilitado a desempenhar em absoluto todas as funções que, segundo os usos e costumes, são inerentes a tal categoria.

*Caixeiro.* — É o trabalhador que vende mercadorias directamente ao público; fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; enuncia o preço; esforça-se por concluir a venda.

*Decorador.* — Planifica, escolhe, desenha, arranja o equipamento do espaço interior onde se processa a vida privada ou colectiva das pessoas; troca impressões com o chefe da empresa ou cliente para determinar as preferências e de estilo, lugar disponível e outros elementos; elabora projectos, maquetas e esboços que mostram a disposição do mobiliário, carpetes, cortinados, obras de arte e decorativas, matérias de revestimentos, colocação de tectos e paredes, etc.; elabora cadernos de encargos; selecciona e, se necessário, compra o material de decoração; dirige directamente os trabalhos de instalação do equipamento na obra que projectou.

*Fiel de armazém.* — Recebe, armazena e entrega mercadorias, matérias-primas, ferramentas, materiais, produtos acabados e outros artigos, providencia pela sua arrumação e conservação e mantém registos apropriados, examina as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; regista as qualidades de mercadorias recebidas em ficheiros; faz diligências para a boa arrumação das mercadorias, matérias-primas, material e ferramentas armazenadas a partir de requisições, notas de encomenda ou outros documentos; examina periodicamente as existências das mercadorias e os registos das mesmas e orienta, se necessário, as cargas e descargas.

*Técnico de vendas ou vendedor especializado.* — É o trabalhador que vende mercadorias que exijam conhecimentos especiais, fala com o cliente no local de venda, informa-se do género do produto que deseja e do preço aproximado que está disposto a pagar e auxilia o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo ou evidenciando as qualidades comerciais e vantagens do produto; enuncia o preço e condições de crédito.

*Prospector de vendas.* — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de preferência, poder aquisitivo e solvabilidade, observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender, estuda os meios eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os artigos se destinam. Pode organizar exposições e aceitar encomendas.

*Caixeiro-viajante.* — É o trabalhador que solicita encomendas, promove e vende mercadorias a retalhistas, industriais, instituições ou a compradores por grosso, por conta da entidade patronal, viajando numa zona geográfica determinada, esforçando-se por interessar os compradores eventuais, apresentando-lhes amostras e catálogos, enaltecendo as qualidades dos produtos; indica os preços e as condições de crédito, transmite as encomendas ao escritório central e envia relatórios sobre transacções comerciais que efectuou, mantém-se ao corrente sobre variações de preços e de factores que interessam ao mercado.

*Caixeiro de praça ou praticista.* — É o trabalhador que promove vendas por conta da entidade patronal fora do estabelecimento, mas na área do concelho onde se encontra instalada a sede da entidade patronal contratante e concelhos limítrofes, quer dizer, ocupa-se das mesmas tarefas fundamentais do caixeiro-viajante mas dentro da área do concelho em que está estabelecida a sede e concelhos limítrofes.

*Segundo-caixeiro.* — É o trabalhador habilitado a desempenhar satisfatoriamente as funções que incumbe à sua categoria.

*Empregado de agência funerária.* — É o trabalhador que organiza funerais e transladações; contacta com a família do falecido e informa-se do tipo de funeral pretendido; obtém informações sobre o defunto para publicação dos avisos funerários, obtenção de alvarás de transladação ou outros documentos necessários; auxilia na escolha da urna, sepultura e flores e na organização do serviço religioso; providencia sobre o transporte da urna e seguimento do funeral; fecha a urna e entrega a respectiva chave à família do falecido, por vezes colabora no acto de lavar ou vestir o cadáver.

*Técnico de reparação de electrodomésticos e electrónicos.* — É o trabalhador que detecta e corrige as deficiências mecânicas e ou eléctricas de aparelhos eléctricos, receptores de rádio e de televisão e outros; localiza os defeitos de funcionamento; repara ou substitui as peças defeituosas, ensaia e afina o aparelho; pode ocupar-se de um determinado tipo de aparelhos e ser designado em conformidade.

*Conferente de supermercado.* — É o trabalhador que confere e verifica a quantidade e a qualidade das mercadorias e retira amostras para certificar o estado de conservação das mesmas; confere e regista a entrada e saída de mercadorias e valores em armazém ou câmaras.

*Operador de supermercado.* — É o trabalhador que desempenha as tarefas num supermercado ou hipermercado inerentes à recepção e conferência de mercadorias, sua marcação, transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída das mercadorias vendidas e o recebimento do respectivo valor; colabora nos inventários periódicos. Pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas em regime de adstrição a cada uma das funções ou em regime de rotação por todas as funções; procede à reposição dos produtos nas prateleiras das lojas ou locais de venda.

*Terceiro-caixeiro.* — É o trabalhador habilitado a desempenhar satisfatoriamente as funções que incumbem à sua categoria, inclusivamente substituir o segundo-caixeiro quando necessário.

*Empilhador de armazém.* — É o trabalhador que arruma as mercadorias em pilhas, por géneros e secções, por via manual ou mecanicamente.

*Embalador.* — É o trabalhador que acondiciona produtos diversos em embalagens, com vista à sua expedição; embrulha mercadorias, fecha recipientes, consolida as embalagens com cordéis, cintas metálicas ou plásticas,

pregos, rebites, etc. Pode ser denominado conforme a natureza das embalagens empregadas ou segundo o tipo das mercadorias que acondiciona.

*Rotulador.* — É o trabalhador que aplica selos ou rótulos sobre as embalagens para sua conveniente identificação; distribui uniformemente, cola rótulos ou selos por meio de pincel ou por qualquer processo adequado; coloca rótulos ou selos nos recipientes em posição adequada e verifica a perfeição do trabalho executado.

*Encarregado de loja.* — É o trabalhador que num supermercado ou hipermercado dirige e coordena o serviço e o trabalho dentro do estabelecimento, controla as compras e as vendas e orienta a actividade e todos os trabalhadores do estabelecimento.

*Motorista (pesados e ligeiros).* — É o trabalhador que tem a seu cargo a condução dos veículos automóveis (pesados ou ligeiros); compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e do estado e pressão dos pneumáticos; em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes.

*Ajudante de motorista.* — É o trabalhador que acompanha o motorista, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo e faz entrega nos locais indicados pela firma, podendo também fazer a cobrança de mercadorias.

*Vigilante.* — É o trabalhador que zela pela segurança das instalações e de toda a existência em mercadorias e equipamento nelas contida, fazendo rondas regulares a toda a instalação; vigia todas as secções abertas ao público para evitar roubos, tendo o cuidado de se colocar em posições estratégicas não evidenciadas; verifica, em caso de suspeita, se o cliente declarou na caixa registadora a mercadoria em causa; mantém a disciplina do estabelecimento e por vezes guia e informa os clientes sobre a localização dos produtos.

*Indiferenciado.* — É o trabalhador que procede à execução de diversas funções que podem ser de limpeza, arrumação de mercadorias e outros objectos; serviços do exterior, podendo, inclusive, auxiliar noutras tarefas indiferenciadas.

*Caixa de balcão.* — É o trabalhador que se ocupa de receber e registar as importâncias das transacções efectuadas no estabelecimento e proceder a quaisquer pagamentos.

*Caixeiro-ajudante.* — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para terceiro-caixeiro.

*Praticante.* — É o trabalhador que está em regime de aprendizagem.

*Distribuidor.* — É o trabalhador que distribui mercadorias por clientes ou sectores de vendas.

*Servente.* — É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias e executa tarefas indiferenciadas, nas quais predomina o esforço físico resultante do peso das mercadorias.

*Cortador de 1.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que possui todos os conhecimentos inerentes à técnica do ramo, como desmancho de reses, corte de carne e venda ao cliente.

*Cortador de 2.<sup>a</sup>* — É o trabalhador habilitado a desempenhar satisfatoriamente todas as funções que, segundo os usos e costumes, incumbe à sua categoria.

*Cortador de 3.<sup>a</sup>* — É o trabalhador habilitado a desempenhar as funções que incumbem à sua categoria e inclusivamente a substituir o cortador de 2.<sup>a</sup>, quando necessário.

*Cortador-ajudante.* — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para cortador de 3.<sup>a</sup>

*Servente de limpeza.* — É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações, sendo-lhe vedado prestar serviços ao balcão.

#### Profissionais de escritório e correlativos

*Director de serviços, chefe de serviços e chefe de escritório.* — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está ou de um ou vários dos seus departamentos.

*Técnico oficial de contas/contabilista.* — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e do conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para 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 e 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 das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode assumir a responsabilidade pela regularidade fiscal das empresas sujeitas a imposto sobre o rendimento que possuam ou devam possuir contabilidade organizada devendo assinar, conjuntamente com aquelas entidades, as respectivas declarações fiscais.

Nestes casos, terá de estar inscrito, nos termos do Estatuto dos Técnicos Oficiais de Contas.

*Programador.* — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador;

recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

*Correspondente em línguas estrangeiras.* — É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório, em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê e traduz, se necessário, o correio recebido. Redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

*Tesoureiro.* — É o trabalhador que dirige a tesouraria em escritório em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados.

*Técnico de contabilidade.* — É o trabalhador que organiza documentos para classificação, verificando a sua conformidade com as disposições legais; classifica os documentos em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, de acordo com o Plano Oficial de Contas do sector respectivo; efectua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas contas de acordo com a natureza do documento utilizando aplicações informáticas e documentos e livros auxiliares obrigatórios; calcula e ou determina e regista impostos, taxas, tarifas a receber e a pagar; regista e controla as operações bancárias; prepara a documentação necessária ao cumprimento de obrigações legais e ao controlo das actividades; recolhe dados necessários à elaboração de relatórios periódicos da situação económica da empresa, nomeadamente orçamentos, planos de acção, inventário e relatórios. Organiza e arquiva os documentos relativos à actividade contabilística.

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

*Caixa de escritório.* — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para levantamento, assim como efectuar quaisquer pagamentos.

*Esteno-dactilógrafo.* — É o trabalhador que normalmente executa trabalhos esteno-dactilografados.

*Escriturário principal.* — É o trabalhador que, pela sua experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida 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 escriturário, podendo ainda coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

*Escriturário.* — É o trabalhador que executa trabalhos administrativos e cujas funções não correspondem a qualquer outra categoria deste grupo, e que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha.

*Operador informático.* — É o trabalhador que desempenha as funções, recebe os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera, regista dados e controla o computador. Prepara e controla a utilização e os *stocks* dos suportes magnéticos de informação.

*Operador de máquinas de contabilidade.* — É o trabalhador que trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas; faz lançamentos: simples registos ou cálculos estatísticos, verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

*Estagiário.* — É o trabalhador que auxilia o escriturário e se prepara para essa função.

*Cobrador.* — É o trabalhador que normalmente e predominantemente efectua, fora do escritório, recebimentos, pagamentos e depósitos e recebe reclamações directamente relacionadas com o serviço prestado.

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

*Recepcionista.* — É o trabalhador que recebe clientes e dá explicações sobre artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos. Atende outros visitantes, com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

*Apontador.* — É o trabalhador que verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução de tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins. Pode também assistir à entrada e saída do pessoal junto dos relógios de ponto ou outros dispositivos de controlo e, por vezes, comunica ou faz as justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes.

*Contínuo.* — É o trabalhador cuja missão consiste principalmente em anunciar visitantes, fazer recados, estampilhar ou entregar correspondência e proceder a outros serviços de limpeza ligeira.

*Porteiro.* — É o trabalhador cuja missão consiste principalmente em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações e receber correspondência.

*Guarda.* — É o trabalhador cuja actividade se limita a velar pela defesa e conservação das instalações e de outros valores que lhe sejam confiados.

*Paquete.* — É o trabalhador, menor de 18 anos, que presta unicamente os serviços enumerados para contínuos.

*Servente de limpeza.* — É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

## ANEXO V

### Enquadramento das profissões por níveis salariais

#### Nível 1:

Gerente comercial.  
Director de serviços.  
Chefe de serviços.  
Chefe de escritório.  
Técnico oficial de contas/contabilista.

#### Nível 2:

Chefe de secção (esc.).  
Programador.  
Programador informático.  
Técnico de contabilidade.  
Tesoureiro.  
Correspondente em línguas estrangeiras.  
Chefe de vendas.  
Chefe de compras.

#### Nível 3:

Caixeiro chefe de secção.  
Caixeiro encarregado.  
Encarregado de armazém.  
Inspector de vendas.  
Operador encarregado de supermercado.  
Encarregado de loja.  
Escriturário principal.

#### Nível 4:

Primeiro-caixeiro.  
Primeiro-escriturário.  
Cortador de 1.<sup>a</sup>  
Operador de supermercado de 1.<sup>a</sup>  
Fiel de armazém.  
Expositor.  
Decorador.  
Esteno-dactilógrafo.  
Caixa de escritório.  
Motorista de pesados.  
Técnico de reparação de electrodomésticos de 1.<sup>a</sup>  
Empregado de agência funerária de 1.<sup>a</sup>  
Técnico de vendas ou vendedor especializado sem comissões.  
Promotor de vendas sem comissões.  
Vendedor sem comissões.  
Prospector de vendas sem comissões.  
Caixeiro-viajante sem comissões.  
Caixeiro de praça ou praticista sem comissões.

#### Nível 5:

Segundo-caixeiro.  
Segundo-escriturário.  
Cortador de 2.<sup>a</sup>  
Operador de supermercado de 2.<sup>a</sup>

Operador de máquinas de contabilidade.  
Caixa de balcão.  
Empregado de agência funerária de 2.<sup>a</sup>  
Técnico de reparação de electrodomésticos de 2.<sup>a</sup>  
Conferente de supermercado.  
Motorista de ligeiros.

#### Nível 6:

Terceiro-caixeiro.  
Terceiro-escriturário.  
Cortador de 3.<sup>a</sup>  
Operador de supermercado de 2.<sup>a</sup>  
Embalador.  
Rotulador.  
Empilhador.  
Ajudante de motorista.  
Técnico de vendas ou vendedor especializado com comissões.  
Promotor de vendas com comissões.  
Vendedor com comissões.  
Prospector de vendas com comissões.  
Caixeiro-viajante com comissões.  
Caixeiro de praça ou praticista com comissões.

#### Nível 7:

Telefonista.  
Recepcionista.  
Apontador.  
Porteiro.  
Guarda.  
Contínuo.  
Cobrador.  
Vigilante.  
Servente.  
Trabalhador de limpeza.

#### Nível 8:

Caixeiro-ajudante do 3.<sup>o</sup> ano.  
Cortador-ajudante do 3.<sup>o</sup> ano.  
Estagiário do 3.<sup>o</sup> ano.

#### Nível 9:

Caixeiro-ajudante do 2.<sup>o</sup> ano.  
Cortador-ajudante do 2.<sup>o</sup> ano.  
Estagiário do 2.<sup>o</sup> ano.

#### Nível 10:

Caixeiro-ajudante do 1.<sup>o</sup> ano.  
Cortador-ajudante do 1.<sup>o</sup> ano.  
Estagiário do 1.<sup>o</sup> ano.

#### Nível 11:

Praticante de caixeiro do 3.<sup>o</sup> ano.  
Paquete do 3.<sup>o</sup> ano.

#### Nível 12:

Praticante de caixeiro do 2.<sup>o</sup> ano.  
Paquete do 2.<sup>o</sup> ano.

#### Nível 13:

Praticante de caixeiro do 1.<sup>o</sup> ano.  
Paquete do 1.<sup>o</sup> ano.

#### Nível 14:

Guarda-livros em regime livre (uma hora diária ou um dia por semana).

**ANEXO VI**

**Quadros mínimos de densidades**

**Caixeiros, cortadores e operadores**

Categorias profissionais	Número de profissionais									
Primeiro-caixeiro, cortador de 1. <sup>a</sup> e operador especializado .....										
Segundo-caixeiro, cortador de 2. <sup>a</sup> e operador de 1. <sup>a</sup> .....										
Terceiro-caixeiro, cortador de 3. <sup>a</sup> e operador de 2. <sup>a</sup> .....										

**Escriturários, cortadores e correlativos**

Categorias profissionais	Número de profissionais									
Primeiro-escriturário .....										
Segundo-escriturário .....										
Terceiro-escriturário .....										

1 — Quando o número de profissionais for superior a 10 manter-se-ão as proporções estabelecidas nestes quadros base.

2 — O número de caixeiros-ajudantes não poderá ser superior ao de terceiros-caixeiros ou operadores de 2.<sup>a</sup>

**Profissionais de armazém e similares**

Até 5 trabalhadores — 1 fiel de armazém.

De 6 a 10 trabalhadores — 1 encarregado e 1 fiel de armazém.

Com mais de 11 trabalhadores — 1 encarregado geral, mantendo-se as proporções anteriores quanto a encarregados e fiéis de armazém.

**ANEXO VII**

**Retribuições certas mínimas**

(a vigorar de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2003)

Níveis	Remunerações mínimas (em euros)
I .....	615
II .....	513
III .....	490
IV .....	445
V .....	414
VI .....	385
VII .....	367
VIII .....	2,20/hora
IX .....	366
X .....	365
XI .....	364
XII .....	364
XIII .....	364
XIV .....	143

Viseu, 11 de Abril de 2003.

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

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pela ACDV — Associação Comercial do Distrito de Viseu:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Entrado em 2 de Maio de 2003.

Depositado em 21 de Maio de 2003, a fl. 16 do livro n.º 10, com o registo n.º 110/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Baixo Alentejo e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração salarial e outras.**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito, actividades equiparadas, vigência e denúncia**

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**Vigência**

1 — .....

2 — As tabelas e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2003 e terão de ser revistas anualmente.

3 — .....

**CAPÍTULO VII**

**Prestação de trabalho**

**Cláusula 28.<sup>a</sup>**

**Regimes especiais de prestação de trabalho**

1 — .....

- 2 — .....  
 3 — .....  
 4 — .....  
 5 — .....  
 6 — .....  
 7 — Quando o guardador de gado ou tratador não tenha palvilhal, acordará com a sua entidade patronal o recebimento de uma compensação, por isso, a que acrescerá ao seu salário base.

## CAPÍTULO VIII

### Retribuição

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Subsídio de capatazaria

- 1 — O capataz tem direito a receber um subsídio mensal de € 23 pelo exercício das funções de chefia.  
 2 — .....  
 3 — .....  
 4 — .....

## ANEXO I

### Enquadramento profissional e tabelas salariais

#### Grau I — € 453:

Encarregado de exploração agrícola;  
 Feitor.

#### Grau II — € 423:

Arrozeiro;  
 Adegueiro;  
 Auxiliar de veterinário;  
 Carvoeiro;  
 Caldeireiro;  
 Encarregado de sector;  
 Enxertador;  
 Limpador de árvores ou esgalhador;  
 Mestre-lagareiro;  
 Motosserrista;  
 Operador de máquinas agrícolas;  
 Operador de máquinas industriais;  
 Podador;  
 Resineiro;  
 Tirador de cortiça amadia e empilhador;  
 Tosquiador;  
 Trabalhador avícola qualificado;  
 Trabalhador cunícola qualificado;  
 Trabalhador de estufas qualificado.

#### Grau III — € 377:

Alimentador de debulhadora ou prensa fixa;  
 Apontador;  
 Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos;  
 Empadador ou armador de vinha;  
 Espalhador de química;

Fiel de armazém;  
 Ganhador;  
 Guarda de propriedade ou florestal;  
 Guarda de porta de água;  
 Guardador, tratador de gado ou campino;  
 Ordenhador;  
 Prático apívola;  
 Prático psícola;  
 Tirador de cortiça à falca ou bóia;  
 Trabalhador de adega;  
 Trabalhador agrícola;  
 Trabalhador de estufas;  
 Trabalhador de lagar;  
 Trabalhador de valagem;  
 Trabalhador de descasque de madeiras.

#### Grau IV — € 372:

Ajudante de guardador, tratador de gado ou campino;  
 Apanhador de pinhas;  
 Calibrador;  
 Carreiro ou almocreve;  
 Caseiro;  
 Jardineiro;  
 Trabalhador avícola;  
 Trabalhador cunícola;  
 Trabalhador frutícola;  
 Trabalhador horto-frutícola ou hortelão;  
 Trabalhador de salinas.

#### Grau V — € 367:

Trabalhador auxiliar.

Tratando-se de guarda-florestal auxiliar, auferirá como remuneração mínima mensal o estipulado para o índice correspondente à mesma categoria profissional da função pública, nos termos da Portaria n.º 239/2000, de 29 de Abril, conjugada com o artigo 41.º do Decreto-Lei n.º 70-A/2000, em conformidade com o Decreto n.º 111/98, de 24 de Abril.

As funções de guarda-florestal auxiliar são as constantes do Decreto-Lei n.º 136/96, de 14 de Agosto, com as alterações constantes do Decreto-Lei n.º 231/96, de 30 de Novembro.

Outros valores:

- Os trabalhadores têm direito a receber por cada quilómetro percorrido a importância de € 0,28, de acordo com o n.º 4 da cláusula 51.<sup>a</sup>;
- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição fixo, por dia de trabalho, no montante de € 2,15, ao qual será acrescida a importância de € 6,75 por refeição e de € 2,15 por pequeno-almoço nas pequenas deslocações, de acordo com o n.º 2, alínea b), da cláusula 52.<sup>a</sup>;
- Todos os trabalhadores que à data da entrada em vigor das tabelas salariais recebem salários superiores têm direito a um aumento de 5%, calculado na base do salário estabelecido para o grau em que estejam enquadrados, definido no presente anexo;
- Por cada período de cinco anos de serviço efectivo na mesma empresa, os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de € 6,25 mensais, a qual será acrescida à remuneração mensal, vencendo-se a primeira para todos os

trabalhadores que, em 31 de Dezembro de 1996, completem cinco anos, no mínimo, de antiguidade na mesma empresa.

## ANEXO II

### Categories profissionais — Definição de funções

1 — Eliminação da categoria profissional «trabalhador agrícola de nível A ou indiferenciado» para «trabalhador agrícola».

*Trabalhador agrícola.* — É o trabalhador que executa todos os trabalhos agrícolas que não possam ser enqua-

drados em qualquer das outras categorias profissionais e que normalmente exigem um maior dispêndio de esforço físico, nomeadamente cargas, descargas, cavar, descavar, plantações de árvores e de plantas, etc.

Poderá, quando habilitado, conduzir e manobrar tractores e ou pequenas máquinas agrícolas necessárias ao exercício das suas funções.

2 — Eliminação da categoria profissional de trabalhador agrícola de nível B.

3 — Eliminação da categoria profissional de praticante de operador de máquinas agrícolas.

## ANEXO III

### Remuneração hora/trabalho ao dia

Enquadramento profissional	Vencimento/hora	Proporcionais férias/hora	Proporcionais subsídio de férias/hora	Proporcionais subsídio de Natal/hora	Vencimento/hora com regalias sociais	Vencimento/dia com regalias sociais
Grau I .....	2,61	0,24	0,24	0,24	3,33	26,64
Grau II .....	2,44	0,22	0,22	0,22	3,10	24,80
Grau III .....	2,17	0,20	0,20	0,20	2,77	22,16
Grau IV .....	2,15	0,19	0,19	0,19	2,72	21,76
Grau V .....	2,12	0,19	0,19	0,19	2,69	21,52

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

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo:

(Assinaturas ilegíveis.)

Lisboa, 31 de Março de 2003.

### 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, 31 de Março de 2003. — Pela Direcção Nacional/FESAHT, *Paula Farinha*.

Entrado em 28 de Abril de 2003.

Depositado em 16 de Maio de 2003, a fl. 15 do livro n.º 10, com o n.º 106/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a AIMMAP — Assoc. dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outro — Alteração salarial e outras.**

## CAPÍTULO I

### Âmbito e vigência

#### Cláusula 1.ª

#### Identificação das partes

O presente contrato é celebrado entre a AIMMAP — Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços.

#### Cláusula 2.ª

#### Âmbito territorial

1 — O presente contrato aplica-se em todo o território nacional.

2 — Aplica-se também no estrangeiro aos trabalhadores ao serviço de empresas portuguesas que tenham celebrado um contrato de trabalho sem que, ao abrigo do disposto no artigo 41.º do Código Civil, haja sido expressamente substituído pela lei que os respectivos sujeitos tenham designado.

**Cláusula 3.ª**

**Âmbito profissional**

Este contrato aplica-se às empresas representadas pelas associações outorgantes, bem como aos trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante, cujas profissões estejam previstas no anexo III.

**CAPÍTULO II**

**Direitos e deveres das partes**

**SECÇÃO I**

**Disposições gerais**

**Cláusula 24.ª**

**Subsídio de refeição**

1 — Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito a um subsídio de refeição de € 3,40 por cada dia de trabalho.

- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....

**ANEXO I**

**Remunerações mínimas**

**I**

(Em euros)

Grau	Tabela I	Tabela II
0 .....	913	934
1 .....	785,50	802
2 .....	687	706
3 .....	663,50	684,50
4 .....	592	609
5 .....	583	601
6 .....	533,50	559,50
7 .....	516,50	533,50
8 .....	488,50	507
9 .....	459	472,50
10 .....	431	445,50
11 .....	410,50	420,50
12 .....	398,50	408
13 .....	394	398
14 .....	352,50	355,50
15 .....	317	320,50
16 .....	289,50	290
17 .....	288,50	289
18 .....	287,50	288
19 .....	286,50	287
20 .....	285,30	285,30

*Nota.* — Média aritmética resultante de soma das tabelas I e II: Rm (média) = € 480.

**II**

**Critério diferenciador das tabelas salariais**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....

**III**

As tabelas salariais referidas no anexo I produzem efeitos a partir de 1 de Março até 31 de Dezembro do ano 2003.

Sem prejuízo dos valores previstos nos graus 14 a 20, a partir do segundo ano de aprendizagem e ou tirocínio, o salário devido deverá ascender, no mínimo, ao salário mínimo nacional em vigor.

Porto, 28 de Abril de 2003.

Pela AIMMAP — Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinaturas ilegíveis.)

**Declaração**

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

- SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;
- STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
- SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;
- SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;
- SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
- Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT.

Entrado em 14 de Maio de 2003.

Depositado em 15 de Maio de 2003, a fl. 15 do livro n.º 10, com o n.º 102/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a ACOPE — Assoc. dos Comerciantes de Pescado e o SINDEPESCAS — Sind. Democrático das Pescas e outros — Alteração salarial e outras.**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

Área e âmbito

.....

Cláusula 2.<sup>a</sup>

Vigência do contrato

.....

Cláusula 31.<sup>a</sup>

Retribuições mínimas mensais

.....

8 — A todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção serão atribuídas diuturnidades de € 18,65, de três em três anos, até ao limite de cinco, aplicáveis às categorias ou classes sem acesso automático, de acordo com as suas antiguidades.

Cláusula 35.<sup>a</sup>

Deslocações

.....

2 — .....

- a) Pequeno-almoço — € 2,51;
- b) Almoço ou jantar — € 8,31;
- c) Ceia — € 3,89;
- d) .....

.....

5 — Para a realização das despesas mencionadas no n.º 2 a entidade patronal obriga-se a conceder ao trabalhador um adiantamento diário mínimo de € 37,29.

**ANEXO II**

**Tabela salarial de categorias e cargos**

Nível	Categorias	Remuneração mínima (em euros)
1	Chefe de escritório ..... Director de serviços .....	616,93
2	Analista de sistemas ..... Chefe de departamento, de divisão ou de serviços ..... Contabilista ..... Tesoureiro .....	574,31

Nível	Categorias	Remuneração mínima (em euros)
3	Chefe de secção ..... Chefe de vendas ..... Técnico de contabilidade ..... Programador .....	534,36
4	Assistente administrativo ..... Correspondente em línguas estrangeiras ..... Encarregado geral ..... Inspector de vendas ..... Secretário(a) da direcção .....	506,12
5	Assistente de <i>marketing</i> ..... Caixa ..... Caixeiro-encarregado ou chefe de secção ..... Encarregado de armazém ..... Encarregado de loja ..... Escriturário de 1. <sup>a</sup> ..... Programador de vendas ..... Prospector de vendas ..... Vendedor (a) .....	475,76
6	Caixeiro de 1. <sup>a</sup> ..... Comprador de peixe ..... Electricista com mais de seis anos ..... Encarregado ..... Fiel de armazém ..... Maquinista com mais de seis anos ..... Mecânico de auto ..... Mecânico de frio ou ar condicionado com mais de seis anos ..... Motorista de pesados .....	446,45
7	Apontador ..... Cobrador ..... Conferente ..... Distribuidor ..... Escriturário de 2. <sup>a</sup> ..... Recepcionista .....	432,59
8	Caixeiro de 2. <sup>a</sup> ..... Electricista com mais de três e menos de seis anos ..... Escriturário de 3. <sup>a</sup> ..... Maquinista com mais de três e menos de seis anos ..... Mecânico de frio ou ar condicionado com mais de três e menos de seis anos ..... Motorista de ligeiros ..... Operador de máquinas ..... Telefonista ..... Vendedor (b) .....	430,47
9	Ajudante de motorista ..... Caixa de balcão ..... Contínuo do 2.º ano ..... Electricista com menos de três anos ..... Empregado de armazém ..... Guarda ..... Manipulador ..... Maquinista com menos de três anos ..... Mecânico de frio ou ar condicionado com menos de três anos ..... Porteiro ..... Repositor .....	408,62
10	Amanhador ..... Embalador ..... Servente .....	381,46

Nível	Categorias	Remuneração mínima (em euros)
11	Caixeiro-ajudante ..... Contínuo do 1.º ano ..... Trabalhador de limpeza ..... Aprendiz ..... Paquete ..... Praticante .....	357,41

(a) Aos vendedores que não auferiram comissões será assegurada a remuneração mínima mensal acima mencionada.

(b) Para os vendedores cuja retribuição seja composta por uma parte fixa e outra variável, a parte fixa não poderá ser inferior à acima referida.

### ANEXO III

1 — Os caixas e cobradores terão direito a um abono mensal para falhas de € 27,70.

2 — Os trabalhadores que fazem regularmente recebimentos terão direito a € 18,65 mensais de abono para falhas.

3 — Os trabalhadores que exerçam funções em câmaras frigoríficas, ou que habitualmente ali se desloquem, têm direito a um subsídio mensal no valor de € 27,70.

Lisboa, 15 de Abril de 2003.

Pela ACOPE — Associação dos Comerciantes de Pescado:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SINDEPESCAS — Sindicato Democrático das Pescas:

(Assinatura ilegível.)

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

SITASE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;  
SIDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo e Serviços Correlativos de São Miguel e Santa Maria;  
SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 14 de Maio de 2003.

Depositado em 16 de Maio de 2003, a fl. 15 do livro n.º 10, com o n.º 105/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## ACT entre a NORMAX — Fábrica de Vidro Científico, L.ª, e outras e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal — Alteração salarial e outras.

### CAPÍTULO I

#### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

O presente ACT obriga, por um lado, as empresas signatárias e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela organização sindical signatária.

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência e aplicação das tabelas

1 — .....

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2003.

### CAPÍTULO III

#### Cláusula 25.ª

##### Remuneração do trabalho suplementar

.....

8 — Aos trabalhadores que prestem trabalho nos dias de Ano Novo e de Natal será pago um subsídio especial de € 50, por cada um destes dias.

.....

### CAPÍTULO IV

#### Cláusula 32.ª

##### Cantinas em regime de auto-serviço

1 — .....

2 — Enquanto não existirem cantinas a funcionar, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição, no valor de € 4,25, por dia de trabalho prestado, nos termos do n.º 1.

### CAPÍTULO V

#### Cláusula 34.ª

##### Direitos especiais

.....

3 — .....

a) Ao pagamento, mediante factura, de todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora do local para onde foram contratados, até ao máximo de € 3,60 por pequeno-almoço ou ceia e de € 10 por almoço ou jantar, que não é acumulável com o subsídio de refeição.

**ANEXO III**  
**Enquadramentos**

**Grupo 00:**

Director de fábrica.  
Director de serviços.

**Grupo 01:**

Adjunto de director de fábrica.  
Adjunto de director de serviços.

**Grupo 1:**

Chefe de serviços ou divisão.  
Encarregado geral.  
Tesoureiro.

**Grupo 2:**

Chefe de compras.  
Chefe de secção.  
Chefe de vendas.  
Encarregado A.  
Guarda-livros.  
Secretário de direcção.

**Grupo 3:**

Ajudante de guarda-livros.  
Encarregado B.  
Operador de computador.

**Grupo 4:**

Caixa.  
Condutor afinador de máquinas.  
Controlador de fabrico.  
Escriturário A.  
Esmerilador de artigos de laboratório.  
Gravador de artigos de laboratório.  
Maçariqueiro de artigos de laboratório.  
Motorista de pesados.  
Oficial de belga.  
Oficial de prensa.  
Oficial electricista.  
Oficial marisador.  
Serralheiro civil de 1.<sup>a</sup>  
Vendedor.  
Verificador ou controlador de qualidade.

**Grupo 5:**

Escriturário B.  
Serralheiro civil de 2.<sup>a</sup>

**Grupo 6:**

Acabador de prensa.  
Condutor de máquinas (tubo de vidro).  
Condutor de máquinas industriais.  
Dactilógrafo.  
Moldador de belga.  
Recepcionista/telefonista.

**Grupo 7:**

Ajudante de motorista.  
Auxiliar de encarregado.  
Colhedor de prensa.  
Colhedor-moldador.

Colhedor-preparador.  
Fiel de armazém.  
Preparador de ecrãs.  
Serralheiro civil de 3.<sup>a</sup>

**Grupo 8:**

Agente de serviços externos.  
Auxiliar de armazém.  
Cozinheiro.  
Caldeador.  
Colhedor de bolas.  
Colhedor de marisas.  
Cortador a quente.  
Pré-oficial.

**Grupo 9:**

Servente.

**Grupo 10:**

Alimentador de máquinas.  
Auxiliar de laboratório.  
Cortador.  
Decalcador.  
Escolhedor-embalador (tubo de vidro).  
Medidor de vidros técnicos.  
Operador de máquina de serigrafia.  
Roçador.

**Grupo 11:**

Servente de limpeza.

**Grupo 12:**

Praticante geral do 4.<sup>o</sup> ano.

**Grupo 13:**

Praticante de serralheiro civil do 2.<sup>o</sup> ano.

**Grupo 14:**

Praticante geral do 3.<sup>o</sup> ano.  
Praticante de serralheiro civil do 1.<sup>o</sup> ano.

**Grupo 15:**

Praticante geral do 2.<sup>o</sup> ano.

**Grupo 16:**

Praticante geral do 1.<sup>o</sup> ano.

**Grupo 17:**

Aprendiz de serralheiro civil.  
Aprendiz geral.

**ANEXO IV**  
**Tabela salarial**

Grupos	Euros
00 .....	1 321
01 .....	1 100,50
1 .....	917,50
2 .....	763

Grupos	Euros
3 .....	728,50
4 .....	715,50
5 .....	677,50
6 .....	658,50
7 .....	621,50
8 .....	560,50
9 .....	548,50
10 .....	528,50
11 .....	519
12 .....	436
13 .....	434,50
14 .....	398
15 .....	373
16 .....	362,50
17 .....	362,50

Marinha Grande, 12 de Fevereiro de 2003.

Pela NORMAX — Fábrica de Vidro Científico, L.<sup>da</sup>:

(Assinatura ilegível.)

Pela VILABO — Vidros de Laboratório, L.<sup>da</sup>:

(Assinatura ilegível.)

Por Manuel Castro Peixoto:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal, representa o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Pela Federação, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 9 de Maio de 2003.

Depositado em 19 de Maio de 2003, a fl. 16 do livro n.º 10, com o n.º 108/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

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

## CAPÍTULO V

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 a 10 — .....

11 — [...] o valor fixo de € 2,80 por cada chamada.

## CAPÍTULO IX

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — .....

2 — As diuturnidades vencidas a partir de 1 de Janeiro de 1989 terão o valor fixo de € 30,30.

3 — .....

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1 — .....

a) Três ou quatro turnos com duas folgas variáveis — € 152;

b) Três turnos com uma folga fixa e outra variável — € 127,21;

c) Três turnos com duas folgas fixas — € 110,61;

d) Dois turnos com duas folgas variáveis — € 97,95;

e) Dois turnos com uma folga fixa e outra variável — € 83,03;

f) Dois turnos com duas folgas fixas — € 76,27.

.....

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Subsídio de prevenção

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

a) .....

b) A receber equipamento de comunicação adequado para contactos necessários durante o período de prevenção;

c) .....

d) .....

2 — Os oficiais e ajudantes de obra civil que integrem equipas de prevenção, constituídas de acordo com as características dos lanços de auto-estrada do centro operacional a que pertençam, terão direito a receber 30% do subsídio mensal de turno para o regime de laboração contínua por cada semana em que estejam de prevenção, sendo-lhes aplicadas, no restante, as normas constantes da cláusula 27.<sup>a</sup> e das alíneas b) a d) do número anterior.

.....

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — .....

a) € 1,40 [...]

b) € 0,83 [...]

.....

CAPÍTULO X  
Regalias sociais

2 — .....

Cláusula 65.<sup>a</sup>

Cláusula 71.<sup>a</sup>

Subsídio especial a trabalhadores com filhos deficientes

Refeitórios e subsídio de alimentação

- 1 — .....  
a) € 33,50 até aos 14 anos de idade;  
b) € 46,50 até aos 18 anos de idade;  
c) € 54,50 sem limite de idade.

1 — [...] um subsídio de alimentação no valor de € 7,75 por cada dia de trabalho efectivo.  
.....

ANEXO III

Tabela salarial 2003

Profissionais de armazém

Categoria profissional	Escalaões (em euros)				
	A	B	C	D	E
Fiel de armazém .....	688	737	808	855,50	895

Profissionais de construção civil

Categoria profissional	Escalaões (em euros)				
	A	B	C	D	E
Téc. esp. expropriações .....	1 333	1 390,50	1 468		
Enc. laboratório .....	1 333	1 390,50	1 468		
Enc. geral obra civil .....	1 173,50	1 290,50	1 333	1 390,50	1 468
Téc. sinal. rodoviária .....	1 094	1 173,50	1 290,50	1 333	1 390,50
Téc. cons. man. rev. veg. ....	1 094	1 173,50	1 290,50		
Enc. fiscal obras .....	981,50	1 094	1 173,50	1 333	1 468
Téc. de expropriações .....	981,50	1 029	1 173,50	1 290,50	
Téc. laboratório .....	936	981,50	1 094	1 173,50	1 333
Of. de obra civil .....	737	778	808	875	936
Op. laboratório .....	681	737	778	836	895
Aux. téc. expropriações .....	623	681	737	808	895
Aj. op. laboratório .....	551	575,50	648		
Ajudante of. o. civil .....	472,50	575,50	633,50	681	
Guarda .....	437	451,50	472,50		

Desenhadores

Categoria profissional	Escalaões (em euros)				
	A	B	C	D	E
Desenhador project. ....	1 094	1 173,50	1 290,50	1 333	1 390,50
Medidor orçamentista .....	936	981,50	1 094	1 173,50	1 290,50
Desenhador estudos .....	808	895	936	981,50	
Desenhador execução .....	623	648	688	737	
Arquivista técnico .....	575,50	609,50	648		

Electricistas/electrónicos

Categoria profissional	Escalaões (em euros)				
	A	B	C	D	E
Téc. electricidade .....	1 173,50	1 290,50	1 333	1 390,50	1 468
Téc. electrónica .....	1 173,50	1 290,50	1 333	1 390,50	1 468

Categoria profissional	Escalões (em euros)				
	A	B	C	D	E
Enc. fiscal electr. ....	981,50	1 094	1 173,50	1 333	1 468
Oficial electricista ....	737	778	808	875	936
Oficial electrónica ....	737	778	808	875	936

#### Auxiliares de escritório

Categoria profissional	Escalões (em euros)				
	A	B	C	D	E
Emp. serv. externos ....	623	648	681	713	
Operad. reprográfico ....	623	648	681		
Telefonista ....	623	648	681		
Contínuo ....	551	575,50	609,50	648	
Empregado de limpeza ....	437	472,50	551	575,50	

#### Profissionais de escritório

Categoria profissional	Escalões (em euros)				
	A	B	C	D	E
Téc. adm. especialista ....	1 333	1 390,50	1 468		
Téc. pub. <i>marketing</i> ....	1 333	1 390,50	1 468		
Téc. administrativo ....	981,50	1 029	1 173,50	1 304	
Secretário ....	936	981,50	1 029	1 173,50	1 252
Recepcionista ....	875	936	981,50	1 029	
Caixa ....	808	895	936	981,50	
Escriturário ....	623	681	737	808	895

#### Portagens

Categoria profissional	Escalões (em euros)				
	A	B	C	D	E
Encarreg. portagens ....	1 173,50	1 290,50	1 333	1 390,50	1 468
Op. prin. p. portagem ....	808	895	936	981,50	1 029
Op. p. portagem ....	551	609,50	648	713	778

#### Quadros superiores

Categoria profissional	Escalões (em euros)				
	A	B	C	D	E
Nível II ....	2 151	2 263	2 373	2 485	
Nível III ....	1 844	1 928	2 011	2 093	
Nível IV ....	1 538	1 620	1 706	1 789	
Nível V ....	1 314	1 370	1 411	1 454	

### Rodoviários

Categoria profissional	Escalaões (em euros)				
	A	B	C	D	E
Motorista .....	648	688	778	808	

### Topografia

Categoria profissional	Escalaões (em euros)				
	A	B	C	D	E
Topógrafo .....	1 094	1 173,50	1 290,50	1 390,50	1 468
Aux. topografia .....	623	648	688	713	
Porta-miras .....	551	575,50	623		

### Assistência a utentes

Categoria profissional	Escalaões (em euros)				
	A	B	C	D	E
Enc. ass. utentes .....	1 173,50	1 290,50	1 333	1 390,50	1 468
Op. cent. comunicações .....	808	895	936	981,50	1 029
Oficial mecânica .....	737	778	808	875	936

Lisboa, 7 de Março de 2003.

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

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pela Via Verde de Portugal, S. A.:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pela BRISA, Assistência Rodoviária, S. A.:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pela BRISA, Electrónica Rodoviária, S. A.:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pela BRISA, Conservação de Infra-Estruturas, S. A.:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

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

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pelo SETACCOP:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela FETESE:

*(Assinatura ilegível.)*

### Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação do SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços com os poderes bastantes para a representar na assinatura do texto final deste ACT.

Pela FEPCES, *(Assinatura ilegível.)*

### Declaração

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

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

### Declaração

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

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;  
CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria Vigilância, Limpeza, Domésticas, e Actividades Diversas;

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo.

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

#### Declaração

A FSTRU — 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 dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
Sindicato dos Profissionais Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra de Heroísmo.

Pela Direcção Nacional, *Vitor Pereira*.

#### 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 Metálgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metálgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metálgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;  
Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metálgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metálgicas e Metalomecânicas do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metálgicas e Metalomecânicas do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metálgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 11 de Março de 2003. — Pela Direcção, (*Assinatura ilegível.*)

#### Declaração

Para os devidos e legais efeitos, declara-se que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;  
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

E por ser verdade vai esta declaração devidamente assinada.

Lisboa, 11 de Março de 2003. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore, Madeiras e Materiais de Construção do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte e Viseu;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;  
Sindicato da Construção Civil da Horta;  
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 11 de Março de 2003. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 12 de Maio de 2003.

Depositado em 16 de Maio de 2003, a fl. 15 do livro n.º 10, com o n.º 104/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a empresa Morais Matias, L.<sup>da</sup>, e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal — Alteração salarial e outras.**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

O presente AE obriga, por um lado, a Morais Matias, L.<sup>da</sup>, e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço e representados pela organização sindical signatária, qualquer que seja o seu local de trabalho.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência**

1 — .....

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2003.

**Cláusula 24.<sup>a</sup>**

**Trabalho por turnos**

.....

8 — Os trabalhadores que prestem trabalho nos dias de Ano Novo ou de Natal têm direito a um subsídio especial no valor de € 113,69 por cada um destes dias.

**Cláusula 28.<sup>a</sup>-A**

**Cantinas em regime de auto serviço**

.....

2 — Enquanto não existir cantina a funcionar, nos termos do n.º 1, os trabalhadores terão direito a um subsídio no valor de € 1,71, por dia.

**Cláusula 35.<sup>a</sup>**

**Subsídio de férias**

1 — Sem prejuízo do estabelecido na cláusula 24.<sup>a</sup>, antes do início das férias, em conjunto com a retribuição correspondente, a empresa pagará aos trabalhadores um subsídio igual ao total dos dias de férias a gozar.

.....

**Cláusula 59.<sup>a</sup>**

**Formação profissional — Princípios gerais**

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

2 — As empresas devem elaborar em cada ano planos de formação.

3 — As empresas obrigam-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento das acções de formação por si promovidas.

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

5 — As empresas podem conceder, aos trabalhadores que o solicitem, empréstimos destinados à frequência de cursos que considerem do seu interesse, reembolsáveis pelo trabalhador.

6 — Sempre que o trabalhador adquire nova qualificação profissional ou grau académico, por aprovação em curso de formação profissional ou escolar, com interesse para a entidade empregadora, tem preferência no preenchimento de vagas ou na carreira que corresponde à formação ou educação adquirida.

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

8 — O trabalhador tem direito a licenças de formação sem retribuição para acções de formação livremente estabelecidas pelo trabalhador.

**Cláusula 59.<sup>a</sup>-A**

**Planos de formação**

1 — A empresa elabora anualmente planos de formação.

2 — O plano de formação deve prever as acções de formação a desenvolver e os números de trabalhadores a abranger.

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

- a) À actualização e melhoria dos conhecimentos e das competências dos trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional, numa perspectiva de aprendizagem ao longo da vida;
- b) À adaptação dos trabalhadores a novas tecnologias ou a novos métodos ou processos de trabalho;
- c) Às medidas de reconversão e de reciclagem;
- d) À melhoria do nível de educação básica, tendo em vista atingir, no mínimo, o 9.º ano de escolaridade;
- e) A formações pós-básicas nos termos da cláusula 59.<sup>a</sup>-D;
- f) A permitir a frequência de cursos profissionais de interesse para a empresa.

4 — O plano de formação deverá no mínimo abranger 10% dos trabalhadores e um número mínimo de quinze horas certificadas em 2003.

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

- 2004 — vinte horas;
- 2005 — trinta horas;
- 2006 — trinta e cinco horas.

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

6 — Os sindicatos outorgantes da convenção têm o direito de informação e de consulta prévia sobre os planos de formação das empresas.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>-B

##### Formação de reconversão

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

Determinadas por condições de saúde do trabalhador que imponham incapacidades ou limitações no exercício das respectivas funções;

Determinadas por necessidades de reorganização de serviços ou por modificações tecnológicas e sempre que se demonstre a inviabilidade de manutenção de certas categorias profissionais.

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

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>-C

##### Formação nos contratos de trabalho para jovens

1 — As empresas, sempre que admitam trabalhadores com menos de 25 anos sem a escolaridade mínima obrigatória, assegurarão, directamente ou com o apoio do IEFP, a frequência de formação profissional ou de educação que garanta a aquisição daquela escolaridade e uma qualificação de, pelo menos, o nível II.

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

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>-D

##### Formação pós-básica

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

2 — O previsto no número anterior poderá igualmente ser atribuído para frequência de disciplinas ou estágios que visem a concessão de equivalência a cursos pós-básicos.

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

4 — O trabalhador que beneficia da ausência de serviço sem perda de retribuição assume o compromisso de exercer funções para a empresa por um período de três anos após a conclusão do curso, sob pena de indemnizar a empresa pelo montante por esta despendido com as suas remunerações durante o período em que frequentou o curso.

## CAPÍTULO XII

### Saúde, higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — As empresas criarão e manterão serviços internos, responsáveis pelo exacto cumprimento do disposto na cláusula 61.<sup>a</sup>-C, a fim de responder a todas as necessidades.

2 — O recurso a qualquer entidade exterior para a manutenção dos serviços só é autorizado com o acordo da comissão sindical e, na falta deste, do sindicato.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>-A

##### Direitos dos representantes dos trabalhadores para a saúde, higiene e segurança no trabalho

1 — Serão eleitos representantes dos trabalhadores para as áreas de saúde, higiene e segurança no trabalho, nos termos dos regulamentos que vigorarem ou forem aprovados pelos trabalhadores.

2 — Para o exercício das funções, cada representante para a SHST tem direito a um crédito mensal de doze horas retribuídas, que contará para todos os efeitos como tempo de efectivo serviço, sem prejuízo de serem justificadas as faltas quando ultrapassem aquele crédito, por necessidade de maior período.

3 — Os representantes dos trabalhadores para a SHST têm direito:

- a) A receber formação e informação adequadas no domínio da higiene, segurança e saúde no trabalho, tendo em conta as respectivas funções e o posto de trabalho, ou dos riscos profissionais e ambientais;
- b) A estarem correctamente informados sobre as medidas a adoptar em caso de perigo iminente e grave para a vida ou saúde dos trabalhadores;
- c) A obter informação sobre as medidas que devem ser adoptadas em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação;
- d) A apresentar propostas, de modo a minimizar qualquer risco profissional;
- e) Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 1 a 3 desta cláusula, ao trabalhador deve ser sempre proporcionada formação nos seguintes casos:

Admissão na empresa;

Mudança de posto ou de funções;

Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes e produtos;

Adopção de uma nova tecnologia.

4 — Os representantes dos trabalhadores para a SHST serão consultados previamente e em tempo útil sobre:

- a) As medidas de higiene e segurança antes de serem postas em prática;

- b) As medidas que, pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança e a saúde no trabalho;
- c) O programa e a organização da formação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;
- d) A designação e exoneração dos trabalhadores ligados à organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) A designação dos trabalhadores encarregados de pôr em prática as medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e da evacuação dos trabalhadores;
- f) O recurso ao trabalho por turno ou nocturno.

5 — Os trabalhadores e os seus representantes podem apresentar propostas de modo a minimizar qualquer risco profissional.

6 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, deve ser facultado o acesso:

- a) Às informações técnicas objecto de registo e aos dados médicos colectivos, não individualizados;
- b) Às informações técnicas provenientes de serviços de inspecção e outros organismos competentes no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>-B

##### **Responsabilidade**

As empresas que com negligência ou dolo não cumpram as disposições relativas às matérias constantes desta convenção sobre segurança, higiene, saúde, ambiente e prevenção dos riscos profissionais, para além das obrigações que decorram da lei, estão obrigadas a indemnizar o trabalhador sinistrado num valor de 24 meses da sua retribuição ou do salário mínimo nacional quando aquele for inferior a este.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>-C

##### **Comissões de higiene e segurança no trabalho**

1 — A defesa das garantias dos trabalhadores no campo da saúde, higiene e segurança compete à vigilância dos próprios trabalhadores e, particularmente, a comissões constituídas para esse efeito criadas.

2 — Ao abrigo desta convenção são criadas nas empresas comissões de higiene e segurança no trabalho de composição paritária.

3 — As competências e modo de funcionamento das comissões de higiene e segurança no trabalho serão definidas em regulamento próprio a acordar entre as partes.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>-D

##### **Exposição frequente a substâncias tóxicas e outros agentes lesivos**

1 — As empresas obrigam-se a promover através dos serviços competentes, em conjunto com as comissões

referidas na cláusula anterior, a determinação dos postos de trabalho que envolvam exposição frequente a substâncias tóxicas, explosivas, matérias infectadas e outros agentes lesivos, incluindo vibrações, ruídos, radiações e temperaturas, humidade ou pressões anormais, com risco para a saúde dos trabalhadores.

2 — A definição destes postos de trabalho implica a adopção de medidas de prevenção e segurança tecnicamente adequadas, podendo ainda determinar, nos termos do regulamento previsto na cláusula 61.<sup>a</sup>-C, a redução dos períodos normais de trabalho e o recurso a meios de recuperação a expensas da empresa, sem prejuízo dos cuidados médicos especiais, periódicos e da cobertura estabelecida para acidentes de trabalho e doenças profissionais.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>-E

##### **Postos de trabalho isolados**

1 — Enquanto não for aprovado o regulamento previsto na cláusula 61.<sup>a</sup>-C, a empresa, ouvidas as comissões referidas na cláusula 61.<sup>a</sup>-C, diligenciará no sentido de estabelecer os esquemas de vigilância dos postos de trabalho isolados, de forma que possam ser detectadas rapidamente situações de emergência tais como acidentes ou doenças súbitas.

2 — No trabalho nocturno serão organizados meios de apoio adequados, nomeadamente em primeiros socorros, e com linhas de telefone directas que permitam em caso de emergência o acesso imediato a apoio.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>-F

##### **Equipamento individual**

1 — Só deve existir recurso a equipamento individual quando o risco não puder ser eliminado na fonte.

2 — Qualquer tipo de fato ou equipamento de trabalho, nomeadamente capacetes, luvas, cintos de segurança, máscaras, óculos, calçado impermeável e protecções auditivas, é encargo exclusivo da empresa, bem como as despesas de limpeza e conservação inerentes ao seu uso normal.

3 — A escolha do tecido e dos artigos de segurança deverá também ter em conta as condições climatéricas do local e do período do ano, havendo, pelo menos, dois fatos de trabalho para cada época.

4 — Nos termos do regulamento previsto na cláusula 61.<sup>a</sup>-C, a empresa suportará os encargos com a deterioração dos fatos, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho, ocasionada por acidente ou uso inerente ao trabalho prestado.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>-G

##### **Direito à formação profissional**

1 — Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde têm direito a formação adequada fornecida pela empresa.

2 — A formação profissional frequentada pelos representantes dos trabalhadores é sempre suportada pela empresa.

3 — As faltas dadas para a frequência do curso de SHST serão justificadas com retribuição.

**ANEXO III**  
**Enquadramento e tabela salarial**

Grupos	Categoria	Remuneração (euros)
0	Encarregado geral .....	930,16
1	Motorista de pesados .....	852,65
	Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	
	Serralheiro civil de 1. <sup>a</sup> ...	
2	Controlador de fabrico .....	764,80
	Distribuidor de tubo .....	
	Escriturário A .....	
	Pedreiro ou trolha .....	
3	Condutor de máquina A .....	645,95
	Escriturário B .....	
	Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> .....	
	Serralheiro civil de 2. <sup>a</sup> .....	
4	Condutor de máquinas B .....	638,20
	Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> .....	
	Serralheiro civil de 3. <sup>a</sup> .....	
5	Alimentador de máquinas .....	552,92
6	Praticante do 2. <sup>o</sup> ano .....	537,68
	Servente .....	
7	Escolhedor/embalador de tubo de vidro ..	527,86
	Praticante do 1. <sup>o</sup> ano .....	

Marinha Grande, 24 de Março de 2003.

Pela Morais Matias, L.<sup>da</sup>:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

**Declaração**

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal representa o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Pela Federação, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 9 de Maio de 2003.

Depositado em 19 de Maio de 2003, a fl. 16 do livro n.º 10, com o n.º 109/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a LEICA — Aparelhos Ópticos de Precisão, S. A., e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal — Alteração salarial e outra.**

Artigo 1.º

A empresa aplicará o clausulado do CCTV para a indústria vidreira, publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1979, e ulteriores revisões.

Artigo 2.º

De harmonia com o disposto na cláusula 33.<sup>a</sup>-A do CCTV para a indústria vidreira, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 1982, a empresa pagará a cada trabalhador o valor de € 4,15 diários de subsídio de alimentação.

Artigo 3.º

As retribuições mínimas para as diferentes categorias profissionais são as seguintes:

Grupo 1 — € 724:

Encarregado.

Grupo 2 — € 689:

Afinador de máquinas.

Grupo 3 — € 651:

Polidor de lentes para objectivas e aparelhos de precisão.  
Polidor de prismas para binóculos e outros aparelhos.

Grupo 4 — € 625:

Polidor de lentes de iluminação.  
Polidor de prismas ou superfícies planas para aparelhos de iluminação.

Grupo 5 — € 620:

Esmerilador de lentes ou prismas.  
Fresador de lentes ou prismas.  
Metalizador de vidros de óptica.

Grupo 6 — € 583:

Colador de sistemas ópticos.

Grupo 7 — € 567:

Centrador de lentes.  
Controlador de lentes ou prismas.  
Montador de sistemas ópticos.

Grupo 8 — € 557:

Preparador-espelhador de peças ópticas.

Grupo 9 — € 544:

Alimentador de máquinas.  
Colador de lentes ou prismas.  
Descolador de lentes ou prismas.  
Embalador.  
Facetador de lentes ou prismas.  
Laçador.

Lavador.  
Limpador.  
Verificador de superfícies.

Grupo 10 — € 529:

Servente de limpeza.

Grupo 11 — € 395:

Praticante do 3.º ano.

Grupo 12 — € 362:

Praticante do 2.º ano.

Grupo 13 — € 362:

Praticante do 1.º ano.

#### Artigo 4.º

As condições estabelecidas nesta convenção são válidas por um ano e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2003.

Vila Nova de Famalicão, 5 de Fevereiro de 2003.

Pela LEICA — Aparelhos Ópticos de Precisão, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal representa o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Pela Federação, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 9 de Maio de 2003.

Depositado em 19 de Maio de 2003, a fl. 16 do livro n.º 10, com o n.º 107/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

#### **AE entre a VIAMAR — Sociedade de Viagens Peniche-Berlengas, L.ª, e o Sind. dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante — Alteração salarial e outras.**

Revisão do AE/VIAMAR, celebrado entre o Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e a empresa VIAMAR — Sociedade de Viagens Peniche-Berlengas, L.ª, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1988, e a última revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de Junho de 2002.

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — (Sem alteração.)

2 — (Sem alteração.)

3 — O presente AE, no que se refere à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2003 e terá a duração de 12 meses.

4 — (Sem alteração.)

5 — (Sem alteração.)

6 — (Sem alteração.)

7 — (Sem alteração.)

8 — (Sem alteração.)

#### Cláusula 3.ª

##### Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de quatro anos de serviço, a uma diuturnidade de € 11,85 por mês, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — (Sem alteração.)

3 — (Sem alteração.)

#### Cláusula 38.ª

##### Subsídio de refeição

1 — A empresa concederá a cada trabalhador um subsídio de refeição no valor de € 4,95, por cada período normal diário completo de trabalho prestado.

2 — (Sem alteração.)

3 — (Sem alteração.)

#### ANEXO II

##### Tabela salarial

Mestre encarregado do tráfego local (chefe de exploração) — € 847.

Mestre do tráfego local — € 677.

Marinheiro do tráfego local — € 613.

Marinheiro de 2.ª classe — € 580.

Maquinista prático — € 668.

Lisboa, 20 de Março de 2003.

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

(Assinatura ilegível.)

Pela VIAMAR — Sociedade de Viagens Peniche-Berlengas, L.ª:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 14 de Maio de 2003.

Depositado em 15 de Maio de 2003, a fl. 15 do livro n.º 10, com o n.º 103/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**ACT entre a Cooperativa Agrícola Mirense, C. R. L., e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros — Alteração salarial e outras — Rectificação.**

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2003, o ACT mencionado em título, a seguir se procede à necessária rectificação. Assim, a p. 755, onde se lê:

**ANEXO III**

**Enquadramento das profissões e categorias profissionais em graus de remuneração**

Níveis	Categorias profissionais	Remuneração (euros)
13	Ajudante de electricista do 2.º ano ..... Contínuo ..... Guarda ..... Operário não diferenciado ..... Porteiro .....	324

Níveis	Categorias profissionais	Remuneração (euros)
	Praticante do 2.º ano ..... Servente (CC) ..... Servente de limpeza .....	

deve ler-se:

**ANEXO III**

**Enquadramento das profissões e categorias profissionais em graus de remuneração**

Níveis	Categorias profissionais	Remuneração (euros)
13	Ajudante de electricista do 2.º ano ..... Contínuo ..... Guarda ..... Operário não diferenciado ..... Porteiro ..... Praticante do 2.º ano ..... Servente (CC) ..... Servente de limpeza .....	358

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

**Sind. dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas**

Estatutos aprovados em assembleia geral extraordinária realizada em 29 de Março de 2003.

**CAPÍTULO I**

**Natureza, denominação e origem**

**Artigo 1.º**

O Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas é uma associação sindical, legítima sucessora da Delegação do Sindicato dos Técnicos de Vendas, fundada em 1 de Maio de 1976.

**Artigo 2.º**

**Âmbito subjectivo**

1 — O Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas é constituído pelos profissionais cuja actividade se liga directa ou indirectamente às vendas e serviços (d direcção, estudo, promoção, prospecção, demonstração), auferindo uma retribuição certa, variável ou mista e nele se filiem.

2 — Fazem parte integrante do Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas todos os profissionais referidos no n.º 1.

### Artigo 3.º

#### Âmbito objectivo, geográfico e sede

1 — O Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas abrange a zona Sul do território nacional e as ilhas dos Açores e da Madeira.

2 — O Sindicato tem a sua sede na cidade de Lisboa.

3 — O Sindicato poderá criar ou extinguir secções ou outras formas de representação noutras localidades, sempre que o julgue necessário à prossecução dos seus fins.

4 — As secções reger-se-ão por regulamento próprio, aprovado pela direcção.

### Artigo 4.º

#### Sigla, símbolo e bandeira

1 — O Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas adoptará a sigla «Liberdade, Trabalho e Progresso».

2 — O símbolo do Sindicato é formado por dois círculos ovais concêntricos, tendo o círculo menor um nono menos de área que o círculo maior. O círculo oval interior tem três esferas armilares douradas sobre o campo vermelho e a coroa circular é branca, com o nome do Sindicato a toda a volta, com início e fim na base inferior.

3 — A bandeira do Sindicato é formada por um rectângulo de cor branca debruado a ouro, levando ao centro o respectivo símbolo.

## CAPÍTULO II

### Princípios

#### Artigo 5.º

##### Princípios fundamentais

1 — O Sindicato desenvolve a sua actividade com base nos princípios de autonomia, independência em relação ao Estado, religiões, partidos políticos e quaisquer outras associações de natureza ou conotação política.

2 — O Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas rege-se pelos princípios do sindicalismo democrático, baseados na eleição periódica e por escrutínio secreto dos órgãos estatutários e na participação activa dos associados em todos os aspectos da sua actividade.

3 — O Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas poderá filiar-se em uniões, federações ou centrais sindicais, nacionais ou estrangeiras.

3.1 — Essa filiação não pode fazer perigar ou perder a identidade específica do Sindicato, nem alijar a sua responsabilidade fundamental de protecção dos interesses dos associados.

3.2 — A filiação ou desvinculação em centrais sindicais nacionais ou estrangeiras depende de aprovação em assembleia geral.

4 — A eleição dos delegados aos congressos das centrais sindicais será desencadeada em assembleia geral, no respeito pelo método de Hondt.

### Artigo 6.º

#### Fins

O Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas tem por fins fundamentais:

- a) Representar os profissionais de vendas na defesa dos seus interesses morais, profissionais, deontológicos e sindicais, promovendo a efectivação de tais interesses;
- b) Pugnar pela dignificação dos profissionais de vendas;
- c) Apoiar e intervir na defesa dos direitos dos seus associados em quaisquer processos de natureza jurídico-laboral;
- d) Estudar e procurar soluções para todas as questões de interesse colectivo;
- e) Defender a estabilidade de emprego dos associados e lutar pela melhoria qualitativa das suas condições de trabalho;
- f) Celebrar convenções colectivas de trabalho, como processo contínuo de participação económica, segundo os princípios da boa-fé negociada e do respeito mútuo;
- g) Promover o desaparecimento progressivo das desigualdades salariais injustas por motivo de sexo, religião, política ou exercício socioprofissional que existam ou venham a verificar-se entre os seus associados;
- h) Defender as normas de segurança e higiene nos locais de trabalho e exigir a sua aplicação;
- i) Defender e promover a formação e aperfeiçoamento profissional dos seus associados, bem como a reconversão ou reciclagem profissional tempestiva e planificada, de molde a obstar ao desemprego tecnológico;
- j) Defender e lutar por uma harmonia social, visando a estabilidade das relações de trabalho;
- k) Cooperar com outras associações sindicais em assuntos de interesse comum;
- l) Promover a formação intelectual e político-sindical dos seus associados, contribuindo para a sua maior consciencialização e realização humana;
- m) Participar na elaboração das leis de trabalho e nos organismos de gestão participados por trabalhadores, nos termos estabelecidos por lei, e exigir dos poderes públicos o cumprimento de todas as normas ou adopção de todas as medidas que lhe digam respeito;
- n) Participar no controlo de execução de planos económico-sociais;
- o) Informar os associados sobre questões relevantes de carácter profissional e sindical.

## CAPÍTULO III

### Dos sócios

#### Artigo 7.º

##### Aquisição da qualidade de sócio

1 — Podem filiar-se no Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas todos os profissionais de vendas incluídos no seu âmbito.

2 — A qualidade de sócio adquire-se pelo registo da inscrição.

3 — A inscrição obedece ao preenchimento e assinatura do impresso de modelo oficial do Sindicato.

4 — A direcção apenas pode recusar a inscrição do sócio por falta de prova do exercício da profissão ou por razões de ordem moral.

5 — No caso de recusa da inscrição, a direcção comunicá-la-á ao interessado com os motivos dessa deliberação.

#### Artigo 8.º

##### Perda da qualidade de sócio

1 — A qualidade de sócio perde-se nos seguintes casos:

- a) A pedido do interessado;
- b) Por cessação da profissão;
- c) Pelo não pagamento das quotizações por período superior a 12 meses;
- d) Por terem sido punidos com sanção disciplinar de expulsão.

2 — Excluem-se do disposto na alínea c) do número anterior os associados em relação aos quais se comprove documentalmente que a origem do atraso ou falta de pagamento das suas quotas se deve exclusivamente à retenção e não envio dos respectivos valores pela sua entidade patronal.

3 — Os sócios que tenham sido cancelados com fundamento na alínea c) do n.º 1 poderão ser readmitidos mediante pedido de inscrição e se pretenderem manter o mesmo número de sócio anterior terão de pagar as quotas em débito.

#### Artigo 9.º

##### Suspensão da qualidade de sócio

Não podem exercer os direitos sociais:

- a) Os sócios com mais de quatro meses de quotas em atraso;
- b) Os sócios que tenham sido punidos com sanção disciplinar de suspensão, enquanto a suspensão se mantiver.

#### Artigo 10.º

##### Manutenção da qualidade de sócio

1 — Mantêm a qualidade de sócio, com os inerentes direitos e deveres, os sócios que:

- a) Passem à situação de reforma, invalidez ou incapacidade definitiva;
- b) Se encontrem em situação de baixa médica, por doença comprovada pelos serviços médico-sociais;
- c) Se encontrem na situação de desemprego, devidamente comprovada;
- d) Se encontrem no cumprimento do serviço militar;
- e) Se encontrem no exercício de cargos públicos, eleitos ou em comissão de serviço;
- f) Estejam suspensos pela entidade patronal, com perda de retribuição.

2 — Os sócios que se encontrem nas situações previstas no n.º 1 poderão ser isentos do pagamento de quotas, nos termos a regulamentar.

3 — Os sócios que se encontrem nas situações previstas na alínea a) do n.º 1 poderão pagar uma quota em conformidade com os valores que auferirem nas respectivas pensões, fixada por regulamento interno e adequado a cada escalão ou a cada situação.

4 — Os sócios abrangidos pela alínea f) do n.º 1 pagarão as quotas em débito quando receberem a respectiva remuneração.

#### Artigo 11.º

##### Direitos e deveres dos associados

1 — São direitos dos associados:

- a) Eleger e ser eleitos para os órgãos do Sindicato, nos termos dos presentes estatutos;
- b) Participar livremente em todas as actividades do Sindicato, segundo os princípios e normas destes estatutos;
- c) Beneficiar de todos os serviços organizados pelo Sindicato, na defesa dos seus interesses profissionais, económicos, sociais e culturais;
- d) Ser informado regularmente de toda a actividade do Sindicato;
- e) Receber o cartão de identificação de sócio e receber também gratuitamente um exemplar dos estatutos, regulamentos internos e convenções colectivas, celebradas pelo Sindicato e o sector em que está integrado;
- f) Ser agraciados de forma condigna, no ano em que completem 50 ou 25 anos de filiação. Podem também ser consideradas outras ocasiões relevantes para eventuais homenagens.

2 — São deveres dos associados:

- a) Cumprir os estatutos e regulamentos do Sindicato;
- b) Cumprir e fazer cumprir as deliberações da direcção e demais órgãos do Sindicato, quando tomadas nos termos destes estatutos;
- c) Participar nas actividades sindicais e desempenhar com zelo os cargos para que sejam eleitos;
- d) Pagar mensalmente a quota de 1% das retribuições totais;
- e) Manter-se informados das actividades do Sindicato;
- f) Comunicar pontualmente ao Sindicato as alterações ocorridas na sua situação pessoal ou socioprofissional, especialmente as constantes no artigo 10.º, n.º 1, alíneas a) a f), bem como as mudanças de residência ou entidade patronal.

3 — A direcção poderá isentar do pagamento temporário, total ou parcial, das quotas dos sócios com comprovada dificuldade financeira.

#### Artigo 12.º

##### Sanções disciplinares

1 — Os sócios que violarem o disposto nas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 11.º podem incorrer nas seguintes sanções:

- a) Advertência;
- b) Suspensão até 30 dias;
- c) Exclusão.

2 — A exclusão só poderá ser imposta aos sócios que lesem gravemente os interesses morais ou patrimoniais do Sindicato ou de quem o represente ou adoptem, por forma sistemática, conduta manifestamente contrária aos fins do Sindicato.

3 — A aplicação das sanções previstas nas alíneas a) e b) do n.º 1 deste artigo é da competência da direcção.

4 — A aplicação da sanção prevista na alínea c) do n.º 1 é da competência da assembleia geral, mediante proposta da direcção.

5 — Nenhuma sanção disciplinar poderá ser aplicada a qualquer associado sem organização prévia de processo disciplinar.

## CAPÍTULO IV

### Da organização sindical

#### SECÇÃO I

##### Artigo 13.º

###### Órgãos do Sindicato

1 — Os órgãos do Sindicato são os seguintes:

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

2 — A duração do mandato é de três anos.

##### Artigo 14.º

###### Dos corpos gerentes

1 — A direcção e o conselho fiscal constituem os corpos gerentes do Sindicato.

2 — Em princípio, os membros dos corpos gerentes exercem os seus cargos gratuitamente. Este princípio poderá eventualmente ser alterado, por regulamento interno, caso a situação económica do Sindicato permita alguma compensação a este nível. Qualquer alteração deverá ser devidamente fundamentada no relatório da gestão e contas anual e apresentado na assembleia geral ordinária respectiva.

3 — O Sindicato assegurará sempre o pagamento das despesas efectuadas pelos membros dos corpos gerentes, em serviço inerente à sua actividade sindical, desde que devidamente comprovadas.

4 — Os órgãos do Sindicato só poderão deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros efectivos.

#### SECÇÃO II

##### Assembleia geral

##### Artigo 15.º

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

2 — Compete à assembleia geral:

- a) Determinar a orientação geral do Sindicato;
- b) Eleger a mesa da assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal;
- c) Apreciar e aprovar o relatório e contas anuais bem como o parecer do conselho fiscal e o orçamento para cada ano económico;
- d) Deliberar sobre a alteração dos estatutos;
- e) Apreciar e deliberar sobre os recursos para ela interpostos;
- f) Deliberar sobre as outras propostas apresentadas pela direcção ou pelos sócios;
- g) Deliberar sobre a oneração e alienação de venda de bens imóveis do Sindicato.

##### Artigo 16.º

###### Mesa da assembleia geral

A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente, um 1.º secretário e um 2.º secretário.

##### Artigo 17.º

1 — Na falta ou impedimento do presidente e do vice-presidente, a assembleia geral indicará, de entre os seus membros presentes, um seu substituto para essa reunião.

2 — Na falta ou impedimento de um ou dos dois secretários, o presidente da mesa da assembleia geral designará, de entre os membros presentes, substitutos para constituir a mesa da sessão.

3 — Na falta ou impedimento de todos os elementos da mesa, a assembleia nomeará uma mesa para a sessão.

##### Artigo 18.º

Compete, em especial, ao presidente da mesa da assembleia geral:

- a) Convocar a assembleia geral e presidir à assembleia geral;
- b) Assistir às reuniões da direcção, podendo intervir, mas sem direito a voto deliberativo.

##### Artigo 19.º

###### Convocação das assembleias gerais

1 — A assembleia geral terá sessões ordinárias e extraordinárias.

2 — As sessões ordinárias realizar-se-ão anualmente durante o 1.º trimestre para aprovação do relatório e contas do exercício do ano anterior e do orçamento para o ano em curso e ainda de três em três anos para eleição dos corpos gerentes.

3 — As sessões extraordinárias efectuar-se-ão por iniciativa do presidente da assembleia geral, da direcção, do conselho fiscal ou a pedido de, pelo menos, 100 associados.

4 — As convocatórias serão feitas pelo presidente da assembleia geral e expedidas pela direcção, delas devendo constar a data, o local, a hora da sua realização e a respectiva ordem de trabalhos.

5 — As convocatórias deverão ser expedidas com uma antecedência não inferior a 15 dias.

#### Artigo 20.º

A assembleia funcionará à hora marcada se nela intervier pelo menos metade do número de sócios com direito a voto e, meia hora depois, com qualquer número de sócios.

#### Artigo 21.º

1 — As deliberações são tomadas por maioria absoluta dos votos dos associados presentes.

2 — As deliberações sobre a dissolução do Sindicato requerem o voto favorável de três quartos do número total de associados.

3 — A assembleia geral delibera segundo o sistema de braço levantado.

4 — Se, porém, um terço dos sócios presentes na assembleia o requerer ou se tratar de eleições, as votações far-se-ão por escrutínio secreto.

#### Artigo 22.º

##### Assembleia geral referendária

1 — A assembleia geral adoptará a forma referendária consultiva e vinculativa, a pedido da direcção ou de, pelo menos, 200 associados.

2 — O referendo adoptará sempre a forma de voto directo e secreto.

3 — A convocatória do referendo deverá conter, de forma sucinta e objectiva, as opções que vão ser votadas e deverá ser anunciada com a antecedência de no mínimo 15 dias.

### SECÇÃO III

#### Direcção

#### Artigo 23.º

1 — A direcção é o órgão executivo e administrativo do Sindicato.

2 — A direcção é composta por um presidente, um vice-presidente, um secretário, um tesoureiro e três vogais. Com os membros efectivos serão eleitos dois suplentes.

3 — Compete à direcção:

- a) Gerir o Sindicato;
- b) Representar o Sindicato perante os associados e perante organismos e autoridades;
- c) Submeter à aprovação da assembleia geral o relatório e contas do ano findo, bem como o orçamento do exercício do ano em curso;
- d) Deliberar sobre as propostas de admissão de sócios;
- e) Exercer a actividade disciplinar prevista no n.º 3 do artigo 12.º

4 — Os suplentes podem participar nas reuniões da direcção, a convite, mas sem direito a voto.

#### Artigo 24.º

Compete em especial ao presidente da direcção:

- a) Representar o Sindicato em todos os actos e em juízo e perante o Estado, autarquias e organizações nacionais e internacionais e, em geral, perante terceiros;
- b) Presidir as reuniões da direcção, organizar e propor os pelouros pelos diversos membros;
- c) Participar, sem direito a voto, nas reuniões da mesa da assembleia geral;
- d) Nas suas faltas ou impedimentos, será substituído pelo vice-presidente.

#### Artigo 25.º

##### Competência dos restantes membros da direcção

A competência dos restantes membros da direcção será determinada em reunião deste órgão.

#### Artigo 26.º

##### Funcionamento da direcção

1 — A direcção reunirá ordinariamente uma vez por semana e extraordinariamente, sempre que se justifique, por convocação do seu presidente ou da maioria dos seus membros.

2 — As deliberações da direcção serão tomadas por maioria simples de votos dos seus membros, tendo o presidente direito a voto de qualidade em caso de empate.

#### Artigo 27.º

Os membros efectivos são solidariamente responsáveis pelas deliberações dos actos de gestão deste órgão.

#### Artigo 28.º

1 — O Sindicato obriga-se, externamente, com duas assinaturas.

2 — Não pode haver assinatura em actos e contratos que vinculem o Sindicato sem deliberação prévia.

#### Artigo 29.º

A direcção organizará um livro de actas, devendo lavrar-se acta de cada reunião efectuada.

### SECÇÃO IV

#### Conselho fiscal

#### Artigo 30.º

O conselho fiscal é o órgão que fiscaliza a actividade económica e financeira do Sindicato.

#### Artigo 31.º

1 — O conselho fiscal é composto por um presidente, um secretário e um relator.

2 — Serão eleitos dois suplentes.

## Artigo 32.º

Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar regularmente a contabilidade do Sindicato;
- b) Elaborar semestralmente um parecer sobre a contabilidade do Sindicato;
- c) Dar parecer sobre o relatório e contas anual apresentado pela direcção, até 15 dias antes da assembleia geral.

## Artigo 33.º

O conselho fiscal disporá de um livro de actas, devendo lavrar-se acta de cada reunião efectuada.

## CAPÍTULO V

### Processo eleitoral e posse

## Artigo 34.º

#### Capacidade eleitoral e direito a voto

1 — Só podem ser eleitos os sócios com, pelo menos, um ano de inscrição, à data da marcação do acto eleitoral e que não tenham mais de três meses de quotas em atraso.

2 — Qualquer associado com capacidade eleitoral pode ser reeleito por mandatos sucessivos.

3 — Terão direito a voto todos os sócios maiores de 18 anos de idade, com mais de três meses de inscrição à data da afixação dos cadernos eleitorais e que estejam no pleno gozo dos seus direitos.

4 — Não podem ser eleitos os sócios que, nos termos da lei, sofram qualquer incapacidade eleitoral.

## Artigo 35.º

#### Organização do processo eleitoral

1 — Na sede do Sindicato, funcionarão círculos eleitorais compostos pelos associados das respectivas áreas, observando-se as regras consagradas no artigo 34.º

2 — O processo eleitoral obedece às seguintes regras:

- a) A mesa da assembleia geral organizará o processo eleitoral e marcará a data do respectivo acto;
- b) O acto eleitoral será marcado com a antecedência de 90 dias;
- c) A mesa da assembleia geral poderá adiar a realização do acto eleitoral até ao 30.º dia subsequente, mediante fundamentação que justifique tal medida;
- d) A data do acto eleitoral será publicitada através de editais afixados nas instalações do Sindicato, por circulares enviadas aos sócios, ou no órgão informativo da classe. Será lembrada com a antecedência mínima de oito dias, num dos jornais mais lidos na área do Sindicato;
- e) As candidaturas serão apresentadas até 30 dias antes do acto eleitoral à mesa da assembleia geral;

f) A mesa da assembleia geral apreciará e decidirá sobre eventuais irregularidades das candidaturas apresentadas e promoverá a distribuição das listas de voto a todos os eleitores até oito dias antes do acto eleitoral;

g) As listas referidas na alínea anterior conterão discriminadamente, por referência a cada órgão, e a cada um dos respectivos cargos, os nomes dos candidatos à assembleia geral, à direcção e ao conselho fiscal;

h) Nenhum sócio poderá candidatar-se, pela mesma lista, a mais de um órgão;

i) No caso de serem detectadas eventuais irregularidades, a documentação será devolvida ao primeiro subscritor das listas, o qual deverá saná-las no prazo de três dias após a sua devolução;

j) Findo o prazo referido na alínea anterior, a mesa da assembleia geral decidirá nas vinte e quatro horas subsequentes pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas;

k) Será constituída na sede do Sindicato uma comissão de fiscalização eleitoral, composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por dois representantes de cada uma das listas concorrentes, indicados na altura da apresentação das candidaturas.

## Artigo 36.º

#### Cadernos eleitorais

1 — Os cadernos eleitorais integrarão todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos e serão afixados, na sede do Sindicato, com a antecedência mínima de 60 dias em relação à data do acto eleitoral e até 5 dias após as eleições.

2 — Qualquer eleitor poderá reclamar, por escrito, das irregularidades dos cadernos eleitorais para a mesa da assembleia geral, que decidirá no prazo de noventa e seis horas.

## Artigo 37.º

#### Apresentação de candidaturas para os corpos gerentes

1 — As candidaturas serão apresentadas pela direcção ou por sócios em número não inferior a 150.

2 — Os candidatos serão identificados pelo nome completo, número de sócio, idade, residência, local de trabalho e situação profissional.

3 — Os subscritores das candidaturas dos associados serão identificados pelo nome completo, número de sócio e assinatura.

## Artigo 38.º

#### Boletins de voto

1 — Cada boletim de voto deverá conter, impressa, a letra atribuída à respectiva lista, os nomes e números de sócio dos candidatos distribuídos pelos diversos órgãos a eleger, bem como o nome da empresa onde trabalham ou situação profissional.

2 — Os boletins de voto terão o formato rectangular de dimensões iguais para todas as listas concorrentes, impressas em papel liso não transparente, sem marca ou sinal exteriores.

3 — Serão considerados nulos os boletins que contenham nomes substituídos ou quaisquer outras anotações.

4 — Os boletins de voto são editados pela direcção.

### Artigo 39.º

#### Apoio às listas de candidaturas

Todas as listas concorrentes terão o mesmo apoio e tratamento, desde que levem a sua candidatura até ao final do acto eleitoral.

### Artigo 40.º

#### Assembleia geral eleitoral

1 — A assembleia geral eleitoral funcionará ininterruptamente das 9 às 18 horas na sede do Sindicato.

2 — Funcionarão mesas de voto nas instalações do Sindicato e noutros locais onde tal se justifique.

3 — Cada mesa de voto será constituída por um presidente e dois vogais.

4 — Poderão também funcionar como escrutinadores os representantes de cada lista, desde que para tal sejam chamados pelo presidente da mesa.

5 — Cada lista poderá credenciar até dois fiscais por cada mesa de voto.

6 — A designação dos presidentes e vogais das mesas de voto deverá ser feita com a antecedência mínima de cinco dias em relação à data do acto eleitoral, devendo ser afixada nas instalações do Sindicato.

### Artigo 41.º

#### Voto

1 — O voto é secreto.

2 — Não é permitido o voto por procuração.

3 — É permitido o voto por correspondência, desde que:

- a) O boletim esteja dobrado em quatro e contido num sobrescrito fechado;
- b) Do referido sobrescrito deverá constar o número de sócio legível e assinatura reconhecida por notário ou autoridade administrativa ou acompanhado do bilhete de identidade ou sua fotocópia;
- c) O sobrescrito acima indicado será introduzido noutra, endereçado ao presidente da respectiva mesa de voto, por correio registado, devendo dar entrada no Sindicato até ao encerramento do acto eleitoral;
- d) O sobrescrito que contém o boletim de voto é aberto pelo presidente da mesa e imediatamente introduzido na urna, em plena sessão.

4 — Se o dia do acto eleitoral for sábado ou domingo, os votos por correspondência deverão dar entrada no Sindicato no último dia útil anterior.

### Artigo 42.º

#### Identificação dos eleitores

1 — A identificação pessoal dos eleitores será feita, de preferência, pelo cartão de sócio do Sindicato e, na sua falta, pelo bilhete de identidade, carta de condução ou qualquer outro documento identificativo com fotografia.

2 — A identificação dos votos por correspondência será feita pelo sobrescrito indicado na alínea b) do artigo anterior.

### Artigo 43.º

#### Apuramento

1 — Logo que a votação tenha terminado, proceder-se-á ao apuramento final e à elaboração de uma acta por mesa de voto, onde constará o número de eleitores inscritos, o número de votantes (votos entrados nas urnas), número de votos por lista concorrente e número de votos nulos.

2 — Os resultados do apuramento eleitoral serão afixados logo que encontrados.

3 — Depois de recebidas as actas das diversas mesas de voto, o presidente da mesa da assembleia geral conferi-las-á e elaborará uma acta com o resultado final, afixando-a e proclamando vencedora a lista que obtiver maior número de votos.

### Artigo 44.º

#### Impugnação

Pode ser interposto recurso de impugnação com fundamento em irregularidades do o acto eleitoral, nos termos gerais de direito.

### Artigo 45.º

#### Acto de posse

1 — Os novos órgãos directivos consideram-se em exercício a partir da posse.

2 — A posse será conferida pelo presidente da mesa da assembleia geral, em acto marcado entre o 15.º e o 20.º dia subseqüentes à realização do acto eleitoral.

## CAPÍTULO VI

### Da organização financeira

### Artigo 46.º

1 — Constituem receitas do Sindicato o produto das quotizações dos associados, os juros dos depósitos que possua, subsídios ou quaisquer outros valores que venham a ser-lhe atribuídos.

2 — A arrecadação das receitas e o pagamento das despesas do funcionamento do Sindicato são da competência da direcção, que determinará os termos e as condições de movimentação das respectivas contas bancárias e fundos.

## CAPÍTULO VII

### Disposições diversas

#### Artigo 47.º

A direcção elaborará regulamentos específicos que considere necessários ao funcionamento interno do Sindicato, bem como o estatuto e forma de eleição dos delegados sindicais.

#### Artigo 48.º

Nos casos omissos nos presentes estatutos, aplicar-se-ão as normas que regulam as organizações sindicais.

## CAPÍTULO VIII

### Fusão e dissolução

#### Artigo 49.º

1 — A fusão e dissolução do Sindicato só poderá verificar-se por deliberação da assembleia geral de sócios, expressamente convocada para o efeito, a qual terá de reunir, no somatório global, o voto favorável de três quartos do número total de associados.

3 — A assembleia geral que deliberar a fusão ou dissolução do Sindicato deverá obrigatoriamente definir os termos em que se processará, não podendo, em caso algum, os bens do Sindicato ser distribuídos pelos associados.

## CAPÍTULO IX

### Disposições transitórias

#### Artigo 50.º

1 — Os órgãos sociais em exercício iniciarão o processo eleitoral no prazo de 30 dias a contar da data da alteração destes estatutos.

2 — Os 90 dias constantes da alínea b) do n.º 2 do artigo 35.º contam-se a partir do termo dos 30 dias do número anterior.

#### Artigo 51.º

Os corpos gerentes em exercício ficam incumbidos de assegurar a gestão plena do Sindicato até à tomada de posse dos primeiros órgãos eleitos nos termos dos presentes estatutos.

Registados em 14 de Maio de 2003, ao abrigo do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Setembro, sob o n.º 33/2003, a fl. 38 do livro n.º 2.

## **Sind. dos Técnicos de Vendas, que passou a denominar-se Sind. dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro — Alteração.**

Alteração aos estatutos publicados na íntegra no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 17, de 15 de Setembro de 1987, aprovada em assembleia geral extraordinária realizada em 29 de Março de 2003.

## CAPÍTULO I

### Natureza, denominação e origem

#### Artigo 1.º

O Sindicato dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro é uma associação sindical, legítima sucessora da Associação de Classe dos Empregados Viajantes e de Praça do Norte, fundada em 24 de Maio de 1917.

#### Artigo 2.º

##### Âmbito subjectivo

1 — O Sindicato dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro é constituído pelos profissionais cuja actividade se liga directa ou indirectamente às vendas de bens e serviços (direcção, estudo, promoção, prospecção, demonstração), auferindo uma retribuição certa, variável ou mista, que nele se filiem.

2 — Fazem parte integrante do Sindicato dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro todos os profissionais referidos no n.º 1.

#### Artigo 3.º

##### Âmbito objectivo, geográfico e sede

1 — O Sindicato dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro abrange as zonas do Norte e Centro do País.

2 — O Sindicato tem a sua sede na cidade do Porto e secção na cidade de Coimbra.

3 — O Sindicato poderá criar ou extinguir secções ou outras formas de representação noutras localidades, sempre que o julgue necessário à prossecução dos seus fins.

4 — As secções reger-se-ão por regulamento próprio, aprovado pela direcção.

#### Artigo 4.º

##### Sigla, símbolo e bandeira

1 — O Sindicato dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro adoptará a sigla «Liberdade, Trabalho e Progresso».

2 — O símbolo do Sindicato é formado por dois círculos ovais concêntricos, tendo o círculo menor um nono menos de área que o círculo maior. O círculo oval interior tem três esferas armilares douradas sobre o campo vermelho e a coroa circular é branca, com o nome do Sindicato a toda a volta, com início e fim na base inferior.

3 — A bandeira do Sindicato é formada por um recângulo de cor branca debruado a ouro e levando ao centro o respectivo símbolo.

## CAPÍTULO II

### Princípios

#### Artigo 5.º

##### Princípios fundamentais

1 — O Sindicato desenvolve a sua actividade com base nos princípios de autonomia, independência em relação ao Estado, religiões, partidos políticos e quaisquer outras associações de natureza ou conotação política.

2 — O Sindicato dos Técnicos de Vendas rege-se pelos princípios do sindicalismo democrático, baseados na eleição periódica e por escrutínio secreto dos órgãos estatutários e na participação activa dos associados em todos os aspectos da sua actividade.

3 — O Sindicato dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro poderá filiar-se em uniões, federações ou centrais sindicais, nacionais ou estrangeiras.

3.1 — Essa filiação não pode fazer perigar ou perder a identidade específica do Sindicato, nem alijar a sua responsabilidade fundamental de protecção dos interesses dos associados.

3.2 — A filiação ou desvinculação em centrais sindicais nacionais ou estrangeiras depende de aprovação em assembleia geral.

4 — A eleição dos delegados aos congressos das centrais sindicais será desencadeada em assembleia geral, no respeito pelo método de Hondt.

#### Artigo 6.º

##### Fins

1 — O Sindicato dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro tem por fins fundamentais:

- a) Representar os profissionais de vendas na defesa dos seus interesses morais, profissionais, deontológicos e sindicais, promovendo a efectivação de tais interesses;
- b) Pugnar pela dignificação dos profissionais de vendas;
- c) Apoiar e intervir na defesa dos direitos dos seus associados em quaisquer processos de natureza jurídico-laboral;
- d) Estudar e procurar soluções para todas as questões de interesse colectivo;
- e) Defender a estabilidade de emprego dos associados e lutar pela melhoria qualitativa das suas condições de trabalho;
- f) Celebrar convenções colectivas de trabalho, como processo contínuo de participação económica, segundo os princípios da boa-fé negocial e do respeito mútuo;
- g) Promover o desaparecimento progressivo e realista das desigualdades salariais injustas, por motivo de sexo, religião, política ou exercício socioprofissional que existam ou venham a verificar-se entre os seus associados;

- h) Defender as normas de segurança e higiene nos locais de trabalho e exigir a sua aplicação;
- i) Defender e promover a formação e aperfeiçoamento profissional dos seus associados, bem como a reconversão ou reciclagem profissional tempestiva e planificada, de molde a obstar ao desemprego tecnológico;
- j) Defender e lutar por uma harmonia social, visando a estabilidade das relações de trabalho;
- k) Cooperar com outras associações sindicais em assuntos de interesse comum;
- l) Promover a formação intelectual e político-sindical dos seus associados, contribuindo para a sua maior consciencialização e realização humana;
- m) Participar na elaboração das leis de trabalho e nos organismos de gestão participados por trabalhadores, nos termos estabelecidos por lei, e exigir dos poderes públicos o cumprimento de todas as normas ou adopção de todas as medidas que lhe digam respeito;
- n) Participar no controlo de execução de planos económico-sociais;
- o) Informar os associados sobre questões relevantes de carácter profissional e sindical.

## CAPÍTULO III

### Dos sócios

#### Artigo 7.º

##### Aquisição da qualidade de sócio

1 — Podem filiar-se no Sindicato dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro todos os profissionais de vendas incluídos no seu âmbito.

2 — A qualidade de sócio adquire-se pelo registo da inscrição.

3 — A inscrição obedece ao preenchimento e assinatura do impresso de modelo oficial do Sindicato.

4 — A direcção apenas pode recusar a inscrição do sócio por falta de prova do exercício da profissão ou por razões de ordem moral.

5 — No caso de recusa da inscrição, a direcção comunicá-la-á ao interessado com os motivos dessa deliberação.

#### Artigo 8.º

##### Perda da qualidade de sócio

1 — A qualidade de sócio perde-se nos seguintes casos:

- a) A pedido do interessado;
- b) Por cessação da profissão;
- c) Pelo não pagamento das quotizações por período superior a 12 meses;
- d) Por terem sido punidos com sanção disciplinar de expulsão.

2 — Excluem-se do disposto na alínea c) do número anterior os associados em relação aos quais se comprove documentalmente que a origem do atraso ou falta de

pagamento das suas quotas se deve exclusivamente à retenção e não envio dos respectivos valores pela sua entidade patronal.

3 — Os sócios que tenham sido cancelados com fundamento na alínea *c*) do n.º 1 poderão ser readmitidos mediante renovado pedido de inscrição e, se pretenderem manter o número de sócio anterior, terão de pagar as quotas em débito.

#### Artigo 9.º

##### Suspensão da qualidade de sócio

Não podem exercer os direitos sociais:

- a) Os sócios com mais de quatro meses de quotas em atraso;
- b) Os sócios que tenham sido punidos com sanção disciplinar de suspensão, enquanto a suspensão se mantiver.

#### Artigo 10.º

##### Manutenção da qualidade de sócio

1 — Mantêm a qualidade de sócio, com os inerentes direitos e deveres, os sócios que:

- a) Passem à situação de reforma, invalidez ou incapacidade definitiva;
- b) Se encontrem em situação de baixa médica, por doença comprovada pelos serviços médico-sociais;
- c) Se encontrem na situação de desemprego, devidamente comprovada;
- d) Se encontrem no cumprimento do serviço militar;
- e) Se encontrem no exercício de cargos públicos, eleitos ou em comissão de serviço;
- f) Estejam suspensos pela entidade patronal, com perda de retribuição.

2 — Os sócios que se encontrem nas situações previstas no n.º 1 poderão ser isentos do pagamento de quotas, nos termos a regulamentar.

3 — Os sócios que se encontrem nas situações previstas na alínea *a*) do n.º 1 poderão pagar uma quota em conformidade com os valores que auferirem nas respectivas pensões, fixada por regulamento interno e adequado a cada escalão ou a cada situação.

4 — Os sócios abrangidos pela alínea *f*) do n.º 1 pagarão as quotas em débito quando receberem a respectiva remuneração.

#### Artigo 11.º

##### Direitos e deveres dos associados

1 — São direitos dos associados:

- a) Eleger e ser eleitos para os órgãos do Sindicato, nos termos dos presentes estatutos;
- b) Participar livremente em todas as actividades do Sindicato, segundo os princípios e normas destes estatutos;

- c) Beneficiar de todos os serviços organizados pelo Sindicato, na defesa dos seus interesses profissionais, económicos, sociais e culturais;
- d) Ser informado regularmente de toda a actividade do Sindicato;
- e) Receber o cartão de identificação de sócio e receber também gratuitamente um exemplar dos estatutos, regulamentos internos e convenções colectivas, celebradas pelo Sindicato e o sector em que está integrado;
- f) Ser agraciados de forma condigna, no ano em que completem 50 ou 25 anos de filiação. Podem também ser consideradas outras ocasiões relevantes para eventuais homenagens.

2 — São deveres dos associados:

- a) Cumprir os estatutos e regulamentos do Sindicato;
- b) Cumprir e fazer cumprir as deliberações da direcção e demais órgãos do Sindicato, quando tomadas nos termos destes estatutos;
- c) Participar nas actividades sindicais e desempenhar com zelo os cargos para que sejam eleitos;
- d) Pagar mensalmente a quota de 1% das retribuições totais;
- e) Manter-se informados das actividades do Sindicato;
- f) Comunicar pontualmente ao Sindicato as alterações ocorridas na sua situação pessoal ou socioprofissional, especialmente as constantes no artigo 10.º, n.º 1, alíneas *a*) a *f*), bem como as mudanças de residência ou entidade patronal.

3 — A direcção poderá isentar do pagamento temporário, total ou parcial das quotas dos sócios com comprovada dificuldade financeira.

#### Artigo 12.º

##### Sanções disciplinares

1 — Os sócios que violarem o disposto nas alíneas *a*) e *b*) do n.º 2 do artigo 11.º podem incorrer nas seguintes sanções:

- a) Advertência;
- b) Suspensão até 30 dias;
- c) Exclusão.

2 — A exclusão só poderá ser imposta aos sócios que lesem gravemente os interesses morais ou patrimoniais do Sindicato ou de quem o represente ou adoptem, por forma sistemática, conduta manifestamente contrária aos fins do Sindicato.

3 — A aplicação das sanções previstas nas alíneas *a*) e *b*) do n.º 1 deste artigo é da competência da direcção.

4 — A aplicação da sanção prevista na alínea *c*) do n.º 1 é da competência da assembleia geral, mediante proposta da direcção.

5 — Nenhuma sanção disciplinar poderá ser aplicada a qualquer associado sem organização prévia de processo disciplinar.

## CAPÍTULO IV

### Da organização sindical

#### SECÇÃO I

##### Artigo 13.º

###### Órgãos do Sindicato

1 — Os órgãos do Sindicato são os seguintes:

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

2 — A duração do mandato é de três anos.

##### Artigo 14.º

###### Dos corpos gerentes

1 — A direcção e o conselho fiscal constituem os corpos gerentes do Sindicato.

2 — Em princípio, os membros dos corpos gerentes exercem os seus cargos gratuitamente. Este princípio poderá eventualmente ser alterado, por regulamento interno, caso a situação económica do Sindicato permita alguma compensação a este nível. Qualquer alteração deverá ser devidamente fundamentada no relatório da gestão e contas anual e apresentado na assembleia geral ordinária respectiva.

3 — O Sindicato assegurará sempre o pagamento de despesas efectuadas pelos membros dos corpos gerentes, em serviço inerente à sua actividade sindical, desde que devidamente comprovadas.

4 — Os órgãos do Sindicato só poderão deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros efectivos

#### SECÇÃO II

##### Assembleia geral

##### Artigo 15.º

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

2 — Compete à assembleia geral:

- a) Determinar a orientação geral do Sindicato;
- b) Eleger a mesa da assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal;
- c) Apreciar e aprovar o relatório e contas anual, bem como o parecer do conselho fiscal, e o orçamento para cada ano económico;
- d) Deliberar sobre a alteração dos estatutos;
- e) Apreciar e deliberar sobre os recursos para ela interpostos;
- f) Deliberar sobre as outras propostas apresentadas pela direcção ou pelos sócios;
- g) Deliberar sobre a oneração e alienação de venda de bens imóveis do Sindicato.

##### Artigo 16.º

###### Mesa da assembleia geral

A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente, um 1.º secretário e um 2.º secretário.

##### Artigo 17.º

1 — Na falta ou impedimento do presidente e do vice-presidente, a assembleia geral indicará, de entre os seus membros presentes, um seu substituto para essa reunião.

2 — Na falta ou impedimento de um ou dos dois secretários, o presidente da mesa da assembleia geral designará, de entre os membros presentes, substitutos para constituir a mesa da sessão.

3 — Na falta ou impedimento de todos os elementos da mesa, a assembleia nomeará uma mesa para a sessão.

##### Artigo 18.º

Compete, em especial, ao presidente da mesa da assembleia geral:

- a) Convocar a assembleia geral e presidir à assembleia geral;
- b) Assistir às reuniões da direcção, podendo intervir, mas sem direito a voto deliberativo.

##### Artigo 19.º

###### Convocação das assembleias gerais

1 — A assembleia geral terá sessões ordinárias e extraordinárias.

2 — As sessões ordinárias realizar-se-ão anualmente durante o 1.º trimestre para aprovação do relatório e contas do exercício do ano anterior e do orçamento para o ano em curso e ainda de três em três anos para eleição dos corpos gerentes.

3 — As sessões extraordinárias efectuar-se-ão por iniciativa do presidente da assembleia geral, da direcção, do conselho fiscal ou a pedido de, pelo menos, 100 associados.

4 — As convocatórias serão feitas pelo presidente da assembleia geral e expedidas pela direcção, delas devendo constar a data, o local, a hora da sua realização e a respectiva ordem da trabalhos.

5 — As convocatórias deverão ser expedidas com uma antecedência não inferior a 15 dias.

##### Artigo 20.º

A assembleia funcionará à hora marcada se nela intervir pelo menos metade do número de sócios com direito a voto e, meia hora depois, com qualquer número de sócios.

##### Artigo 21.º

1 — As deliberações são tomadas por maioria absoluta dos votos dos associados presentes.

2 — As deliberações sobre a dissolução do Sindicato requerem o voto favorável de três quartos do número total de associados.

3 — A assembleia geral delibera segundo o sistema de braço levantado.

4 — Se, porém, um terço dos sócios presentes na assembleia o requerer ou se tratar de eleições, as votações far-se-ão por escrutínio secreto.

#### Artigo 22.º

##### Assembleia geral referendária

1 — A assembleia geral adoptará a forma referendária consultiva e vinculativa, a pedido da direcção ou de, pelo menos, 200 associados.

2 — O referendo adoptará sempre a forma de voto directo e secreto.

3 — A convocatória do referendo deverá conter, de forma sucinta e objectiva, as opções que vão ser votadas e deverá ser anunciada com a antecedência de mínimo 15 dias.

### SECÇÃO III

#### Direcção

#### Artigo 23.º

1 — A direcção é o órgão executivo e administrativo do Sindicato.

2 — A direcção é composta por um presidente, um vice-presidente, um secretário, um tesoureiro e três vogais. Com os membros efectivos serão eleitos dois suplentes.

3 — Compete à direcção:

- a) Gerir o Sindicato;
- b) Representar o Sindicato perante os associados e perante organismos e autoridades;
- c) Submeter à aprovação da assembleia geral o relatório e contas do ano findo, bem como o orçamento do exercício do ano em curso;
- d) Deliberar sobre as propostas de admissão de sócios;
- e) Exercer a actividade disciplinar prevista no n.º 3 do artigo 12.º

4 — Os suplentes podem participar nas reuniões da direcção, a convite, mas sem direito a voto.

#### Artigo 24.º

1 — Compete em especial ao presidente da direcção:

- a) Representar o Sindicato em todos os actos e em juízo e perante o Estado, autarquias e organizações nacionais e internacionais e, em geral, perante terceiros;
- b) Presidir as reuniões da direcção, organizar e propor os pelouros pelos diversos membros;
- c) Participar, sem direito a voto, nas reuniões da mesa da assembleia geral;

d) Nas suas faltas ou impedimentos, será substituído pelo vice-presidente.

#### Artigo 25.º

##### Competência dos restantes membros da direcção

A competência dos restantes membros da direcção será determinada em reunião deste órgão.

#### Artigo 26.º

##### Funcionamento da direcção

1 — A direcção reunirá ordinariamente uma vez por semana e extraordinariamente sempre que se justifique, por convocação do seu presidente ou da maioria dos seus membros.

2 — As deliberações da direcção serão tomadas por maioria simples de votos dos seus membros, tendo o presidente direito a voto de qualidade em caso de empate.

#### Artigo 27.º

Os membros efectivos da direcção são solidariamente responsáveis pelas deliberações dos actos de gestão deste órgão.

#### Artigo 28.º

1 — O Sindicato obriga-se, externamente, com duas assinaturas.

2 — Não pode haver assinatura em actos e contratos que vinculem o Sindicato sem deliberação prévia.

#### Artigo 29.º

A direcção organizará um livro de actas, devendo lavrar-se acta de cada reunião efectuada.

### SECÇÃO IV

#### Conselho fiscal

#### Artigo 30.º

O conselho fiscal é o órgão que fiscaliza a actividade económica e financeira do Sindicato.

#### Artigo 31.º

1 — O conselho fiscal é composto por um presidente, um secretário e um relator.

2 — Serão eleitos dois suplentes.

#### Artigo 32.º

Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar regularmente a contabilidade do Sindicato;
- b) Elaborar semestralmente um parecer sobre a contabilidade do Sindicato;
- c) Dar parecer sobre o relatório e contas anual apresentado pela direcção, até 15 dias antes da assembleia geral.

### Artigo 33.º

O conselho fiscal disporá de um livro de actas, devendo lavrar-se acta de cada reunião efectuada.

## CAPÍTULO V

### Processo eleitoral e posse

#### Artigo 34.º

##### Capacidade eleitoral e direito a voto

1 — Só podem ser eleitos os sócios com, pelo menos, um ano de inscrição, à data da marcação do acto eleitoral, e que não tenham mais de três meses de quotas em atraso.

2 — Qualquer associado com capacidade eleitoral pode ser reeleito por mandatos sucessivos.

3 — Terão direito a voto todos os sócios maiores de 18 anos de idade, com mais de três meses de inscrição à data da afixação dos cadernos eleitorais e que estejam no pleno gozo dos seus direitos.

4 — Não podem ser eleitos os sócios que, nos termos da lei, sofram de qualquer incapacidade eleitoral.

#### Artigo 35.º

##### Organização do processo eleitoral

1 — Na sede e na secção do Sindicato funcionarão círculos eleitorais compostos pelos associados das respectivas áreas, observando-se as regras consagradas no artigo 34.º

2 — O processo eleitoral obedece às seguintes regras:

- a) A mesa da assembleia geral organizará o processo eleitoral e marcará a data do respectivo acto;
- b) O acto eleitoral será marcado com a antecedência de 90 dias;
- c) A mesa da assembleia geral poderá adiar a realização do acto eleitoral até ao 30.º dia subsequente, mediante fundamentação que justifique tal medida;
- d) A data do acto eleitoral será publicitada através de editais afixados nas instalações do Sindicato, por circulares enviadas aos sócios, ou no órgão informativo da classe. Será lembrada com a antecedência mínima de oito dias, num dos jornais mais lidos na área do Sindicato;
- e) As candidaturas serão apresentadas até 30 dias antes do acto eleitoral à mesa da assembleia geral;
- f) A mesa da assembleia geral apreciará e decidirá sobre eventuais irregularidades das candidaturas apresentadas e promoverá a distribuição das listas de voto a todos os eleitores até oito dias antes do acto eleitoral;
- g) As listas referidas na alínea anterior conterão discriminadamente, por referência a cada órgão, e a cada um dos respectivos cargos, os nomes dos candidatos à assembleia geral, à direcção e ao conselho fiscal;
- h) Nenhum sócio poderá candidatar-se, pela mesma lista, a mais de um órgão;

- i) No caso de serem detectadas eventuais irregularidades, a documentação será devolvida ao primeiro subscritor das listas, o qual deverá saná-las no prazo de três dias após a sua devolução;
- j) Findo o prazo referido na alínea anterior, a mesa da assembleia geral decidirá nas vinte e quatro horas subsequentes pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas;
- k) Será constituída na sede e na secção do Sindicato uma comissão de fiscalização eleitoral, composta pelo presidente da mesa da assembleia geral, na sede, e pelo vice-presidente da mesa da assembleia geral, na secção, e por dois representantes de cada uma das listas concorrentes, indicados na altura da apresentação das candidaturas.

#### Artigo 36.º

##### Cadernos eleitorais

1 — Os cadernos eleitorais integrarão todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos e serão afixados na sede e na secção ou secções do Sindicato, com a antecedência mínima de 60 dias em relação à data do acto eleitoral e até 5 dias após as eleições.

2 — Qualquer eleitor poderá reclamar, por escrito, das irregularidades dos cadernos eleitorais para a mesa da assembleia geral, que decidirá no prazo de noventa e seis horas.

#### Artigo 37.º

##### Apresentação de candidaturas para os corpos gerentes

1 — As candidaturas serão apresentadas pela direcção ou por sócios em número não inferior a 150.

2 — Os candidatos serão identificados pelo nome completo, número de sócio, idade, residência, local de trabalho e situação profissional.

3 — Os subscritores das candidaturas dos associados serão identificados pelo nome completo, número de sócio e assinatura.

#### Artigo 38.º

##### Boletins de voto

1 — Cada boletim de voto deverá conter, impressa, a letra atribuída à respectiva lista, os nomes e os números de sócio dos candidatos distribuídos pelos diversos órgãos a eleger, bem como o nome da empresa onde trabalham ou situação profissional.

2 — Os boletins de voto terão o formato rectangular de dimensões iguais para todas as listas concorrentes, impressas em papel liso não transparente, sem marca ou sinal exteriores.

3 — Serão considerados nulos os boletins que contenham nomes substituídos ou quaisquer outras anotações.

4 — Os boletins de voto são editados pela direcção.

### Artigo 39.º

#### Apoio às listas de candidaturas

Todas as listas concorrentes terão o mesmo apoio e tratamento, desde que levem a sua candidatura até ao final do acto eleitoral.

### Artigo 40.º

#### Assembleia geral eleitoral

1 — A assembleia geral eleitoral funcionará ininterruptamente das 9 às 18 horas, na sede e nas secções do Sindicato.

2 — Funcionarão mesas de voto nas instalações do Sindicato e noutros locais onde tal se justifique.

3 — Cada mesa de voto será constituída por um presidente e dois vogais.

4 — Poderão também funcionar como escrutinadores os representantes de cada lista, desde que para tal sejam chamados pelo presidente da mesa.

5 — Cada lista poderá credenciar até dois fiscais por cada mesa de voto.

6 — A designação dos presidentes e vogais das mesas de voto deverá ser feita com a antecedência mínima de cinco dias em relação à data do acto eleitoral, devendo ser afixada nas instalações do Sindicato.

### Artigo 41.º

#### Voto

1 — O voto é secreto.

2 — Não é permitido o voto por procuração.

3 — É permitido o voto por correspondência, desde que:

- a) O boletim esteja dobrado em quatro e contido num sobrescrito fechado;
- b) Do referido sobrescrito deverá constar o número de sócio legível e assinatura reconhecida por notário ou autoridade administrativa ou acompanhado do bilhete de identidade ou sua fotocópia;
- c) O sobrescrito acima indicado será introduzido noutra, endereçado ao presidente da respectiva mesa de voto, por correio registado, devendo dar entrada no Sindicato até ao encerramento do acto eleitoral;
- d) O sobrescrito que contém o boletim de voto é aberto pelo presidente da mesa e imediatamente introduzido na urna, em plena sessão.

4 — Se o dia do acto eleitoral for sábado ou domingo, os votos por correspondência deverão dar entrada no Sindicato no último dia útil anterior.

### Artigo 42.º

#### Identificação dos eleitores

1 — A identificação pessoal dos eleitores será feita, de preferência, pelo cartão de sócio do Sindicato e, na

sua falta, pelo bilhete de identidade, carta de condução ou qualquer outro documento identificativo com fotografia.

2 — A identificação dos votos por correspondência será feita pelo sobrescrito indicado na alínea b) do artigo anterior.

### Artigo 43.º

#### Apuramento

1 — Logo que a votação tenha terminado, proceder-se-á ao apuramento final e à elaboração de uma acta por mesa de voto, onde constará o número de eleitores inscritos, o número de votantes (votos entrados nas urnas), número de votos por lista concorrente e número de votos nulos.

2 — Os resultados do apuramento eleitoral serão afixados logo que encontrados.

3 — Depois de recebidas as actas das diversas mesas de voto, o presidente da mesa da assembleia geral conferi-las-á e elaborará uma acta com o resultado final, afixando-o e proclamando vencedora a lista que obtiver maior número de votos.

### Artigo 44.º

#### Impugnação

Pode ser interposto recurso de impugnação com fundamento em irregularidades do acto eleitoral, nos termos gerais de direito.

### Artigo 45.º

#### Acto de posse

1 — Os novos órgãos directivos consideram-se em exercício a partir da posse.

2 — A posse será conferida pelo presidente da mesa da assembleia geral, em acto marcado entre o 15.º e o 20.º dia subsequentes ao da realização do acto eleitoral.

## CAPÍTULO VI

### Da organização financeira

### Artigo 46.º

1 — Constituem receitas do Sindicato o produto das quotizações dos associados, os juros dos depósitos que possua, subsídios ou quaisquer outros valores que venham a ser-lhe atribuídos.

2 — A arrecadação das receitas e o pagamento das despesas do funcionamento do Sindicato são da competência da direcção, que determinará os termos e as condições de movimentação das respectivas contas bancárias e fundos.

## CAPÍTULO VII

### Disposições diversas

#### Artigo 47.º

A direcção elaborará regulamentos específicos, que considere necessários ao funcionamento interno do Sindicato, bem como o estatuto e a forma de eleição dos delegados sindicais.

#### Artigo 48.º

Nos casos omissos nos presentes estatutos, aplicar-se-ão as normas que regulam as organizações sindicais.

## CAPÍTULO VIII

### Fusão e dissolução

#### Artigo 49.º

1 — A fusão e a dissolução do Sindicato só poderá verificar-se por deliberação da assembleia geral de sócios, expressamente convocada para o efeito, a qual terá de reunir, no somatório global, o voto favorável de três quartos do número total de associados.

2 — A assembleia geral que deliberar a fusão ou dissolução do Sindicato deverá obrigatoriamente definir os termos em que se processará, não podendo, em caso algum, os bens do Sindicato ser distribuídos pelos associados.

## CAPÍTULO IX

### Disposições transitórias

#### Artigo 50.º

1 — Os órgãos sociais em exercício iniciarão o processo eleitoral no prazo de 30 dias a contar da data da alteração destes estatutos.

2 — Os 90 dias constantes da alínea *b*) do n.º 2 do artigo 35.º contam-se a partir do termo dos 30 dias do número anterior.

#### Artigo 51.º

Os corpos gerentes em exercício ficam incumbidos de assegurar a gestão plena do Sindicato, até à tomada de posse dos primeiros órgãos eleitos nos termos dos presentes estatutos.

## II — CORPOS GERENTES

### **Sind. dos Técnicos de Informação e Comunicações Aeronáuticas — SINTICA — Eleição em 29 de Novembro de 2002 para o mandato de três anos.**

#### **Direcção**

##### Efectivos:

Presidente — João Manuel Cavalheiro de Brito Pereira, casado, técnico de informação e comunicações aeronáuticas, residente na Estrada do Algueirão, 75, rés-do-chão, direito, 2725 Mem Martins.

Vice-presidente — António José dos Santos Furtado, técnico de informação e comunicações aeronáuticas, casado, residente na Rua de Júlio Dinis, 8, 12.º, direito, 2685-215 Portela de Sacavém.

Secretário — Paula Alexandra de Melo Pereira Matos, técnica de informação e comunicações aeronáuticas, solteira, residente na Rua do 1.º de Maio, lote 7, 7.º, B, 2695-728 São João da Talha;

Tesoureiro — Luís Manuel Peão Lopes Dias Pinto, técnico de informação e comunicações aeronáuticas, casado, residente no Condomínio Vila Amélia, bloco C, 1.º, direito, Cabanas, Palmela, 2950-805 Quinta do Anjo.

##### Vogais:

João Oliveira Matias Lopes, técnico de informação e comunicações aeronáuticas, solteiro, residente na Rua do Dr. Lacerda e Almeida, 6, rés-do-chão, direito, 1170-116 Lisboa.

António José da Costa Barroso, técnico de informação e comunicações aeronáuticas, casado, residente na Avenida de 5 de Outubro, Edifício Bacchus, bloco C, 20, 4.º, A, 2560-270 Torres Vedras.

José Manuel da Rosa Rodrigues, técnico de informação e comunicações aeronáuticas, casado, residente no Bairro da NAV, Rua D, 48, 9580 Vila do Porto.

##### Suplentes:

1.º Luís Filipe Gomes Costa dos Santos, técnico de informação e comunicações aeronáuticas, casado, residente na Rua de 5 de Outubro, 1, 6.º, direito, Paivas, 2845-365 Amora.

2.º Rui Pedro Correia da Silva, técnico de informação e comunicações aeronáuticas, solteiro, residente na Rua do Estado da Índia, 4, 7.º, H, 2685-048 Sacavém.

#### **Conselho fiscal**

##### Efectivos:

Presidente — Paulo Jorge Castro da Silva, técnico de informação e comunicações aeronáuticas, casado, residente na Avenida de D. Manuel II, 2048, apartado 73, 4470-200 Maia.

Secretário — António José Gregório Pio Quinto de Campos, técnico de informação e comunicações aeronáuticas, casado, residente em Al-Sakia Village, LHM 11H, Fonte Santa, 8125-020 Quarteira.

Vogal — António Alberto da Costa Moniz, técnico de informação e comunicações aeronáuticas, casado, residente na Vila Expo, Passeio das Garças, lote 4.37.01, bloco 3B, 2.º, B, 1900-395 Moscavide.

Suplente:

Rosa Maria Araújo Calçada da Costa Moniz, técnica de informação e comunicações aeronáuticas, casada, residente na Vila Expo, Passeio das Garças, lote 4.37.01, bloco 3B, 2.º, B, 1900-395 Moscavide.

Registados em 15 de Maio de 2003, ao abrigo do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 35/2003, a fl. 38 do livro n.º 2.

**Sind. dos Enfermeiros Portugueses — SEP — Eleição em 14 e 15 de Abril de 2003  
para o triénio de 2003-2006**

	Número do bilhete de identidade	Data de emissão	Arquivo de identificação
<b>Mesa da assembleia geral</b>			
Maria Fernanda Almeida Reis, presidente .....	7491986	18-12-2000	Porto.
António José Marques Neves .....	4353954	18-6-1998	Coimbra.
António Júlio Dias Branco .....	7643471	21-1-2003	Leiria.
Maria Natália Gomes Filipe .....	7633981	14-3-2003	Lisboa.
Maria Rosário Serra Martins Carvalho .....	5201654	11-5-2000	Lisboa.
<b>Direcção nacional</b>			
José Carlos Correia Martins, coordenador .....	6977296	31-12-1997	Lisboa.
Alina Maria de Sousa, tesoureira .....	7428396	14-2-2003	Viseu.
Aldino Rodrigues Lourenço .....	3164273	5-5-1995	Lisboa.
Ana Catarina Ferreira C. Duarte .....	11604939	4-12-2000	Lisboa.
César Augusto Coelho de Sousa .....	9889245	19-7-2002	Porto.
Elsa Jovita Santos Gomes .....	1038535	21-1-2003	Setúbal.
Francisco Hermínio Meneses Branco .....	7069784	15-5-2002	Angra da Heroísmo.
Generosa Jesus Camelo Matias .....	5024472	7-6-1999	Lisboa.
João Gabriel Reis M. Quintinha .....	6922005	17-5-2000	Lisboa.
Jorge Manuel Silva Rebelo .....	2358831	4-3-1998	Lisboa.
José Manuel Machado Chambel .....	81005568	23-10-2001	Santarém.
Manuela Maria Silva Santos .....	10113172	25-9-2000	Lisboa.
Margarida Maria de Jesus Costa .....	5324486	21-8-1998	Lisboa.
Maria Guadalupe Miranda Simões .....	7113237	5-11-1998	Faro.
Maria João Oliveira Simões Alves .....	6212943	24-7-2002	Coimbra.
Maria Teresa Diez Oliveira .....	6238133	29-1-1999	Lisboa.
Paula Cristina Barbedo Carmo .....	8912006	22-12-1997	Lisboa.
<b>Direcção Regional de Lisboa</b>			
Rui Carlos Bastos dos Santos, coordenador .....	10027471	31-7-2000	Lisboa.
Adelaide Cristina Ferreira Santos Gomes .....	6962763	30-4-2003	Lisboa.
Ana Paula Rebelo Gomes .....	7814157	Em renovação	Lisboa.
Andreia Soraia Marques Ferreira .....	11022719	8-11-1999	Lisboa.
António Almeida Matias .....	4148331	6-3-2003	Lisboa.
Carlos Dias Barata .....	4421731	6-9-2000	Lisboa.
Cecília Maria Casimiro Pimpão .....	10891497	2-10-2002	Lisboa.
Fernando Luís Nunes Teixeira .....	5384982	12-3-2001	Lisboa.
Fernando Martinho Ferreira Prada .....	9933617	5-12-2000	Lisboa.
Jorge Gabriel Piçarro Luís .....	8284816	25-9-2002	Lisboa.
Laura Maria Guilherme .....	4074993	8-5-1996	Lisboa.
Luís Manuel Oliveira Reis .....	10595522	4-2-2002	Lisboa.
Maria Fátima Guerreiro Serrão .....	6037764	19-11-2001	Lisboa.
Maria Inês Peres Campos Costa .....	2739185	20-5-1996	Lisboa.
Maria João Amorim Gomes .....	7649901	31-1-2003	Lisboa.
Mário Manuel Escalreira Cardoso .....	6055935	21-12-2000	Lisboa.
Patrícia Henriques Fonseca Barbosa .....	10538553	10-5-1999	Lisboa.
Paula Maria Pereira dos Santos .....	7841504	8-5-2001	Lisboa.
Paulo Jorge Mendes Cunha .....	10734184	15-12-2000	Lisboa.
Pedro Miguel Teixeira Frias .....	11025463	23-4-1998	Lisboa.
Rui Manuel Castro Marroni .....	4316181	20-5-2002	Lisboa.
Susana Maria Gonçalves Miranda .....	10059906	2-12-1999	Lisboa.
<b>Direcção Regional dos Açores</b>			
Liseta Falcão Ferreira Dinis Machado, coordenadora .....	6266811	17-11-1998	Ponta Delgada.
Joaquina Roque Duarte .....	7542163	28-9-1995	Ponta Delgada.
Maria Silvina Pereira Medeiros Borges .....	4757812	30-4-1999	Ponta Delgada.
Gabriela Clara Quental Mota Vieira .....	4915012	10-12-1997	Ponta Delgada.

	Número do bilhete de identidade	Data de emissão	Arquivo de identificação
Fátima Etelvina Rodrigues Borges .....	10617757	22-12-2000	Angra do Heroísmo.
Maria da Conceição Oliveira Santos .....	6288458	15-6-1999	Angra do Heroísmo.
Francisco José Coelho Parreira .....	11046584	11-5-1998	Angra do Heroísmo.
Jorge António Rocha Melo .....	6572070	25-1-1995	Angra do Heroísmo.

Registados em 14 de Maio de 2003, ao abrigo do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 32/2003, a fl. 38, do livro n.º 2.

### SNBP — Sind. Nacional dos Bombeiros Profissionais — Eleição em 13 e 14 de Março de 2003 para o triénio de 2003-2006

Nome	Número do bilhete de identidade	Data de emissão	Arquivo de identificação
<b>Assembleia geral</b>			
Presidente — Joaquim José Fonseca de Almeida .....	2649454	14-1-1998	Lisboa.
Vice-Presidente — José Manuel Beatriz Boino .....	4127395	29-7-2002	Lisboa.
Secretário — Joaquim da Silva Guedes .....	1897162	24-11-1997	Lisboa.
Vogais:			
Cândido Manuel Carvalho Ferreira .....	7605450	15-1-1999	Lisboa.
Luís Miguel da Costa Mendonça .....	10102474	6-4-2001	Lisboa.
Leonel José Correia Ribeiro .....	4421753	5-6-1998	Lisboa.
<b>Direcção nacional</b>			
Presidente — Carlos Alberto Leal .....	6098605	4-6-2001	Lisboa.
Vice-presidentes:			
Fernando Gabriel Dias Curto .....	6511939	19-11-1997	Lisboa.
Sérgio Rui Martins Carvalho Lisboa .....	10105193	15-6-1998	Lisboa.
Tesoureiro — José Francisco Alves Custódio .....	5040073	13-5-1996	Lisboa.
Vogais:			
Carlos Alberto Ramos Pereira .....	5311452	23-8-1996	Lisboa.
Rui Pedro Fachada Rosado .....	10076305	18-9-1998	Lisboa.
Amílcar Brandão Santos .....	6202925	20-5-1998	Lisboa.
<b>Conselho de ética e disciplina</b>			
Presidente — Heliodoro Silva Neves .....	7603785	14-6-1996	Lisboa.
Vice-presidentes:			
Dinis Emiliano de Jesus .....	7473163	26-4-1995	Lisboa.
Artur Tertoliano Carneiro de Noronha .....	3483723	22-4-1997	Porto.
Secretário — José Mendonça Mateus .....	3136340	10-5-2001	Lisboa.
Vogais:			
Luís dos Santos Caracol .....	6097548	13-11-1997	Lisboa.
Óscar da Silva Bastos .....	5841847	18-11-1999	Lisboa.
Jorge Miguel dos Mártires Couto .....	10047657	7-4-1999	Setúbal.
António Rosa Cancela .....	4132242	15-5-1998	Coimbra.
Raul Parra Cancela Amado .....	4132242	15-5-1998	Coimbra.
<b>Conselho fiscal</b>			
Presidente — Armando Miguel Marques Silva .....	3984496	5-2-1997	Coimbra.
Vice-presidente — João Maria dos Santos .....	4255163	13-9-2000	Lisboa.
Secretário — Luís António Santos Pereira .....	4388492	28-3-2001	Lisboa.
Vogais:			
Paulo Jorge Alves de Almeida .....	9979865	30-1-2003	Lisboa.
Fernando Jorge Castro Alves da Silva .....	4887627	5-4-1994	Lisboa.
<b>Secretariado Regional de Lisboa</b>			
Secretário-coordenador — Hélder Manuel Fazenda Ferreira .....	9674176	28-10-1997	Lisboa.
Relatores:			
Bruno Miguel Ferreira Belorico .....	10811347	23-6-1995	Lisboa.
Nuno Filipe Terras da Silva Marques .....	10325461	5-12-2000	Lisboa.

Nome	Número do bilhete de identidade	Data de emissão	Arquivo de identificação
Vogais:			
António Manuel da Costa Viegas .....	10489826	30-8-2002	Lisboa.
Domingos Manuel Dias Morais .....	9608641	3-4-2001	Lisboa.
<b>Secretariado Regional do Alentejo</b>			
Secretário-coordenador — Telmo Rodrigues Brito Fernandes .....	10084822	18-3-2002	Setúbal.
Relatores:			
Ricardo Jorge Costa Rodrigues .....	10813904	10-5-2002	Setúbal.
Pedro Luís Teixeira Gomes .....	11315923	27-4-2002	Setúbal.
Vogais:			
José Filipe Batista dos Santos .....	11066471	19-7-2002	Setúbal.
Armando Manuel Pereira .....	6596562	16-5-2001	Setúbal.
César Alberto Protásio Fernandes .....	6502310	19-1-1999	Setúbal.
<b>Secretariado Regional do Centro</b>			
Secretário-coordenador — António Manuel Maleiro Carvalho .....	4388087	23-10-2002	Coimbra.
Relatores:			
Martinho Manuel Alves Carvalho .....	8962393	24-6-1997	Coimbra.
Rui Manuel Samões Fernandes Lopes .....	10545856	13-2-2003	Coimbra.
Vogais:			
Rui Costa Pereira .....	10534713	22-11-2001	Coimbra.
Carlos Alberto Correia Machado .....	10735910	15-1-2001	Coimbra.

Registados em 14 de Maio de 2003, ao abrigo do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 31/2003, a fl. 38 do livro n.º 2.

### **Sind. Livre dos Pescadores, Marítimos e Profissionais Afins de São Miguel e Santa Maria — Eleição para o triénio de 2002-2005.**

#### **Mesa da assembleia geral**

Presidente — Francisco Liberato Fernandes, dirigente cooperativo.  
 Secretário — Miguel João Soares, pescador PDL.  
 Vice-presidente — José Francisco Costa, arrais de pesca, reformado.

#### **Direcção**

José Herculano Vultão Rocha, arrais de pesca.  
 José Octávio Vieira Cabral, pescador.  
 Luís Carlos Brum, classificação de pescado.  
 Marco Paulo Leite Cordeiro, pescador.  
 António Cabral Sebastião, pescador.

#### **Conselho fiscal**

Presidente — Pedro Miguel Estrela, pescador.  
 Secretário — Manuel Fernando Caboz Costa, arrais de pesca.  
 António Jeremias Vieira Rebelo, pescador.

## **ASSOCIAÇÕES PATRONAIS**

### **I — ESTATUTOS**

#### **Assoc. Portuguesa de Profissionais de Piscinas, Instalações Desportivas e Lazer — APP — Alteração.**

Alteração, aprovada em assembleia geral extraordinária de 26 de Março de 2001, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1999.

#### **Artigo 38.º**

##### **Constituição**

1 — A direcção é constituída por um presidente, um vice-presidente, um secretário, um tesoureiro e um vogal efectivos, eleitos pela assembleia geral.

2 — Não é permitido aos directores fazerem-se representar no exercício do seu cargo, sem prejuízo da possibilidade de delegação de poderes.

3 — O disposto no número anterior não exclui a faculdade de a Associação, através dos seus órgãos sociais, nomear mandatários ou procuradores para a prática de determinados actos ou categorias de cargos.

4 — Os directores manter-se-ão em funções até à tomada de posse da nova direcção.

Registados em 12 de Maio de 2003, ao abrigo do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril, sob o n.º 51/2003, a fl. 22 do livro n.º 2.

### **Assoc. Empresarial da Maia — Alteração**

Alteração, aprovada em assembleia geral de 20 de Dezembro de 2002, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2002.

## **II — CORPOS GERENTES**

### **Assoc. Comercial e Industrial do Concelho de Santo Tirso — Eleição em 19 de Abril de 2002 para o biénio de 2002-2004.**

#### **Mesa da assembleia geral**

Presidente — BARCATÊXTIL — Indústria Têxtil da Barca, L.<sup>da</sup>, representada por Lina Maria Pinto Correia de Abreu Araújo.

Secretários:

- 1.º Alexandrino Machado, L.<sup>da</sup>, representada pelo Dr. Alexandrino Teixeira Fernandes Machado;
- 2.º PERFEL — Pereira & Ferreira, L.<sup>da</sup>, representada por Joaquim Manuel Marques Pereira.

Suplentes:

- VIDRONORTE, L.<sup>da</sup>, representada por Armando Ribeiro Ferreira;
- INÁCIUS — Importações Exportações, representada pela Dr.<sup>a</sup> Regina de Meireles Dias;
- Patagónia Têxtil Sociedade Unipessoal, L.<sup>da</sup>, representada por Carlos Manuel da Silva Pereira.

### **Artigo 20.º**

A convocação da assembleia geral será feita por meio de aviso expedido para cada um dos associados, devendo no mesmo ser indicado o dia, a hora e o local da reunião, bem como a ordem de trabalhos, sempre com a antecedência mínima de:

- 8 dias, se for por aviso postal, salvo no caso previsto no artigo 35.º que será de 15 dias;
- 15 dias, se for pelo boletim informativo, sem prejuízo também do necessário envio do aviso postal para o respectivo associado.

### **Artigo 22.º**

As deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes, sendo a votação feita obrigatoriamente por escrutínio secreto sempre que envolva mérito ou demérito de alguém ou seja requerido por algum dos associados presentes, sem prejuízo das maiorias qualificadas previstas no artigo 175.º do Código Civil, nomeadamente a maioria qualificada prevista para a alteração dos estatutos.

Registados em 15 de Maio de 2003, ao abrigo do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril, sob o n.º 54/2003, a fl. 22 do livro n.º 2.

#### **Direcção**

Presidente — Residencial dos Carvalhais, representada por Rui Manuel de Matos.

Vice-presidentes:

- 1.º MALINCA — Indústria de Confecções, L.<sup>da</sup>, representada por Mário Gonçalves de Castro (indústria).
- 2.º Coelho & Lobão, L.<sup>da</sup>, representada por Carlos Alberto Carvalho Fernandes (área administrativa).

Tesoureiro — Cá-Te-Espero — Actividades Hoteleiras, L.<sup>da</sup>, representada por Luís Gonzaga da Silva Ferreira (comércio).

Secretário — David da Silva Adães & Filhos, L.<sup>da</sup>, representada por David Manuel Adães Machado.

Suplentes:

- Armando Almeida, L.<sup>da</sup>, representada por Nuno Miguel Almeida;
- Restaurante Zona Verde, representada por Mário Filipe Monteiro Torres;
- Água de Rosas — Perfumes e Cosmética, L.<sup>da</sup>, representada por José Maria Correia Pinto Oliveira;

Mini Mercado de A. P. Oliveira, representada por António Pontes Oliveira;  
Mercearia e Talho Lopes, representada por António Ferreira Lopes.

#### Conselho fiscal

Presidente — Oliveira, Barbosa & Rosa, L.<sup>da</sup>, representada por Horácio Ferreira Rosa.

Secretário — Loja do Ponto Verde, representada por Manuel da Silva.

Relator — SOCOTIR — Sociedade de Construções Tirsense, L.<sup>da</sup>, representada pelo Dr. Manuel António da Cruz Pinheiro Guimarães.

Suplentes:

Francisco Souto & C.<sup>a</sup>, L.<sup>da</sup>, representada pelo engenheiro Francisco Ferreira Souto;

Restaurante Santo António, representada por Irene Celeste Moreira Ruas Rocha;

Casa Raimundo, sócio n.º 1 da ACIST, representada por Lerenó de Sousa Ribeiro.

Registados em 14 de Maio de 2003 sob o n.º 52/2003, a fl. 22 do livro n.º 2.

### **ANIVEC/APIV — Assoc. Nacional das Ind. de Vestuário e Confecção — Eleição em 20 de Março de 2003 para o triénio de 2003-2006.**

#### Direcção

Presidente — MACVILA — Indústria de Confecções, S. A., com sede em Regufe, 4480 Vila do Conde, representada por Fernando Aurélio Cerqueira da Silva.

Vice-presidentes:

FAPOMED — Indústria de Confecção de Produtos Médico-Cirúrgicos, S. A., com sede na Rua do Dr. Ribeiro Magalhães, 791, 4610-108 Felgueiras, representada por Orlando Lopes da Cunha;

Confecções J. R. Rodriguez, S. A., com sede na Rua de São Lázaro, 1 a 9, 1150-199 Lisboa, representada por Teófilo dos Santos Pinto.

Tesoureiro — Olá Moda — Sociedade Têxtil, L.<sup>da</sup>, com sede na Rua de Fonseca Cardoso, 69, 4000-234 Porto, representada por Alexandre Monteiro Pinheiro.

Vogais:

Confecções Regojo Velasco, L.<sup>da</sup>, com sede na Rua do Desterro, 12 a 22, 1150-127 Lisboa, representada por Jaime Regojo Velasco;

Bambu — Indústria de Confecções, L.<sup>da</sup>, com sede na Rua de João Saraiva, 34-B, 1700-250 Lisboa, representada por João Alfredo da Silva Dias;

Summavielle, Amorim & C.<sup>a</sup>, S. A., com sede na Rua de Nossa Senhora de Fátima, 101, 4490-218 Argivai, representada por António Pedro Brito e Cunha Amorim Alves.

Suplentes:

1.º Marco Vilhena, L.<sup>da</sup>, com sede na Rua de São Martinho Padroeiro, 99 a 103, apartado 13, 4786-909 Trofa, representada por Marco António Machado Vilhena;

2.º PLÚVIA — Sociedade Industrial de Confecções, L.<sup>da</sup>, com sede no Casal da Fonte, Porto da Paiã, 1675-001 Pontinha, representada por José Luís Correia Gama Garcia;

3.º PRAZOLAR, L.<sup>da</sup>, com sede na Avenida de João XII, 5-D, 1000-297 Lisboa, representada por José Fernando M. Fontainha;

4.º Beigel & Filho, L.<sup>da</sup>, com sede na Rua de Santa Catarina, 167, 4000-450 Porto, representada por Eliezer Oliveira Beigel.

#### Assembleia geral

Presidente — José Pinto Cardoso, L.<sup>da</sup>, com sede em Ponte Falcões, Maximinos, 4700-250 Braga, representada por José Pinto Cardoso.

Vice-presidente — MARFEL — Empresa Confecções, L.<sup>da</sup>, com sede em Montinho, Margaride, Felgueiras, representada por Horácio António Magalhães Lopes dos Reis.

Secretários:

1.º Sociedade Industrial de Confecções — DIELMAR, S. A., com sede no Largo do Chafariz Velho, 6005-999 Alcains, representada por Ramiro Rafael Bispo Baltazar;

2.º RICON — Ribeirão Confecções Têxteis, S. A., com sede no lugar de Sam-Ribeirão, Vila Nova de Famalicão, representada por Pedro Miguel Martins Azevedo Silva;

3.º AMMA — Indústria de Confecções, S. A., com sede na Zona Industrial de Relvinha, Sarzedo, 3300 Arganil, representada por Mário Carlos Andrade Pereira.

Substitutos:

1.º UNILOPES — Indústria de Confecções, L.<sup>da</sup>, com sede na Rua dos Heróis do Ultramar, Soutocico, 2414-024 Leiria, representada por Sílvio Jorge R. Couto;

2.º Costa e Silva & Nascimento, L.<sup>da</sup>, com sede na Rua Chaimite, 677, 4435-025 Rio Tinto, representada por António da Costa e Silva.

#### Conselho fiscal

Presidente — Cecílio & Pina, L.<sup>da</sup>, com sede no Apartado 187, São Salvador, Ramalhosa, 3511-997 Viseu, representada por Horácio Cecílio Rego.

Vogais:

Silva & Sistelo — Fab. e Venda de Confecções, S. A., com sede na Rua do Sistelo, Rio Tinto, Gondomar, representada por Luís Manuel Carneiro Sistelo;

Costa Pereira & Kvamme, L.<sup>da</sup>, com sede na Rua de Fufim de Aquém, 4415-230 Pedroso, representada por César Augusto Guimarães Fontes Araújo.

Registados em 14 de Maio de 2003, sob o n.º 53, a fl. 22 do livro n.º 2.

## **Assoc. Portuguesa de Bancos — Eleição em 28 de Abril de 2003 para o triénio de 2003-2006**

### **Mesa da assembleia geral**

Presidente — BNC — Banco Nacional de Crédito Imobiliário, representado pelo Dr. Alberto Alves de Oliveira Pinto.

Secretários:

Caixa Central de Crédito Agrícola Mútuo, representada pelo Dr. João António Morais da Costa Pinto.

FINIBANCO, representado pelo comendador Álvaro Pinho da Costa Leite.

### **Direcção**

Presidente — Dr. João Maurício Fernandes Salgueiro.  
Vice-presidente — Banco Comercial Português, representado pelo engenheiro Jorge Manuel Jardim Gonçalves.

Vogais:

Caixa Geral de Depósitos, representada pelo Prof. Doutor António José Fernandes de Sousa.

Banco Espírito Santo, representado pelo Dr. Ricardo Espírito Santo Silva Salgado.

Banco Português de Investimento, representado pelo Dr. Artur Eduardo Brochado dos Santos Silva.

Banco Totta & Açores, representado pelo Dr. António Mota de Sousa Horta Osório.

Banco Finantia, representado pelo Dr. António Manuel Afonso Guerreiro.

Deutsche Bank, representado pelo Dr. Homero José de Pinho Coutinho.

BANIF — Banco Internacional do Funchal, representado pelo Dr. Joaquim Filipe Marques dos Santos.

### **Conselho fiscal**

Presidente — BNP Paribas, representado pelo Dr. Benoît Monsaingeon.

Vogais:

Banco de Investimento Global, representado pelo Dr. Carlos Adolfo Figueiredo Rodrigues.

Albuquerque, Aragão & Associado, representada pelo Dr. João Florêncio Vicente de Carvalho.

Registados em 16 de Maio de 2003, sob o n.º 55/2003, a fl. 22 do livro n.º 2.

# COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I — ESTATUTOS

### **EDP Produção EM Engenharia e Manutenção, S. A.**

Aprovados em assembleia geral de trabalhadores realizada em 7 de Abril de 2003.

#### **Preâmbulo**

Os trabalhadores da EDP Produção EM Engenharia e Manutenção, S. A., no exercício dos direitos que a Constituição e a Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade e os seus interesses e direitos, aprovam os seguintes estatutos da

estrutura representativa dos trabalhadores/comissão de trabalhadores:

#### **CAPÍTULO I**

##### **Objectivos**

##### **SECÇÃO I**

##### **Disposições gerais**

##### **Artigo 1.º**

##### **Instituição e finalidades**

Pelos presentes estatutos é instituída a estrutura representativa dos trabalhadores/comissão de trabalha-

dores (ERT/CT), adiante designada por ERT/CT, para defesa dos interesses dos trabalhadores e sua intervenção democrática na vida da empresa, conforme consignada na Constituição da República Portuguesa e nas demais leis em vigor.

## CAPÍTULO II

### Estrutura representativa dos trabalhadores/comissão de trabalhadores

#### SECÇÃO I

#### Organização da estrutura representativa dos trabalhadores/comissão de trabalhadores

##### Artigo 2.º

###### Colectivo dos trabalhadores

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores do quadro permanente da empresa.

2 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na Lei n.º 46/79, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

##### Artigo 3.º

###### Definição

1 — A ERT/CT é o organismo que representa os trabalhadores do quadro permanente da EDP Produção EM, adiante designada por EDPEM.

2 — A ERT/CT organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos.

##### Artigo 4.º

###### Órgãos do colectivo

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A comissão de trabalhadores (CT);
- c) As subcomissões de trabalhadores:
  - 1) De departamento;
  - 2) De órgãos de base;
- d) O conselho geral de trabalhadores (CGT).

##### Artigo 5.º

###### Plenário

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa, conforme definição do artigo 2.º

##### Artigo 6.º

###### Competência do plenário

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;

- b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

##### Artigo 7.º

###### Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 10% dos trabalhadores dos quadros da empresa, mediante requerimento apresentado à CT, com a indicação da ordem de trabalhos.

##### Artigo 8.º

###### Prazos para a convocatória

1 — O plenário será convocado com a antecedência de cinco dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

2 — Na hipótese prevista na alínea b) do artigo anterior, a CT deve afixar a data da reunião no prazo de 10 dias contados a partir da recepção do requerimento.

##### Artigo 9.º

###### Reuniões do plenário

1 — O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano para apreciação da actividade desenvolvida pela CT.

2 — O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos do artigo 7.º

##### Artigo 10.º

###### Plenário de emergência

1 — O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2 — As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível, no mínimo de vinte e quatro horas face à sua emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3 — A definição da natureza urgente do plenário bem como a respectiva convocatória são da competência exclusiva da CT.

##### Artigo 11.º

###### Descentralização do plenário

O plenário pode reunir de forma descentralizada, sendo a deliberação aferida relativamente à totalidade dos votos expressos no conjunto de todas as reuniões.

## Artigo 12.º

### Plenários sectoriais

Poderão realizar-se plenários de departamento ou de órgãos de base, de acordo com os artigos 13.º e 14.º, que deliberam sobre:

- a) Assuntos de interesse específicos para o departamento ou órgão de base;
- b) Assuntos inerentes às competências delegadas nas subcomissões de trabalhadores respectivas.

## Artigo 13.º

### Funcionamento do plenário

1 — O plenário delibera validamente sempre que nele participem 10% ou 100 trabalhadores da empresa, salvo para a destituição da CT, em que a participação mínima deve corresponder a 20% dos trabalhadores da empresa.

2 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3 — Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para as seguintes deliberações:

- a) Destituição da CT, das subcomissões ou de algum dos seus membros.

## Artigo 14.º

### Sistema de votação em plenário

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3 — O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores e subcomissões ou de algum dos seus membros, na aprovação e alteração dos estatutos e para a adesão a comissões coordenadoras.

3.1 — As votações acima referidas decorrerão nos termos da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, e pela forma indicada no regulamento eleitoral.

4 — O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

## Artigo 15.º

### Discussão em plenário

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros, subcomissões de trabalhadores ou de alguns dos seus membros;
- b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2 — A CT ou o plenário pode submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

## SECÇÃO II

### Comissão de trabalhadores

## Artigo 16.º

### Sede

A CT tem a sua sede no Porto.

## Artigo 17.º

### Natureza da comissão de trabalhadores

1 — A CT é o órgão democraticamente eleito, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

3 — A CT é constituída por cinco membros.

## Artigo 18.º

### Competência da comissão de trabalhadores

1 — Compete à CT:

- a) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- b) Intervir directamente na reorganização da empresa ou dos seus estabelecimentos ou outras unidades produtivas;
- c) Intervir, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na reorganização de unidades produtivas dos correspondentes sectores de actividades económicas;
- d) Defender interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, nomeadamente no âmbito do EUP e de outros regulamentos em vigor;
- e) Participar, directamente ou por intermédio das comissões coordenadoras a que aderir, na elaboração e controlo da execução dos planos económicos/sociais que digam respeito ao sector ou região respectivos;
- f) Dirigir o plenário.

2 — A CT tem ainda o direito de gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa, conforme previsto na lei.

## Artigo 19.º

### Deveres da comissão de trabalhadores

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção e controlo de toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores,

de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência e a reforçar o seu empenho responsável na defesa dos seus interesses e direitos;

- d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e a aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;
- f) Estabelecer relações de cooperação, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos trabalhadores;
- g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorram da luta e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática;
- h) Desenvolver todas as acções necessárias ao controlo de gestão.

#### Artigo 20.º

##### Controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na unidade, a intervenção democrática e o empenho responsável dos trabalhadores na vida da empresa, em especial, e no processo produtivo, em geral.

2 — O controlo de gestão consiste no controlo pelos trabalhadores das decisões económicas e sociais da entidade patronal e sobre toda a actividade da empresa, para defesa dos interesses fundamentais dos trabalhadores e garantia das transformações estruturais da economia e da sociedade portuguesa previstas na Constituição da República.

3 — O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei, noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

#### Artigo 21.º

##### Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1 — A CT e as subcomissões têm o direito de reunir periodicamente, respectivamente com o conselho de administração da empresa e com os órgãos a seu nível, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições.

2 — As reuniões realizam-se pelo menos uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário para os fins indicados no número anterior.

3 — Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta, assinada por todos os presentes.

#### Artigo 22.º

##### Direito à informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa mas ainda todas as entidades públicas competentes para decisões nas quais a CT tenha o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamento;
- b) Regulamentos internos;
- c) Organização da produção e suas implicações no grau de utilização de mão-de-obra e do equipamento;
- d) Situações de aprovisionamento;
- e) Previsão, volume e administração de vendas;
- f) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
- g) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;
- h) Modalidade de financiamento;
- i) Encargos fiscais e parafiscais;
- j) Projectos de alteração do objectivo e do capital social e projectos de reconversão da actividade da empresa.

4 — O disposto no número anterior não justifica nem substitui as reuniões previstas no artigo 21.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justifiquem.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ao conselho de administração da empresa.

6 — Nos termos da lei, o conselho de administração da empresa deve responder por escrito às informações requeridas no prazo de 10 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 30 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

#### Artigo 23.º

##### Obrigatoriedade do parecer prévio

1 — Nos termos da lei, são obrigatoriamente submetidos a parecer prévio da CT os seguintes actos de decisão:

- a) Celebrar contratos de viabilização ou contratos-programa;
- b) Dissolução da empresa ou pedido de declaração da sua falência;
- c) Encerramento de estabelecimentos ou linhas de produção;
- d) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível dos efectivos humanos da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho;
- e) Estabelecimento do plano anual de férias dos trabalhadores da empresa;
- f) Alteração nos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;

- g) Modificação dos critérios da base de qualificação profissional e de promoções;
- h) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
- i) Despedimento individual dos trabalhadores;
- j) Despedimento colectivo.

2 — O parecer é solicitado à CT, por escrito, pelo conselho de administração da empresa.

3 — A prática de qualquer dos actos referidos no n.º 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da CT determina a respectiva nulidade, nos termos gerais de direito.

4 — O parecer da CT é emitido por escrito e enviado à entidade que o tiver solicitado dentro do prazo de 15 dias a contar da data de recepção do respectivo pedido, se não for concedido ou acordado prazo maior em atenção à extensão e complexidade da matéria.

5 — A inobservância do prazo aplicável, nos termos do número anterior, tem como consequência a legitimação competente para a prática do acto com dispensa do parecer da CT.

#### Artigo 24.º

##### Direito ao controlo de gestão

Em especial, para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

- a) Apreciar e emitir sobre os orçamentos e planos económicos da empresa, em particular os de produção e respectivas alterações, bem como acompanhar e fiscalizar a sua correcta execução;
- b) Zelar pela adequada utilização pela empresa dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover junto dos órgãos de gestão dos trabalhadores medidas que contribuam para a melhoria qualitativa e quantitativa da produção, designadamente nos domínios da racionalização do sistema produtivo, da actuação técnica e da simplificação burocrática;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à aprendizagem, reciclagem e aperfeiçoamentos profissionais dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida no trabalho e das condições de higiene e segurança;
- e) Participar, por escrito, aos órgãos de fiscalização da empresa ou às autoridades competentes, na falta de adequada actuação daqueles, a ocorrência de actos ou factos contrários à lei, aos estatutos da empresa ou às disposições imperativas do plano;
- f) Defender, junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes, os legítimos interesses dos trabalhadores da respectiva empresa e dos trabalhadores em geral.

#### Artigo 25.º

##### Reorganização das unidades produtivas

1 — Em especial, para intervenção na reorganização de unidades produtivas, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) O direito de ser previamente ouvida e de sobre ela emitir parecer, nos termos e nos prazos pre-

vistos no artigo 23.º, sobre os planos ou projectos de reorganização referidos no artigo anterior;

- b) O direito de ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reorganização e de sobre eles se pronunciar antes de oficializados;
- d) O direito de reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de reorganização;
- e) O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos da empresa ou das entidades legalmente competentes.

2 — A intervenção na reorganização de unidades produtivas a nível sectorial é feita por intermédio das comissões coordenadoras às quais a CT aderir.

#### Artigo 26.º

##### Defesa dos interesses profissionais e dos direitos dos trabalhadores

Em especial para defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início e controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo, através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação.

#### Artigo 27.º

##### Gestão das obras sociais

1 — A CT tem o direito de participar na gestão das obras sociais destinadas aos trabalhadores da empresa.

2 — De acordo com regras a estabelecer, a CT participará, juntamente com as restantes CT, no exercício do controlo de gestão das obras sociais do grupo EDP.

#### Artigo 28.º

##### Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

#### Artigo 29.º

##### Duração do mandato

1 — O mandato da CT é de dois anos, contados a partir da data da posse.

2 — O CGT pode deliberar o prolongamento até três anos.

## Artigo 30.º

### Funcionamento

1 — A CT reúne ordinariamente pelo menos uma vez por mês e extraordinariamente sempre que ocorram motivos que o justifiquem.

2 — As convocações para as reuniões extraordinárias serão feitas pelo secretariado da CT directamente a todos os membros, com a antecedência mínima de vinte e quatro horas, acompanhadas da ordem de trabalhos.

## Artigo 31.º

### Deliberações

As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

## Artigo 32.º

### Coordenação e delegação de competências

1 — A CT entra em exercício no 5.º dia posterior à fixação da acta de apuramento final da respectiva eleição.

2 — Na sua primeira reunião a CT elege um secretariado e, deste, um secretário-coordenador, secretariado que executará as deliberações da comissão e coordenará a actividade da CT.

3 — Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros, um dos quais terá de pertencer ao secretariado.

4 — A CT pode delegar algumas competências nas subcomissões de trabalhadores.

## SECÇÃO III

### Do conselho geral de trabalhadores

## Artigo 33.º

### Constituição

O CGT é constituído pelos membros da comissão de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores.

## Artigo 34.º

### Competências do conselho geral de trabalhadores

Ao CGT, como órgão consultivo de âmbito geral que é, compete habilitar a CT com todos os elementos de informação sobre as posições e assuntos de interesse geral para os trabalhadores e deliberar o prolongamento do mandato da CT até três anos.

## Artigo 35.º

### Convocação

1 — O CGT será convocado:

- a) Pela CT;
- b) Por iniciativa de qualquer das subcomissões de trabalhadores, a seu requerimento feito à CT, acompanhado pela ordem de trabalhos.

2 — Os trabalhos destas reuniões serão orientados pela CT.

3 — As convocatórias serão enviadas com a antecedência mínima de cinco dias úteis.

## SECÇÃO IV

### Da subcomissão de trabalhadores

## Artigo 36.º

### Constituição

As subcomissões de trabalhadores (departamento e órgãos de base) são constituídas por um a cinco trabalhadores, segundo a lei, eleitos pelo plenário respectivo, do modo e da forma indicados no regulamento eleitoral.

## Artigo 37.º

### Competências

As subcomissões de trabalhadores têm como competências as definidas no artigo 18.º, com as devidas adaptações.

## Artigo 38.º

### Normas de funcionamento

Todas as normas da CT definidas nos artigos 29.º a 32.º, com as devidas adaptações, são aplicáveis às subcomissões de trabalhadores.

## SECÇÃO V

### Da articulação da estrutura representativa dos trabalhadores/comissão de trabalhadores

## Artigo 39.º

### Funcionamento

1 — A CT reunirá pelo menos uma vez de três em três meses com todas as subcomissões de trabalhadores, que se farão representar por um dos seus membros.

2 — As subcomissões de trabalhadores de departamento reunirão pelo menos uma vez de três em três meses com todas as subcomissões de órgãos de base, que se farão representar por um dos seus membros.

3 — Para deliberar sobre os assuntos de interesse específico para um departamento ou órgão de base, a CT poderá reunir alargada com a respectiva subcomissão de trabalhadores, cujos membros têm direito a voto consultivo.

## Artigo 40.º

### Acção da estrutura representativa dos trabalhadores/comissão de trabalhadores no interior da empresa

1 — A ERT/CT tem direito a realizar, nos locais de trabalho e durante o horário, todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

3 — O direito previsto neste artigo é exercido sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento.

#### Artigo 41.º

##### Direito de afixação e de distribuição de documentos

1 — A ERT/CT tem o direito de afixar todos os documentos relativos à sua actividade em local adequado, para o efeito posto à disposição pela entidade patronal.

2 — A ERT/CT tem o direito de efectuar a distribuição de documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento.

#### Artigo 42.º

##### Direito a instalações adequadas

A ERT/CT tem direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

#### Artigo 43.º

##### Perda de mandato e destituição

1 — Perde o mandato o elemento da comissão ou subcomissão que faltar injustificadamente a duas reuniões seguidas ou três interpoladas.

2 — A comissão ou subcomissão pode ser destituída a todo o tempo, por votação realizada nos termos e com os requisitos estabelecidos nestes estatutos.

3 — Ocorrendo o previsto no n.º 1, a sua substituição faz-se por iniciativa da CT e deve recair no elemento melhor colocado na lista a que pertencia o membro a substituir.

4 — Esgotada a possibilidade de substituição, e desde que não esteja em funções a maioria dos elementos da CT ou subCT, realizar-se-ão eleições no prazo máximo de 30 dias.

5 — Ocorrendo o previsto no n.º 2, realizar-se-ão eleições no prazo máximo de 30 dias.

#### Artigo 44.º

##### Substituições

A substituição de membros de qualquer órgão da ERT/CT processar-se-á nos seguintes termos:

- a) Nos casos de impedimento definitivo, processar-se-á à sua substituição pelo elemento mais bem colocado na lista a que pertencia o membro a substituir, ou a nova eleição no caso de falta de quórum do respectivo órgão;
- b) No caso de impedimento temporário, a substituição far-se-á, caso seja considerado necessário pelo respectivo órgão, pelo elemento a seguir mais bem colocado na lista a que pertencia o membro a substituir;
- c) No caso da substituição definitiva referida na alínea a), o mandato caducará na data estabelecida para a cessação do mandato do órgão respectivo.

#### Artigo 45.º

##### Pedidos de escusa

Os mandatos dos representantes dos trabalhadores, em qualquer dos cargos previstos nestes estatutos, podem cessar por pedido de escusa do cargo para que tenha sido eleito ou designado.

#### Artigo 46.º

##### Capacidade judiciária

1 — A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos trabalhadores.

2 — A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 34.º

#### Artigo 47.º

##### Tratamento mais favorável

Nos termos gerais do direito do trabalho, as atribuições, competências, direitos e garantias reconhecidos ao colectivo dos trabalhadores e à CT, bem como aos respectivos membros, podem ser alargados por convenção colectiva, acordo de empresa ou usos da empresa que estabeleçam um regime mais favorável, desde que não contrariem as normas legais imperativas de conteúdo proibitivo ou limitativo.

### SECÇÃO VI

#### Eleição e destituição

#### Artigo 48.º

##### Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo, exigindo-se que a deliberação seja tomada em plenário por maioria de dois terços dos votantes, de acordo com o artigo 13.º

2 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 100 ou 10 % dos trabalhadores dos quadros da empresa, que deverão fundamentar a proposta de destituição.

3 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do regulamento eleitoral, se a CT não convocar o plenário no prazo máximo de 15 dias a contar da data da recepção do requerimento.

#### Artigo 49.º

##### Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores

1 — A eleição das subcomissões de trabalhadores tem lugar na mesma data e segundo as regras do regulamento eleitoral, aplicáveis com as necessárias adaptações, e é simultânea a entrada em funções.

2 — Serão eleitores e elegíveis os trabalhadores do quadro permanente da empresa abrangidos pela área da respectiva subcomissão.

3 — Para a destituição aplicam-se as regras, com as necessárias adaptações, do artigo 48.º destes estatutos.

### CAPÍTULO III

#### Das comissões coordenadoras e representativas

##### Artigo 50.º

###### Comissões coordenadoras e representativas

1 — A CT articulará a sua acção com outras comissões de trabalhadores das empresas do grupo EDP, através de uma comissão representativa dessas comissões, cujos estatutos serão aprovados, nos termos da lei, pelas CT envolvidas.

2 — A CT articulará ainda a sua acção com as CT do sector eléctrico e da energia para constituição de comissões coordenadoras de sector, cujos estatutos serão aprovados, nos termos da lei, pelas CT envolvidas.

3 — A CT e as subcomissões podem aderir às comissões coordenadoras de sector existentes na região ou área metropolitana onde exerçam a sua acção.

4 — Deverá ainda articular a sua actividade com as comissões de trabalhadores de outras empresas exteriores ao grupo EDP para o fortalecimento da cooperação e solidariedade.

### CAPÍTULO IV

#### Disposições finais e transitórias

##### Artigo 51.º

###### Alteração dos estatutos

Os presentes estatutos só podem ser alterados:

- a) Bienalmente, por proposta da CT;
- b) Devido a futuras alterações orgânicas da empresa;
- c) Quando proposto por um número mínimo de 100 ou 10% dos trabalhadores da empresa;
- d) Devido a futuras alterações da lei.

##### Artigo 52.º

###### Outras deliberações por voto directo e secreto

As regras constantes do regulamento eleitoral aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto directo e secreto.

##### Artigo 53.º

###### Entrada em vigor

1 — Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à afixação da acta de apuramento final da votação que sobre eles recair, salvo matéria que pressuponha novas eleições.

2 — No prazo de 15 dias a contar da publicação dos resultados da votação dos estatutos poderá qualquer trabalhador impugnar a votação, nos termos da lei.

3 — A eleição da nova CT rege-se pelo disposto nestes estatutos.

### ANEXO

#### Regulamento eleitoral

##### Artigo 1.º

###### Capacidade eleitoral

São eleitos e elegíveis os trabalhadores do quadro permanente da EDP Produção EM.

##### Artigo 2.º

###### Natureza do voto

1 — O voto é directo e secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que comprovem estar nas seguintes condições:

- a) Temporariamente deslocados do seu local de trabalho;
- b) Em gozo de férias;
- c) Em serviço de turnos, desde que o seu horário não coincida com o período de votação;
- d) Doentes;
- e) Trabalhadores pertencentes a outros departamentos em serviço permanente fora do seu local de trabalho.

3 — Não é permitido o voto por procuração.

4 — A conversão dos votos em mandato faz-se de acordo com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

##### Artigo 3.º

###### Caderno eleitoral

1 — A CT em funções, através da comissão eleitoral restrita [CE(R)], procederá à actualização nos prazos previstos no caderno eleitoral, organizado por locais de trabalho.

2 — O caderno eleitoral, devidamente actualizado, será afixado para consulta de todos os trabalhadores nos locais normais de afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto, até 10 dias antes do dia da votação.

3 — Quaisquer reclamações referentes a omissões ou inexactidões contidas no caderno eleitoral devem ser dirigidas, por escrito, à comissão eleitoral até três dias do dia da votação.

4 — Findo o prazo previsto no número anterior, e até ao dia da votação, não serão permitidas alterações ao caderno eleitoral.

##### Artigo 4.º

###### Comissões eleitorais restrita e plenária

1 — A CE(R) é constituída por três membros da CT.

2 — A comissão eleitoral plenária [CE(P)] é constituída após a abertura do processo eleitoral, com um representante de cada candidatura concorrente que deve

ser indicado, por escrito, no acto da apresentação das respectivas candidaturas.

3 — Em caso de paridade, será nomeado mais um membro da CT.

#### Artigo 5.º

##### Competência das comissões eleitorais

1 — Compete à CE(R):

- a) Promover a actualização dos cadernos eleitorais;
- b) Promover a divulgação nos prazos previstos nos cadernos eleitorais e demais documentação necessária à abertura do processo eleitoral;
- c) Receber as listas concorrentes;
- d) Delegar competências às subcomissões de departamento para constituição de CE com direitos e deveres iguais aos previstos para a CE(R), devidamente adaptados, com a finalidade de condução do processo eleitoral ao respectivo nível.

2 — Compete à CE(P):

- a) Verificar em definitivo a regularidade das candidaturas;
- b) Apreciar e julgar as reclamações;
- c) Assegurar iguais oportunidades a todas as listas concorrentes;
- d) Proceder ao apuramento final dos resultados eleitorais, a nível da empresa;
- e) Mandar afixar os resultados do apuramento final;
- f) Promover o envio da documentação relativa ao acto eleitoral, de acordo com a lei, às entidades competentes;
- g) Conferir posse aos membros da CT eleita;
- h) Delegar competências às subcomissões de departamento para constituição de CES com direitos e deveres iguais aos previstos para a CE(P), devidamente adaptados, com a finalidade de condução do processo eleitoral ao respectivo nível;
- i) Emitir a documentação necessária ao processo eleitoral, a enviar às CE.

#### Artigo 6.º

##### Data da eleição

A eleição tem lugar até 30 dias antes do termo do mandato da CT.

#### Artigo 7.º

##### Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência, no mínimo, de 45 dias sobre a respectiva data.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objectivo da votação.

3 — A convocatória é fixada nos locais normais de afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao conselho de administração, na

mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção ou entregue com protocolo.

#### Artigo 8.º

##### Quem pode convocar o acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela CT.

2 — O acto eleitoral pode ainda ser convocado por 10% ou 100 trabalhadores do quadro permanente da empresa.

#### Artigo 9.º

##### Candidaturas

1 — As listas de candidaturas serão subscritas, no mínimo, por 100 ou 10% dos trabalhadores inscritos no caderno eleitoral respectivo.

2 — Para o mesmo órgão, nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3 — As listas para cada um dos órgãos a eleger terão de ser completas em conformidade com os estatutos aprovados, podendo conter, como suplentes, metade do número dos efectivos, arredondado por excesso.

#### Artigo 10.º

##### Apresentação de candidaturas

1 — As candidaturas são apresentadas na CE(R) até 30 dias antes da data marcada para o acto eleitoral.

2 — A apresentação das candidaturas consiste na entrega de listas, acompanhadas das declarações de aceitação de candidatura dos trabalhadores indicados como candidatos.

3 — Juntamente com a entrega das listas e das declarações referidas no número anterior será também entregue credencial com a indicação do representante da lista que fará parte da CE(P).

4 — A CE(R) fará entrega aos representantes da documentação referida nos n.ºs 2 e 3 deste artigo de um recibo com a indicação da data e hora da apresentação, registando esses elementos no processo de apresentação de candidatura.

5 — Findo o prazo para a recepção de candidaturas, será constituída a CE(P).

#### Artigo 11.º

##### Rejeição de candidatura

1 — A CE(R) rejeitará, em declaração por escrito, assinada pelos seus membros, as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida. A declaração acima mencionada será imediatamente entregue aos apresentantes da candidatura.

2 — A CE(P) dispõe do prazo máximo de dois dias, a contar da data de apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com este regulamento.

3 — Com vista ao suprimento de eventuais irregularidades, a candidatura será devolvida ao seu representante na CE(P), o qual promoverá a sua regularização no prazo de dois dias a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que findo o prazo referido no número anterior continuarem a apresentar irregularidades e violarem o disposto nos Estatutos são definitivamente rejeitadas por decisão maioritária da CE(P), que fará constar de declaração escrita, com indicação dos fundamentos e entregue aos proponentes.

#### Artigo 12.º

##### Divulgação e identificação das candidaturas

1 — Até 10 dias antes da data marcada para a votação, a CE(P) promoverá a afixação das candidaturas aceites em todos os locais em que funcionarão mesas de voto e nos locais usuais de afixação de documentos de interesse para os trabalhadores.

2 — As candidaturas aceites para a CT são identificadas por uma letra atribuída por ordem alfabética e cronológica de entrada, que funcionará como sigla, com início na letra A.

3 — Após a identificação das candidaturas aceites para a CT, será garantida sigla equivalente a todas as candidaturas que apresentadas nas subcomissões de departamento e órgão de base tenham a mesma designação.

#### Artigo 13.º

##### Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral tem lugar entre a data de afixação das candidaturas aceites e a data marcada para a votação, excluindo esta.

2 — A CE(P), através da ERT/CT, promoverá a divulgação das candidaturas.

3 — Sem prejuízo do número anterior, é encargo de cada candidatura promover qualquer outra forma de divulgação pelos trabalhadores, sendo-lhes vedado utilizar para isso a estrutura orgânica da empresa.

4 — Nenhum trabalhador poderá utilizar a sua posição na empresa para favorecer ou promover qualquer das candidaturas.

#### Artigo 14.º

##### Local e horário da votação

1 — A votação realiza-se nos locais de trabalho simultaneamente e com idêntico formalismo.

2 — A votação decorre durante o período de funcionamento normal da empresa, tendo cada trabalhador o direito de exercer o seu voto durante todo o horário que for aplicável, com a possibilidade de o fazer no período de pelo menos trinta minutos antes do início ou sessenta minutos após o termo do seu período de trabalho.

3 — Sem prejuízo do funcionamento normal da empresa, os trabalhadores têm direito a votar durante o seu horário de trabalho, dispondo para tanto do tempo

necessário e suficiente, que contará para todos os efeitos como tempo de trabalho efectivo.

#### Artigo 15.º

##### Mesas de voto

1 — Deverão ser constituídas mesas de voto nos locais de trabalho com mais de 10 eleitores.

2 — A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3 — Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores.

4 — Nos locais de trabalho onde existam menos de 10 trabalhadores poderão ser agregados, para efeitos de votação, à mesa de voto do local mais próximo, devendo esta situação ser considerada no caderno eleitoral.

5 — As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

6 — Para os trabalhadores deslocados em grupo (brigadas), poderá ser construída uma mesa volante, que fará a recolha dos votos, sendo observado o mesmo formalismo da mesa fixa.

7 — Da mesa volante deverão fazer parte delegados das listas concorrentes à CT.

#### Artigo 16.º

##### Composição das mesas de voto

1 — As mesas de voto são constituídas por três elementos escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto, que elegem entre si um presidente, sendo os outros dois vogais.

2 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado que, junto de cada mesa, acompanhará e fiscalizará todas as operações inerentes ao acto eleitoral.

3 — Os delegados a que se refere o número anterior deverão vir munidos de credencial passada pelo representante na CE(P), que deve ser entregue ao presidente da mesa e anexada à respectiva acta.

#### Artigo 17.º

##### Boletim de voto

1 — O voto é expresso em boletins de voto com as mesmas dimensões para todas as candidaturas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2 — Em cada boletim são impressas as respectivas siglas, bem como as designações das candidaturas submetidas a sufrágio.

3 — A impressão dos boletins de voto e o respectivo modelo fica a cargo da CE(P), que assegura o seu fornecimento na quantidade necessária e suficiente, de

modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

4 — A CE(P) envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores em condições de votar por correspondência. Para esse efeito, os trabalhadores nessas circunstâncias devem dar a conhecer a sua situação à CE(P) até oito dias antes do dia da votação.

#### Artigo 18.º

##### Acto eleitoral

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral e do apuramento.

2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que a urna não está viciada, findo, fecha-a, procedendo à respectiva selagem.

3 — Em cada mesa de voto haverá um caderno eleitoral, no qual se procede à descarga dos eleitores à medida que estes vão votando, depois de devidamente identificados.

4 — Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadro correspondente à candidatura em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

5 — O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

6 — A mesa, acompanhada pelos delegados, das candidaturas em votação, pode fazer circular a uma área do estabelecimento que lhes seja atribuída a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

#### Artigo 19.º

##### Voto por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos à CE(P) até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2 — A remessa é feita utilizando os subscritos fornecidos pela CE(P) para o efeito, dentro de um dos quais deve ser introduzido o boletim de voto dobrado em quatro.

3 — O votante por correspondência deverá justificar a causa no voto, preenchendo integralmente os subscritos fornecidos no n.º 2.

#### Artigo 20.º

##### Valor dos votos

1 — Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer marca.

2 — Considera-se voto nulo o boletim de voto:

- a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre o quadrado assinalado;
- b) No qual tenha sido assinalado o quadrado correspondente a lista que tenha desistido da votação ou não tenha sido admitida;
- c) No qual se tenha feito qualquer corte, desenho ou rasura ou tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinala inequivocamente a vontade do votante.

4 — Considera-se ainda voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 18.º ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

#### Artigo 21.º

##### Apuramento parcial

1 — A abertura das urnas e o apuramento têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2 — De tudo o que se passou em cada mesa de voto é lavrada acta, que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa, é por eles e pelos delegados presentes assinada no final e rubricada em todas as páginas, fazendo parte delas o registo de presenças, as credenciais dos delegados e a menção expressa, como ocorrência extraordinária, dos trabalhadores correctamente identificados que tenham votado nessa mesa por se encontrarem deslocados.

3 — Os documentos que acompanham a acta, fazendo parte dela, serão rubricados pelos membros da mesa.

4 — Uma cópia da acta elaborada conforme o n.º 2 será afixada no mesmo dia, junto ao respectivo local de votação, e aí permanecerá durante 15 dias.

#### Artigo 22.º

##### Reclamações

1 — Qualquer eleitor poderá reclamar, por escrito, à mesa da assembleia de voto de eventuais irregularidades verificadas no acto eleitoral.

2 — As reclamações previstas no número anterior serão apresentadas durante o acto eleitoral.

3 — A mesa decidirá das reclamações apresentadas, e as respectivas decisões constarão obrigatoriamente da acta.

4 — Das decisões da mesa sobre qualquer reclamação poderá recorrer-se para a CE(P), que decidirá em definitivo no prazo máximo de sete dias a contar da data da apresentação.

### Artigo 23.º

#### Apuramento final

1 — O apuramento final e a proclamação dos eleitos são feitos com base nas actas das mesas de voto e na contraprova feita pela contagem dos votos pela CE(P).

2 — A comissão eleitoral lavra uma acta de apuramento global da empresa.

3 — Realizado o apuramento e lavrada a acta respectiva, a CE(P) marca a data da tomada de posse da comissão de trabalhadores e das subcomissões, com respeito dos prazos previstos, nomeadamente quanto à divulgação dos resultados.

### Artigo 24.º

#### Afixação de resultados

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e da proclamação, será afixado um exemplar da relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento final nos locais em que a votação se tiver realizado.

2 — Dentro do prazo referido no n.º 1, será enviado ao ministro da tutela, ao Ministério do Emprego e da

Segurança Social e ao conselho de administração, por carta registada com aviso de recepção ou com protocolo, um exemplar dos seguintes elementos:

- a) Relação dos eleitos, identificados pelo nome, idade, categoria profissional, posto de trabalho e local de trabalho;
- b) Cópia da acta de apuramento global.

### Artigo 25.º

#### Recurso para impugnação das eleições

1 — Qualquer trabalhador com direito a voto tem direito a impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou deste regulamento.

2 — O disposto no número anterior é exercido de acordo com o disposto na lei.

3 — Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

Registados em 15 de Maio de 2003, ao abrigo do artigo 12.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 53/2003, a fl. 62 do livro n.º 1.

## II — IDENTIFICAÇÃO

### **Comissão de Trabalhadores da Viação Costa e Lino, L.<sup>da</sup> — Eleição em 10 de Abril de 2003 para o mandato de dois anos.**

Adelino Azevedo Santos, bilhete de identidade n.º 6374569, emitido em 30 de Janeiro de 1996 pelo arquivo de Lisboa.

José Carlos Silva Campos Gomes, bilhete de identidade n.º 10181228, emitido em 27 de Setembro de 2002 pelo arquivo de Lisboa.

Joaquim Silva Leites, bilhete de identidade n.º 12334259, emitido em 7 de Janeiro de 1999 pelo arquivo do Porto.

Registados em 12 de Maio de 2003, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 51/2003, a fl. 62 do livro n.º 1.

### **Comissão de Trabalhadores da EDP Produção EM Engenharia e Manutenção, S. A. — Eleição em 7 de Abril de 2003 para o mandato de dois anos.**

Efectivos:

Manuel Fernandes Pires Malaínho, 50 anos, técnico principal de gestão, posto de trabalho no EHQE, Departamento Qualidade e Equipamentos, Rua do Bolhão, 36, Porto.

Jorge Armando Alves Marques Gomes, 53 anos, assistente técnico, posto de trabalho no ETQS-SG, Departamento Qualidade e Segurança, Avenida dos Estados Unidos da América, 55, Lisboa.

Carlos Fernando da Silva Gouveia Seabra, 45 anos, técnico de gestão administrativa, posto de trabalho no EH, Direcção de Engenharia Hídrica, Rua do Bolhão, 36, Porto.

José Almeida Rodrigues Costa, 52 anos, técnico desenhador, posto de trabalho no EHM, Departamento Métodos Gráficos, Rua do Bolhão, 36, Porto.

Paulo Jorge Gouveia Monteiro, 27 anos, licenciado 1 (engenheiro civil), posto de trabalho no EHBR, Departamento Barragens, Rua do Bolhão, 36, Porto.

Suplentes:

Manuel Pinto Ferreira, 60 anos, assistente de gestão, posto de trabalho no GFTP, Departamento Topografia e Geodesia, Rua do Bolhão, 36, Porto.

Jerónimo Fernando Silva Castro, 52 anos, técnico de fiscalização de construção civil, posto de trabalho no AQFI-CC, Equipa do Projecto Alqueva, Departamento Fiscalização, GA Construção Civil, Rua do Bolhão, 36, Porto.

João Gregório Martins, 50 anos, técnico de fiscalização de montagem de equipamento mecânico, posto de trabalho no ETQS-FM, Departamento de Qualidade e Segurança, Avenida dos Estados Unidos da América, 55, Lisboa.

Registados em 15 de Maio de 2003, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 54/2003, a fl. 62 do livro n.º 1.

**Comissão de Trabalhadores da CACIA — Companhia Aveirense de Componentes para a Ind. Automóvel, S. A. — Eleição em 24 de Abril de 2003 para o mandato de dois anos.**

**Efectivos:**

Francisco José Pereira Costa, 42 anos, montador de peças ou órgãos mecânicos em série TQE, posto de trabalho: caixas de velocidades, bilhete de identidade n.º 5565668, emitido em 12 de Setembro de 1998, pelo arquivo de identificação de Aveiro.

Manuel Alberto Vieira Dantas Gonçalves Chaves, 44 anos, montador de peças ou órgãos mecânicos em série TQE, posto de trabalho: caixas de velocidades, bilhete de identidade n.º 6552233, emitido em 21 de Dezembro de 1998, pelo arquivo de identificação de Aveiro.

José da Costa Matos Almeida, 49 anos, técnico de electrónica industrial, posto de trabalho: conservação, bilhete de identidade n.º 2994810, emitido em 2 de Julho de 1997, pelo arquivo de identificação de Aveiro.

João Carlos Graça Mendes, 31 anos, agente de aprovisionamento — um ano, posto de trabalho: armazém, bilhete de identidade n.º 9812961, emitido em 30 de Março de 2001, pelo arquivo de identificação de Aveiro.

Mário Rui Dias Duarte Pereira, 44 anos, montador de peças ou órgãos mecânicos em série TQE, posto de trabalho: motores, bilhete de identidade n.º 5213466, emitido em 18 de Outubro de 2000, pelo arquivo de identificação de Lisboa.

António Vicente Ribeiro Dias, 37 anos, montador de peças ou órgãos mecânicos em série TQE, posto de trabalho: motores, bilhete de identidade n.º 7827100, emitido em 14 de Abril de 1997, pelo arquivo de identificação de Aveiro.

Liz Alberto Oliveira Couto, 42 anos, montador de peças ou órgãos mecânicos em série TQE, posto de trabalho: caixas de velocidade, bilhete de identidade n.º 6857013, emitido em 15 de Abril de 2002, pelo arquivo de identificação de Aveiro.

**Suplentes:**

Mário Ferreira Silva, 53 anos, montador de peças ou órgãos mecânicos em série TQE, posto de trabalho: motores, bilhete de identidade n.º 3257530, emitido em 29 de Maio de 1992, pelo arquivo de identificação de Lisboa.

António Pinto Pinheiro, 46 anos, montador de peças ou órgãos mecânicos em série, posto de trabalho: motores, bilhete de identidade n.º 5187775, emitido em 18 de Agosto de 1999, pelo arquivo de identificação de Aveiro.

Emílio Manuel Flores Ribeiro, 42 anos, operador de tratamentos térmicos, posto de trabalho: caixas de velocidades, bilhete de identidade n.º 7523672, emitido em 19 de Outubro de 1999, pelo arquivo de identificação de Aveiro.

João Carlos da Silva Soares, 46 anos, técnico de manutenção industrial, posto de trabalho: conservação, bilhete de identidade n.º 3377972, emitido em 13 de Maio de 1997, pelo arquivo de identificação de Aveiro.

Serafim Ferreira Sá Monteiro, 34 anos, montador de peças ou órgãos mecânicos em série, posto de trabalho: caixas de velocidade, bilhete de identidade n.º 8589680, emitido em 7 de Setembro de 1999, pelo arquivo de identificação de Lisboa.

José Soares Fernandes, 55 anos, serralheiro mecânico TQE, posto de trabalho: conservação, bilhete de identidade n.º 2891893, emitido em 4 de Outubro de 2002, pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Valter Marques Neto, 52 anos, montador de peças ou órgãos mecânicos em série TQE, posto de trabalho: caixas de velocidade, bilhete de identidade n.º 6309460, emitido em 19 de Janeiro de 1993, pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Sílvio Saraiva Oliveira Santos, 46 anos, técnico comercial, posto de trabalho: motores, bilhete de identidade n.º 6095612, emitido em 30 de Maio de 1997, pelo arquivo de identificação de Aveiro.

Paulo Rui Rodrigues da Silva, 43 anos, montador de peças ou órgãos mecânicos em série, posto de trabalho: caixas de velocidade, bilhete de identidade n.º 5400428, emitido em 22 de Outubro de 2001, pelo arquivo de identificação de Aveiro.

Orlando Jorge da Rocha Figueiredo de Almeida, 45 anos, gestor de stocks, posto de trabalho: armazém de stocks, bilhete de identidade n.º 5203876, emitido em 2 de Novembro de 1999, pelo arquivo de identificação de Aveiro.

Adelino Silva Nunes Pereira, 40 anos, montador de peças ou órgãos mecânicos em série TQE, posto de trabalho: caixas de velocidade, bilhete de identidade n.º 8023062, emitido em 23 de Maio de 2001, pelo arquivo de identificação de Aveiro.

Registados em 14 de Maio de 2003, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 52/2003, a fl. 62 do livro n.º 1.