

Boletim do Trabalho e Emprego

27

1.^A SÉRIE

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

Preço inclu do
€ 14,21

BOL. TRAB. EMP.	1. ^A SÉRIE	LISBOA	VOL. 70	N.º 27	P. 1707-1898	22-JULHO-2003
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	---------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho	1711
Organizações do trabalho	1843
Informação sobre trabalho e emprego

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de regulamentação do trabalho:

...

Portarias de extensão:

— PE das alterações do CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o SINDCES — Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços	1711
— PE das alterações do CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal	1712
— PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Cordoaria e Redes e o SINDETEX — Sind. Democrático dos Têxteis	1712
— PE das alterações do CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o SINDCES — Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços (comércio de carnes)	1713
— Aviso para PE das alterações do CCT entre a APICER — Assoc. Portuguesa da Ind. de Cerâmica e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (trabalhadores fabris)	1714
— Aviso para PE do CCT entre a Assoc. das Empresas de Estiva do Porto de Aveiro e outra e o Sind. dos Trabalhadores do Porto de Aveiro e das respectivas alterações	1714
— Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Évora e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros	1714
— Aviso para PE das alterações do CCT entre a União das Assoc. Empresariais do Dist. de Santarém e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal	1715
— Aviso para PE das alterações dos CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins e entre as mesmas associações patronais e o SINDEL — Sind. Nacional da Ind. e Energia	1715

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Concelho de Vila Real e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração salarial e outras	1716
---	------

— CCT entre a AEVP — Assoc. das Empresas de Vinho do Porto e outras e o Sind. Nacional dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outro (armazéns) — Alteração salarial e outras	1717
— CCT entre a AEVP — Assoc. das Empresas de Vinho do Porto e outras e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros (administrativos e vendas) — Alteração salarial e outras	1719
— CCT entre a AEVP — Assoc. de Empresas de Vinho do Porto e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas (administrativos e vendas) — Alteração salarial e outras	1720
— CCT entre a AEVP — Assoc. das Empresas de Vinho do Porto e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas (armazéns) — Alteração salarial e outras	1722
— CCT entre a FAPEL — Assoc. Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras	1724
— CCT entre a Assoc. Comercial, Industrial e Serviços de Castelo Branco, Idanha-a-Nova e Vila Velha de Ródão e outras e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro — Alteração salarial e outras	1726
— CCT entre a Assoc. Comercial da Guarda e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras	1727
— CCT entre a Assoc. Comercial de Portalegre e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras	1728
— CCT entre a Assoc. Nacional dos Ópticos e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras	1729
— CCT entre a APFAO — Assoc. Portuguesa dos Fornecedores de Artigos de Óptica e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras	1731
— CCT entre a ACAP — Assoc. do Comércio Automóvel de Portugal e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros	1733
— CCT entre a ACAP — Assoc. do Comércio Automóvel de Portugal e outras e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio	1780
— CCT entre a AHP — Assoc. dos Hotéis de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras	1828
— CCT entre a Assoc. Portuguesa de Seguradores e outro e o STAS — Sind. dos Trabalhadores da Actividade Seguradora e outros — Alteração salarial e outras	1829
— CCT entre a Assoc. Portuguesa de Seguradores e a FENSIQ — Confederação Nacional de Sind. de Quadros e outro — Alteração salarial e outras	1831
— CCT entre a Assoc. Portuguesa de Seguradores e o SEP — Sind. dos Enfermeiros Portugueses e outros — Alteração salarial e outras	1832
— CCT entre a Assoc. Portuguesa de Radiodifusão — APR e o Sind. dos Jornalistas — Alteração salarial	1833
— ACT entre a Assoc. de Beneficiários do Mira e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras	1834
— AE entre a STCP — Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, S. A., e o Sind. dos Engenheiros do Norte e outros (quadros e técnicos) — Alterações salariais	1841
— Acordo de adesão entre a CPK — Companhia Produtora de Papel Kraftsack, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros ao AE entre a Portucel Tejo — Empresa de Celulose do Tejo, S. A., e as mesmas associações sindicais	1842

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

— Sind. dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação do Sul e Regiões Autónomas — STAAE Sul e Regiões Autónomas — Alteração	1843
— Assoc. Profissional dos Seguranças da Polícia Judiciária (APS/PJ), que passa a denominar-se Assoc. Sindical dos Seguranças da Polícia Judiciária (ASS/PJ) — Alteração	1854

II — Corpos gerentes:

— Sind. dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação do Sul e Regiões Autónomas — STAAE Sul e Regiões Autónomas	1860
---	------

— Sind. dos Economistas	1863
— Sind. dos Educadores e Professores Licenciados pelas Escolas Superiores de Educação e Universidades — SEPLEU	1864
— Sind. dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro	1867
— Sind. dos Trabalhadores das Ind. Metalúrgica e Metalomecânica do Dist. de Viana do Castelo	1870
— Sind. Nacional e Democrático dos Professores — SINDEP — Rectificação	1871

Associações patronais:

I — Estatutos:

...

II — Corpos gerentes:

— GROQUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos	1871
---	------

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

— Comissão de Trabalhadores da INTERBOLSA — Soc. Gestora de Sistemas de Liquidação e de Sistemas Centralizados de Valores Mobiliários, S. A.	1872
— Comissão de Trabalhadores da EDP Produção — Gestão da Produção de Energia, S. A.	1879
— Comissão de Trabalhadores da MACBRAGA — Ind. de Confecções, S. A.	1890

II — Identificação:

— Colgate-Palmolive, S. A.	1896
— Estaleiros Navais de Viana do Castelo, S. A.	1896
— EDP Produção — Gestão da Produção de Energia, S. A.	1897
— Valdemar dos Santos, L. ^{da} — Substituição	1897
— UNALBOR — União Industrial de Borracha, S. A. — Substituição	1897



SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE das alterações do CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o SINDCES — Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços.

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Comercial de Aveiro e outras e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 2003, à qual não foi deduzida qualquer oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Comercial de Aveiro e outras e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 2003, são estendidas no distrito de Aveiro:

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

2 — A presente portaria não se aplica a estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, quer abrangidos pelo CCT

entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 33 e 32, de 8 de Setembro de 2000 e 29 de Agosto de 2001, respectivamente, quer abrangidos pelas portarias de extensão do referido CCT, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 2 e 42, de 15 de Janeiro e 15 de Novembro de 2001, respectivamente.

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

Artigo 2.º

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

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

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

PE das alterações do CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

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

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

No entanto, procede-se à exclusão das relações de trabalho eventualmente existentes no âmbito de azenhas ou moinhos movidos normalmente a água ou a vento, em virtude de tal exclusão constar da convenção inicial.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2003, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — Às condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre

a Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 2003, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção (indústria de moagem de ramos e espoadas de milho e centeio) e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pela associação sindical signatária.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre empresas e trabalhadores que exerçam a sua actividade em azenhas ou moinhos movidos normalmente a água ou a vento.

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

Artigo 2.º

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

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

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

PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Cordoaria e Redes e o SINDE-TEX — Sind. Democrático dos Têxteis.

As alterações do CCT celebrado entre a Associação dos Industriais de Cordoaria e Redes e o SINDE-TEX — Sindicato Democrático dos Têxteis abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações que as outorgaram.

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

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

O aviso relativo à presente extensão foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 20, de 29 de Maio de 2003, à qual não foi deduzida oposição.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação 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, são estendidas, no território do continente:

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

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

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais da convenção produzem efeitos nos termos previstos no anexo III a partir de 1 de Abril de 2001, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas até 12 prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

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

PE das alterações do CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o SINDCES — Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços (comércio de carnes).

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Comercial de Aveiro e outras e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações que as outorgaram.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 15, de 22 de Abril de 2003, à qual não foi deduzida qualquer oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Comercial de Aveiro e outras e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 12, de 29 de Março de 2003, são estendidas, no distrito de Aveiro:

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

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

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

Artigo 2.º

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

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

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

Aviso para PE das alterações do CCT entre a APICER — Assoc. Portuguesa da Ind. de Cerâmica e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (trabalhadores fabris).

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústria Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2003.

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

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

As tabelas salariais previstas na convenção, objecto de portaria a emitir, produzirão efeitos a partir de 1 de Maio de 2003.

Aviso para PE do CCT entre a Assoc. das Empresas de Estiva do Porto de Aveiro e outra e o Sind. dos Trabalhadores do Porto de Aveiro e das respectivas alterações.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual

emissão de uma portaria de extensão do contrato colectivo de trabalho em epígrafe e das respectivas alterações, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 22, de 15 de Junho de 1994, 25, de 8 de Julho de 1995, 24, de 29 de Junho de 1996, 23, de 22 de Junho de 1997, 22, de 15 de Junho de 1998, 17, de 8 de Maio de 2002, e 22, de 15 de Junho de 2003.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos referidos preceito e diploma, tornará as disposições constantes das mencionadas convenções extensivas, na área do porto de Aveiro:

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

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos referidos preceito e diploma, tornará, ainda, as disposições constantes das cinco primeiras mencionadas convenções extensivas, na área do porto de Aveiro, às relações de trabalho entre entidades patronais outorgantes daquelas e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas.

O valor do índice salarial previsto na última convenção objecto da portaria produzirá efeitos desde 1 de Maio de 2003.

Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Évora e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros.

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2003.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará as referidas alterações extensivas, no distrito de Évora:

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

- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não filiados nas associações sindicais outorgantes;
- 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 FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 33 e 32, de 8 de Setembro de 2000 e 29 de Agosto de 2001, respectivamente, quer abrangidos pelas portarias de extensão do referido CCT, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 2 e 42, de 15 de Janeiro e 15 de Novembro de 2001, respectivamente.

A tabela salarial da convenção, objecto da portaria a emitir, produzirá efeitos desde 1 de Junho de 2003.

Aviso para PE das alterações do CCT entre a União das Assoc. Empresariais do Dist. de Santarém e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2003.

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

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não representadas pela união de associações patronais outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais representadas pela união de 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 FEPACES — 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 da convenção, objecto da portaria a emitir, produzirá efeitos desde 1 de Julho de 2003.

Aviso para PE das alterações dos CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins e entre as mesmas associações patronais e o SINDEL — Sind. Nacional da Ind. e Energia.

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão das alterações dos CCT mencionados em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 23 e 26, de 22 de Junho e 15 de Julho de 2003, respectivamente.

A portaria a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará as referidas alterações extensivas nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam as indústrias de ourivesaria e ou relojoaria/montagem e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não filiados nas associações sindicais outorgantes.

As tabelas salariais das convenções, objecto da portaria a emitir, produzirão efeitos desde 1 de Julho de 2003.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

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

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 3.^a

Vigência

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

2 —

CAPÍTULO IV

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 104.^a

Princípios gerais

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

CAPÍTULO XVI

Formação profissional

Cláusula 105.^a

Princípios gerais

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

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

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

4 — Sempre que um trabalhador adquira 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 que corresponde à formação ou educação adquirida.

CAPÍTULO XVII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 106.^a

Disposições transitórias

O presente contrato revoga anteriores instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis aos trabalhadores pelo presente abrangidos, salvo na parte em que aqueles consagram direitos ou regalias mais favoráveis.

Cláusula 107.^a

Regimes mais favoráveis

O regime estabelecido pelo presente contrato não prejudica direitos e regalias mais favoráveis em vigor, mesmo que não previstos em instrumentos de regulamentação anteriores.

ANEXO I

Enquadramento profissional

Grau I:

Caseiro.
Encarregado de exploração.
Feitor.

Grau II:

Arrozeiro.
Adegueiro.
Auxiliar de veterinário.
Encarregado de sector.
Jardineiro.
Limpador de árvores ou esgalhador.
Mestre lagareiro.
Motosserrista.
Operador de máquinas industriais.
Operador de máquinas agrícolas.
Podador/enxertador.
Resineiro.
Tirador de cortiça e empilhador.
Trabalhador avícola qualificado.
Trabalhador cunícola qualificado.
Trabalhador hortiflorícola/vendedor.

Grau III:

Alimentador de debulhador ou de prensa fixa.
Empador ou arrumador de vinha.
Espalhador de química.
Fiel de armazém agrícola.
Guardador de propriedade ou florestal auxiliar.
Ordenhador.
Prático apícola.

Tirador de cortiça à faca ou bóia.
 Trabalhador de lagar.
 Trabalhador de descasque de madeiras.
 Trabalhador hortiflorícola de nível I.

Grau IV:

Ajudante de guardador ou tratador de gado.
 Calibrador de ovos.
 Casciro auxiliar.
 Trabalhador avícola.
 Trabalhador cunícola.
 Trabalhador frutícola.
 Trabalhador de salina.
 Trabalhador hortiflorícola de nível III.
 Trabalhador agrícola indiferenciado.

Grau v:

Trabalhador agrícola auxiliar.

ANEXO III
Tabela salarial

(Em euros)

Graus	Remuneração
I	605
II	538
III	469
IV	451
V	434

a)

b) Aos trabalhadores que completem cursos de formação profissional com aproveitamento e acesso ao certificado de aptidão profissional será garantido um acréscimo de 10% sobre o vencimento da tabela salarial, correspondente à sua categoria profissional.

Outros valores

a) Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição fixo, por dia de trabalho, no montante de € 4,20.
 b)

c) Por cada período de cinco anos de serviço efectivo na mesma empresa, os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de € 7,30 mensais, a qual será acrescida à remuneração mensal.

Lisboa, 6 de Junho de 2003.

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

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação dos Agricultores do Concelho de Vila Real:

(Assinaturas ilegíveis.)

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, 28 de Maio de 2003. — Pela Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 30 de Junho de 2003.

Depositado em 11 de Julho de 2003, a fl. 27 do livro n.º 10, com o n.º 189/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a AEVP — Assoc. das Empresas de Vinho do Porto e outras e o Sind. Nacional dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outro (armazéns) — Alteração salarial e outras.

Cláusula 19.^a

Subsídio de refeição

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

2 —

3 —

4 —

Cláusula 21.^a

Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de € 41,21 para alimentação e alojamento ou efectuado o pagamento destas despesas contra apresentação do respec-

tivo documento, conforme prévia opção da entidade patronal.

2 — Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão abonados os seguintes valores:

- a) Pequeno-almoço — € 1,85;
- b) Ceia — € 2,46;
- c) Almoço ou jantar — € 8,20;
- d) Dormida — € 23,88.

3 —

4 —

5 —

6 —

Cláusula 39.^a

Seguro e fundo para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas no valor de € 24,91. Este abono fará parte integrante da retribuição do trabalhador enquanto este se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

2 —

Cláusula 40.^a

Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores que prestem serviços em regime de dois ou três turnos rotativos terão direito ao subsídio mensal de € 37,52.

2 —

Cláusula 45.^a

Produção de efeitos

As cláusulas 19.^a, 21.^a, 39.^a e 40.^a e as remunerações mínimas mensais produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2003.

ANEXO III

Remunerações mínimas mensais

Tabelas salariais

ANCEVE e ACIBEV

(Valores em euros)	
Níveis	Remuneração
A	683,68
B	641,65
C	600,65
D	541,71
E	528,39
F	515,58

(Valores em euros)

Níveis	Remuneração
G	486,36
H	473,55
I	459,71
J	453,05
L	400,26
M	396,94
N	357,91
O	286,02

Nota. — Esta tabela salarial aplica-se às empresas ou entidades representadas pela ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Exportadores de Vinho e Bebidas Espirituosas e pela ACIBEV — Associação dos Comerciantes de Bebidas Espirituosas e Vinhos.

AEVP

(Valores em euros)

Níveis	Remuneração
A	894,47
B	833,19
C	788,39
D	712,69
E	688,49
F	674,07
G	643,17
H	624,63
I	606,10
J	596,31
L	514,44
M	486,11
N	397,03
O	322,87

Nota. — Esta tabela salarial aplica-se às empresas ou entidades representadas pela AEVP — Associação das Empresas de Vinho do Porto.

Porto, 5 de Junho de 2003.

Pela AEVP — Associação das Empresas de Vinho do Porto:

(Assinatura ilegível.)

Pela ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Exportadores de Vinho e Bebidas Espirituosas:

(Assinatura ilegível.)

Pela ACIBEV — Associação dos Comerciantes de Bebidas Espirituosas e Vinhos:

(Assinatura ilegível.)

Pela SINTICABA — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 7 de Julho de 2003.

Depositado em 11 de Julho de 2003, a fl. 27 do livro n.º 10, com o n.º 188/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a AEVP — Assoc. das Empresas de Vinho do Porto e outras e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros (administrativos e vendas) — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as empresas ou entidades filiadas nas associações patronais seguintes:

- Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP);
- Associação Nacional dos Comerciantes e Exportadores de Vinho e Bebidas Espirituosas (ANCEVE);
- Associação dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos (ACIBEV);

e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados ou filiados nas associações sindicais signatárias.

2 — O presente CCT aplica-se igualmente aos trabalhadores de escritório das associações patronais outorgantes.

Cláusula 19.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito a um subsídio de refeição no valor de € 3.

2 a 5 —

Cláusula 38.^a

Seguro e fundo para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono para falhas no valor de € 24,91.

Este abono fará parte integrante da retribuição do trabalhador enquanto este se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

2 —

Cláusula 43.^a

Produção de efeitos

As cláusulas 19.^a e 38.^a produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2003 e as remunerações mínimas terão direito conforme constam nos anexos III-A e III-B.

ANEXO III-A

Remunerações mínimas

Grupos	Categorias	1-1-2003 a 31-12-2003 (euros)
I	Chefe de escritório Director de serviços Analista de sistemas	1 025,15

Grupos	Categorias	1-1-2003 a 31-12-2003 (euros)
II	Chefe de departamento Tesoureiro Contabilista	916,10
III	Chefe de secção Guarda-livros Programador Chefe de vendas	814,14
IV	Secretário de direcção Correspondente de línguas estrangeiras Inspector de vendas	773,97
V	Primeiro-escriturário/caixa Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras ... Prospector de vendas (sem comissões) Promotor de vendas (sem comissões) Vendedor (sem comissões)	723,50
VI	Segundo-escriturário Cobrador/esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Perfurador-verificador Demonstrador	675,61
VII	Telefonista de 1. ^a	623,60
VIII	Telefonista de 2. ^a Contínuo Porteiro	581,89
IX	Estagiário do 2. ^o ano Dactilógrafo do 2. ^o ano	531,94
X	Prospector de vendas (com comissões) Promotor de vendas (com comissões) Vendedor (com comissões) Estagiário do 1. ^o ano Dactilógrafo do 1. ^o ano Servente de limpeza Contínuo (menos de 21 anos)	491,78
XI	Paquete (até 17 anos)	(*) 341,93

(*) Sem prejuízo da aplicação do regime legal do salário mínimo nacional.

Nota. — Este anexo aplica-se às empresas ou entidades representadas pela AEVP — Associação das Empresas de Vinho do Porto.

ANEXO III-B

Remunerações mínimas

Grupos	Categorias	1-1-2003 a 31-12-2003 (euros)
I	Chefe de escritório Director de serviços Analista de sistemas	789,25
II	Chefe de departamento Tesoureiro Contabilista	746,20
III	Chefe de secção Guarda-livros Programador Chefe de vendas	632,94

Grupos	Categorias	1-1-2003 a 31-12-2003 (euros)
IV	Secretário de direcção Correspondente de línguas estrangeiras Inspector de vendas	584,76
V	Primeiro-escriturário/caixa Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras ... Prospector de vendas (sem comissões) Promotor de vendas (sem comissões) Vendedor (sem comissões)	553,50
VI	Segundo-escriturário Cobrador/esteno-dactilógrafo em língua portu- guesa Perfurador-verificador Demonstrador	528,90
VII	Telefonista de 1. ^a	468,43
VIII	Telefonista de 2. ^a Contínuo Porteiro	434,60
IX	Estagiário do 2. ^o ano Dactilógrafo do 2. ^o ano	397,45
X	Prospector de vendas (com comissões) Promotor de vendas (com comissões) Vendedor (com comissões) Estagiário do 1. ^o ano Dactilógrafo do 1. ^o ano Servente de limpeza Contínuo (menos de 21 anos)	371,26
XI	Paquete (até 17 anos)	(*) 286,02

(*) Sem prejuízo da aplicação do regime legal do salário mínimo nacional.

Nota. — Este anexo aplica-se às empresas ou entidades representadas pela ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Exportadores de Vinho e Bebidas Espirituosas e pela ACIBEV — Associação dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos.

Porto, 13 de Junho de 2003.

Pela AEVP — Associação das Empresas de Vinho do Porto:
(Assinatura ilegível.)

Pela ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Exportadores de Vinhos e Bebidas Espirituosas:
Maria Manuela Ferreira do Couto Ribeiro.

Pela ACIBEV — Associação dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos:
(Assinatura ilegível.)

Pelo SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:
(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:
(Assinatura ilegível.)

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro:
(Assinatura ilegível.)

Pelo SNTICABA — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:
(Assinatura ilegível.)

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, representa os seguintes sindicatos:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT.

Lisboa, 9 de Junho de 2003. — Pelo Secretariado:
(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 27 de Junho de 2003.

Depositado em 8 de Julho de 2003, a fl. 26 do livro n.º 10, com o n.º 177/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a AEVP — Assoc. de Empresas de Vinho do Porto e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas (administrativos e vendas) — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as empresas filiadas nas associações patronais seguintes:

Associação de Empresas de Vinho do Porto (AEVP);
Associação dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos (ACIBEV);
Associação Nacional dos Comerciantes e Exportadores de Vinhos e Bebidas Espirituosas (ANCEVE);

e, por outro, os trabalhadores daquelas empresas representados pelo sindicato outorgante, SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

2 — O presente contrato aplica-se igualmente aos trabalhadores de escritório ao serviço das associações patronais outorgantes.

CAPÍTULO V

Retribuição

Cláusula 19.^a

Subsídio de refeição

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

2 —

3 —

4 —

CAPÍTULO XI

Direitos especiais

Cláusula 38.^a

Seguro e fundo para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas no valor € 24,91. Este abono fará parte integrante da retribuição do trabalhador enquanto este se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

2 —

CAPÍTULO XII

Questões gerais e transitórias

Cláusula 43.^a

Produção de efeitos

As cláusulas 19.^a e 38.^a, bem como as tabelas de remunerações mínimas constantes dos anexos III-A e III-B, produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2003.

ANEXO III-A

Tabela de remunerações mínimas

(para vigorar entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2003)

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (em euros)
I	Chefe de escritório Director de serviços Analista de sistemas	1 021,15
II	Chefe de departamento Tesoureiro Contabilista	916,10
III	Chefe de secção Guarda-livros Programador Chefe de vendas	814,14
IV	Secretário(a) de direcção Correspondente de línguas estrangeiras Inspector de vendas	773,97
V	Primeiro-escriturário/caixa Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras ... Promotor de vendas (sem comissão) Vendedor (sem comissão)	723,50
VI	Segundo-escriturário Cobrador Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Perfurador/verificador Demonstrador	675,61
VII	Telefonista de 1. ^a	623,60
VIII	Telefonista de 2. ^a Contínuo Porteiro	581,89

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (em euros)
IX	Estagiário do 2. ^o ano Dactilógrafo do 2. ^o ano	531,94
X	Prospector de vendas (com comissões) Promotor de vendas (com comissões) Vendedor (com comissões) Estagiário do 1. ^o ano Dactilógrafo do 1. ^o ano Servente de limpeza Contínuo (menos de 21 anos)	491,78
XI	Paquete até 17 anos.	(*) 341,93

(*) Sem prejuízo da aplicação do regime legal do salário mínimo nacional.

Nota. — A presente tabela aplica-se às empresas ou entidades representadas pela AEVP — Associação das Empresas de Vinho do Porto.

ANEXO III-B

Tabela de remunerações mínimas

(para vigorar entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2003)

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (em euros)
I	Chefe de escritório Director de serviços Analista de sistemas	789,25
II	Chefe de departamento Tesoureiro Contabilista	746,20
III	Chefe de secção Guarda-livros Programador Chefe de vendas	632,94
IV	Secretário(a) de direcção Correspondente de línguas estrangeiras Inspector de vendas	584,76
V	Primeiro-escriturário/caixa Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras ... Prospector de vendas (sem comissão) Promotor de vendas (sem comissão) Vendedor (sem comissão)	553,50
VI	Segundo-escriturário Cobrador Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Perfurador/verificador Demonstrador	528,90
VII	Telefonista de 1. ^a	468,43
VIII	Telefonista de 2. ^a Contínuo Porteiro	434,60
IX	Estagiário do 2. ^o ano Dactilógrafo do 2. ^o ano	397,45

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (em euros)
X	Prospector de vendas (com comissões)	371,26
	Promotor de vendas (com comissões)	
	Vendedor (com comissões)	
	Estagiário do 1.º ano	
	Dactilógrafo do 1.º ano	
	Servente de limpeza	
Contínuo (menos de 21 anos)		
XI	Paquete até 17 anos	(*) 286,02

(*) Sem prejuízo da aplicação do regime legal do salário mínimo nacional.

Nota. — A presente tabela aplica-se às empresas ou entidades representadas pela ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Exportadores de Vinhos e Bebidas Espirituosas e pela ACIBEV — Associação dos Comerciantes de Bebidas Espirituosas e Vinhos.

Porto, 4 de Junho de 2003.

Pela AEVP — Associação das Empresas de Vinho do Porto:

(Assinatura ilegível.)

Pela ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Exportadores de Vinhos e Bebidas Espirituosas:

Maria Manuela Ferreira do Couto Ribeiro.

Pela ACIBEV — Associação dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 3 de Julho de 2003.

Depositado em 11 de Julho de 2003, a fl. 27 do livro n.º 10, com o n.º 186/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a AEVP — Assoc. das Empresas de Vinho do Porto e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas (armazéns) — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, as empresas filiadas nas associações patronais seguintes: Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP), Associação dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos (ACIBEV), Associação Nacional dos Comerciantes e Exportadores de Vinhos e Bebidas Espirituosas (ANCEVE) e, por outro, os trabalhadores daquelas empresas representados pelo sindicato outorgante SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

CAPÍTULO V

Retribuição

Cláusula 19.^a

Subsídio de refeição

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

2 —

3 —

4 —

Cláusula 21.^a

Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de € 41,21, ou efectuado o pagamento destas despesas contra apresentação do respectivo documento, conforme prévia opção da entidade patronal.

2 — Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão abonados os seguintes valores:

- Pequeno-almoço — € 1,85;
- Almoço ou jantar — € 8,20;
- Ceia — € 2,46;
- Dormida — € 23,88.

3 —

4 —

5 —

6 —

CAPÍTULO XI

Direitos especiais

Cláusula 39.^a

Seguro e fundo para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas no valor de € 24,91. Este abono fará parte integrante da retribuição do trabalhador enquanto este se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

2 —

Cláusula 40.^a

Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores que trabalhem em regime de dois ou três turnos rotativos terão direito a um subsídio no valor mensal de € 37,52.

2 —

CAPÍTULO XII

Questões gerais e transitórias

Cláusula 45.^a

Produção de efeitos

As cláusulas 19.^a, 21.^a, 39.^a e 40.^a, bem como as tabelas de remunerações mínimas constantes dos anexos III-A e III-B, produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2003.

ANEXO III-A

Tabela de remunerações mínimas

(para vigorar entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2003)

Categoria	Designação	Euros (AEVP)
A	Analista principal químico	894,47
B	Controlador de qualidade (armazém) Encarregado geral de armazém	833,19
C	Caixeiro-chefe de secção	788,39
D	Ajudante de controlador de qualidade (armazém)	712,69
	Analista (químicos)	
	Encarregado de armazém	
	Encarregado (secção de pintura de garrafas)	
	Encarregado de refeitório	
	Fogoeiro de 1. ^a	
	Oficial electricista	
	Serralheiro mecânico de 1. ^a	688,49
	Torneiro mecânico de 1. ^a	
E	Motorista de pesados	688,49
F	Ajudante de encarregado de armazém ... Chefe de equipa (secção de pintura de garrafas)	674,07
	Chefe de sector de enchimento	
	Fiel de armazém	
	Fogoeiro de 2. ^a	
	Serralheiro mecânico de 2. ^a	
	Torneiro mecânico de 2. ^a	
G	Analista estagiário	643,17
	Caixeiro	
	Carpinteiro de limpos	
	Cozinheiro	
	Fogoeiro de 3. ^a	
	Motorista de ligeiros	
	Operador de máquinas (armazém)	
	Pedreiro	
	Preparador de tintas (secção de pintura de garrafas)	
	Pintor (construção civil)	
	Preparador (químicos)	
	Serralheiro mecânico de 3. ^a	
	Tanoeiro	624,63
	Torneiro mecânico de 3. ^a	
	Trolha ou pedreiro de acabamentos	
H	Preparador de vinhos espumantes	624,63
	Marcador de madeiras	606,10
	Operador chefe de linha de enchimento	
I	Lubrificador (metalúrgico)	606,10
	Operador de empilhador	

Categoria	Designação	Euros (AEVP)
J	Ajudante de motorista	596,31
	Barrileiro	
	Caixoteiro ou carpinteiro de embalagens	
	Chegador do 3. ^o ano	
	Contínuo	
	Controlador-caixa (hoteleiro)	
	Distribuidor (armazém)	
	Empregado de balcão	
	Guarda	
	Operador de linha de enchimento	
	Operador de linha de pintura (pintura de garrafas)	
	Porteiro	
	Profissional de armazém	
	Servente de viaturas de carga	
	Servente de construção civil	
L	Caixeiro-ajudante	514,44
	Chegador do 2. ^o ano	
M	Auxiliar de armazém	486,11
	Chegador do 1. ^o ano	
	Empregado de refeitório	
	Praticante do 2. ^o ano (metalúrgico)	
	Profissional de armazém (adaptação)	
	Servente de limpeza	397,03
N	Praticante do 1. ^o ano (metalúrgico)	
O	Paquete de 16 e de 17 anos	(*) 322,87
	Profissional de armazém de 16 e 17 anos ...	
	Aprendiz de 16 anos (metalúrgico)	

(*) Sem prejuízo da aplicação do regime legal do salário mínimo nacional.

Nota. — A presente tabela aplica-se às empresas ou entidades representadas pela AEVP — Associação das Empresas de Vinho do Porto.

ANEXO III-B

Tabela de remunerações mínimas

(para vigorar entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2003)

Categoria	Designação	Euros (ANCEVE/ACIBEV)
A	Analista principal químico	683,68
B	Controlador de qualidade (armazém) Encarregado geral de armazém	641,65
C	Caixeiro-chefe de secção	600,65
D	Ajudante de controlador de qualidade (armazém)	541,71
	Analista (químicos)	
	Encarregado de armazém	
	Encarregado (secção de pintura de garrafas)	
	Encarregado de refeitório	
	Fogoeiro de 1. ^a	
	Oficial electricista	
	Serralheiro mecânico de 1. ^a	528,39
	Torneiro mecânico de 1. ^a	
E	Motorista de pesados	528,39

Categoria	Designação	Euros (ANCEVE/ /ACIBEV)
F	Ajudante de encarregado de armazém ... Chefe de equipa (secção de pintura de garrafas) Chefe de sector de enchimento Fiel de armazém Fogoeiro de 2. ^a Serralheiro mecânico de 2. ^a Torneiro mecânico de 2. ^a	515,58
G	Analista estagiário Caixeiro Carpinteiro de limpos Cozinheiro Fogoeiro de 3. ^a Motorista de ligeiros Operador de máquinas (armazém) Pedreiro Preparador de tintas (secção de pintura de garrafas) Pintor (construção civil) Preparador (químicos) Serralheiro mecânico de 3. ^a Tanoeiro Torneiro mecânico de 3. ^a Trolha ou pedreiro de acabamentos	486,36
H	Preparador de vinhos espumantes Marcador de madeiras Operador chefe de linha de enchimento	473,55
I	Lubrificador (metalúrgico) Operador de empilhador	459,71
J	Ajudante de motorista Barrileiro Caixoteiro ou carpinteiro de embalagens Chegador do 3. ^o ano Contínuo Controlador-caixa (hoteleiro) Distribuidor (armazém) Empregado de balcão Guarda Operador de linha de enchimento Operador de linha de pintura (pintura de garrafas) Porteiro Profissional de armazém Servente de viaturas de carga Servente de construção civil	453,05
L	Caixeiro-ajudante Chegador do 2. ^o ano	400,26
M	Auxiliar de armazém Chegador do 1. ^o ano Empregado de refeitório Praticante do 2. ^o ano (metalúrgico) Profissional de armazém (adaptação) Servente de limpeza	396,94
N	Praticante do 1. ^o ano (metalúrgico)	357,91
O	Paquete de 16 e de 17 anos Profissional de armazém de 16 e 17 anos ... Aprendiz de 16 anos (metalúrgico)	(*) 286,02

(*) Sem prejuízo da aplicação do regime legal do salário mínimo nacional.

Nota. — A presente tabela aplica-se às empresas ou entidades representadas pela ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Exportadores de Vinhos e Bebidas Espirituosas e pela ACIBEV — Associação dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos.

Porto, 4 de Junho de 2003.

Pela AEVP — Associação das Empresas de Vinho do Porto:
(Assinatura ilegível.)

Pela ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Exportadores de Vinhos e Bebidas Espirituosas:
(Assinatura ilegível.)

Pela ACIBEV — Associação dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos:
(Assinatura ilegível.)

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 3 de Julho de 2003.

Depositado em 11 de Julho de 2003, a fl. 27 do livro n.º 10, com o n.º 187/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a FAPEL — Assoc. Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência da convenção

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 a 3 —

4 — As remunerações mínimas constantes das tabelas salariais produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2003.

.....

C) Prestação de trabalho nocturno

Cláusula 29.^a

Trabalho nocturno

1 — A remuneração de todo e qualquer trabalho prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte será acrescida de € 1,29 por hora, salvo regime mais favorável previsto na lei.

.....

Cláusula 37.^a

Deslocações

.....

2 — O pagamento das despesas de alojamento será sempre feito nos montantes abaixo indicados:

Almoço ou jantar — € 7,83;

Pequeno-almoço — € 1,44;

Dormida — € 23,07;
Diária completa — € 40,17.

Cláusula 38.^a

Seguro

1 — Para os trabalhadores que habitualmente façam serviço externo será estabelecido um seguro de acidentes pessoais no valor de € 14 960,75, válido, pelo menos, para os períodos em que se encontrem ao serviço.

2 — Todos os veículos utilizados habitualmente por estes trabalhadores, nas situações referidas no n.º 1, pertencentes aos próprios ou à entidade patronal, terão um seguro de responsabilidade civil de € 13 626,90, suportado pela entidade patronal.

CAPÍTULO VII

Refeitório, horário das refeições e subsídio de alimentação

Cláusula 39.^a

Refeitório

7 — Cada trabalhador que tome as suas refeições no refeitório nos termos do n.º 2 desta cláusula comparará no custo de cada refeição pagando um montante que não excederá € 1,25.

§ único. O montante máximo de € 1,25 da participação prevista no n.º 7 desta cláusula começa a aplicar-se a partir de 1 de Janeiro de 1996 e a primeira actualização verificar-se-á em função das negociações que ocorrerem em 1996.

8 — Sempre que os refeitórios não forneçam refeições ao jantar ou à ceia, a empresa pagará a cada trabalhador dos turnos que estiverem a funcionar durante os períodos a que correspondam cada uma dessas refeições um subsídio de € 2,47.

9 — Os trabalhadores dos turnos das 8 às 16 horas e das 16 às 24 horas aos sábados, domingos e feriados, se o refeitório se encontrar encerrado, recebem um subsídio de refeição de almoço ou jantar no valor de € 3,30.

10 — As empresas que não tenham refeitório ou nos casos em que não o tenham em funcionamento, para fornecerem a alimentação pagarão a cada trabalhador um subsídio no valor de € 2,47.

13 — Aos trabalhadores de empresas que tenham refeitório e que prestem habitualmente a sua actividade profissional em locais de trabalho situados fora da localidade em que está situado o mesmo refeitório e que não tenham possibilidade de utilização de qualquer refeitório da respectiva empresa será assegurado, em substituição do subsídio de refeição previsto nos n.ºs 9 e 10, um subsídio diário de € 3,71, sujeito, porém, às condições previstas no n.º 11.

Cláusula 40.^a

Subsídio de alimentação

2 — Se o refeitório não estiver em período de funcionamento, as refeições a que se refere o número anterior serão substituídas pelos seus equivalentes pecuniários, cujos valores são os seguintes:

- a) Pequeno-almoço — € 1,44;
- b) Almoço ou jantar — € 3,66;
- c) Ceia — € 2,42.

Cláusula transitória

1 — A Empresa Nisa, Indústria Transformadora de Celulose e Papel, S. A., praticará no ano de 2003 as seguintes excepções relativamente à cláusula 29.^a, «Trabalho nocturno»: € 1,17.

Tabela salarial — nível 7-B:

Os trabalhadores que afixarem € 394 passarão a receber, no mínimo, € 405;

Os restantes auferirão o montante estabelecido para este nível na tabela acordada.

2 — A partir do ano de 2004, a Empresa uniformizará os valores ora excepcionados com as restantes empresas abrangidas por esta convenção colectiva de trabalho.

ANEXO II

Tabela de remunerações base (mínimas)

Grupos	Tabela I (em euros)
1	854,90
2-A	711,73
2-B	638,60
3	577,83
4-A	522,21
4-B	503,67
5	485,13
6-A	460,41
6-B	442,90
7-A	433,63
7-B	416,12
8	409,94
9	358,44
10	355,35

2 — Os caixas que tenham à sua guarda e responsabilidade quantias em dinheiro têm direito a um abono para falhas de € 35,02 por cada mês de efectivo desempenho das respectivas funções.

3 — Os cobradores que tenham à sua guarda e responsabilidade quantias em dinheiro têm direito a um abono para falhas de € 27,81 por cada mês de efectivo desempenho das respectivas funções.

4 — Os manipuladores que na sua secção estejam incumbidos do registo do ponto e outros elementos relativos à mão-de-obra ou às produções e consumos terão direito a um acréscimo de € 12,36 à sua retribuição mensal efectiva.

5 — Os técnicos de desenho, se desempenharem funções de chefia ou de coordenação, serão remunerados com o acréscimo de 5% sobre a remuneração mínima mensal prevista nesta convenção para a sua categoria profissional.

Lisboa, 14 de Abril de 2003.

Pela FAPEL — Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão:
(Assinatura ilegível.)

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

- SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;
- STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
- 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 Dist. de Angra do Heroísmo;
- SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviço e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
- Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT;

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:
(Assinatura ilegível.)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Extrativas, Energia e Química, em representação do seu sindicato filiado:

- SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia Química e Indústrias Diversas;

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:
(Assinatura ilegível.)

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras:
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 30 de Junho de 2003.

Depositado em 14 de Julho de 2003, a fl. 28 do livro n.º 10, com o n.º 192/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Comercial, Industrial e Serviços de Castelo Branco, Idanha-a-Nova e Vila Velha de Ródão e outras e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro — Alteração salarial e outras.

Cláusula 22.^a

Diuturnidades

1, 2, 3 e 4 —

5 — A partir de 1 de Abril de 2003 o valor pecuniário de cada diuturnidade será de € 11 mensais.

Cláusula 22.^a-A

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT têm direito, por cada dia de trabalho efectivamente prestado, a um subsídio de refeição no valor de € 2,25.

.....

A cláusula 29.^a do CCT passará a ter a seguinte redacção:

«Cláusula 29.^a

Descanso semanal e feriados

1 — Considera-se dia de descanso semanal o domingo.

2 — Além do dia de descanso semanal referido, os trabalhadores têm direito a um descanso semanal complementar nos termos seguintes:

- a) Todo o dia de sábado para os empregados de escritório;
- b) Para os caixeiros, sábados a partir das 13 horas, excepto nos três sábados imediatamente anteriores ao Natal;
- c) Os caixeiros que trabalhem ao sábado à tarde, exceptuados os três sábados referidos na alínea anterior, têm direito a dois dias de descanso semanal, sendo um deles obrigatoriamente o domingo e o outro um dia, a fixar de forma rotativa, entre segunda-feira e sábado. Contudo, por acordo expresso entre o trabalhador e a sua entidade patronal, este dia de descanso complementar poderá ser gozado em dois meios dias, sendo um deles fixo.

3 — É, para todos os efeitos, considerado feriado, além dos decretados obrigatórios, o feriado municipal do concelho onde se situam as respectivas instalações, bem como a terça-feira de Carnaval.

4 — Em substituição do feriado de Sexta-Feira Santa, observar-se-á, por tradição festiva, o feriado de segunda-feira de Páscoa nos concelhos da Covilhã e Penamacor. Nos restantes concelhos do distrito será obrigatória a observância daquele feriado no próprio dia.»

Negociação do CCT para o ano de 2003

Tabelas salariais

categorias profissionais	Remunerações mínimas (em euros)
Gerente comercial, chefe de compras ou vendas, encarregado geral, encarregado de loja (supermercado ou hipermercado), director de serviços, chefe de serviços, chefe de escritório, chefe de divisão e contabilidade e guarda-livros	487,20
Caixeiro encarregado, chefe de secção, encarregado de armazém, inspector de vendas, colecionador, operador encarregado (supermercado ou hipermercado), programador mecanográfico e tesoureiro	445,60
Primeiro-caixeiro, fiel de armazém, vendedor, caixeiro-viajante, caixeiro de praça (pracista), promotor de vendas, prospector de vendas especializado ou técnico de vendas, expositor/decorador, operador especializado (supermercado ou hipermercado), operador mecanográfico de correspondente em línguas estrangeiras, caixa, primeiro-escriturário, aprovador de madeiras, operador de máquinas de contabilidade de 1. ^a , relojoeiro reparador de 1. ^a , ourives reparador de 1. ^a e operador informático de 1. ^a	399,75
Segundo-caixeiro, demonstrador, angariador propagandista, conferente, operador de 1. ^a (supermercado ou hipermercado), operador mecanográfico de 2. ^a , esteno-dactilógrafo, operador de máquinas de contabilidade de 2. ^a , segundo-escriturário, relojoeiro reparador de 2. ^a , ourives reparador de 2. ^a , operador informático de 2. ^a , operador-verificador e operador de posto de dados de 1. ^a	389,10

Categorias profissionais	Remunerações mínimas (em euros)
Terceiro-caixeiro, operador mecanográfico, operador de 2. ^a (supermercado ou hipermercado), preparador-repositor, caixa de balcão, terceiro-escriturário, relojoeiro reparador de 3. ^a , telefonista, cobrador, costureiro de emendas, sapateiro reparador, perfurador-verificador/operador de posto de dados de 2. ^a e operador informático estagiário	364,10
Estagiário de perfurador-verificador/operador de posto de dados e estagiário dactilógrafo dos 3. ^o , 2. ^o e 1. ^o anos	357,60
Caixeiro-ajudante, ajudante de relojoeiro reparador, ajudante de ourives reparador, ajudante de costureiro de emendas e ajudante de sapateiro reparador dos 3. ^o , 2. ^o e 1. ^o anos	357,60
Contínuo, guarda, porteiro, distribuidor, embalador, rotulador, etiquetador, engarrafador e servente	357,60
Praticante e pacote dos 3. ^o , 2. ^o e 1. ^o anos	268,20
Guarda-livros em regime livre	8,35/hora
Servente de limpeza em regime livre	5,05/hora

Subsídio de refeição por cada dia de trabalho prestado — € 2,25.

Valor pecuniário de cada diuturnidade — € 11.

Validade da presente tabela — 12 meses, a partir de 1 de Abril de 2003.

Castelo Branco, 13 de Junho de 2003.

Pela ACICB — Associação Comercial, Industrial e Serviços de Castelo Branco, Idanha-a-Nova e Vila Velha de Ródão e pela Associação Comercial, Industrial da Sertã, Proença-a-Nova, Vila de Rei e Oleiros:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial e Industrial do Fundão:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial e Industrial dos Concelhos da Covilhã, Belmonte e Penamacor:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços representa o SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços.

Lisboa, 23 de Junho de 2003. — Pelo Secretariado:
(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 30 de Junho de 2003.

Depositado em 10 de Julho de 2003, a fl. 26 do livro n.º 10, com o registo n.º 180/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Comercial da Guarda e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras.

Cláusula 2.^a

Vigência

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

Cláusula 21.^a

Diuturnidades

Diuturnidade no valor de € 16,50.

Cláusula 22.^a-A

Subsídio de refeição

Por cada dia de trabalho o valor de € 1,50.

Tabela salarial

Nível	Categorias	Remunerações (euros)
I	Director de serviços Chefe de departamento Chefe de divisão Secretário-geral Chefe de serviços Técnico de contas	569
II	Guarda-livros Chefe de secção (esc.) Programador Secretário de direcção	540
III	Caixeiro-encarregado Chefe de compras Gerente comercial Caixeiro chefe de secção Chefe de vendas Inspector de vendas	496
IV	Caixa de escritório Expositor Primeiro-caixeiro Técnico de vendas Caixeiro-viajante Fiel de armazém Primeiro-escriturário Vendedor especializado	445,50
V	Cobrador de 1. ^a Recepcionista de 1. ^a Segundo-escriturário Pracista Segundo-caixeiro	407
VI	Caixa balcão com mais de 21 anos Recepcionista de 2. ^a Terceiro-caixeiro Cobrador de 2. ^a Telefonista de 1. ^a Terceiro-escriturário	385

Nível	Categorias	Remunerações (euros)
VII	Cobrador de 3. ^a Distribuidor Guarda Recepcionista de 3. ^a Telefonista de 2. ^a Engarrafador Contínuo Porteiro Servente	370
VIII	Servente de limpeza (regime livre)	3,70/hora
IX	Servente de limpeza	(a)
X	Caixa balcão (menor de 21 anos) Dactilógrafo Caixeiro-ajudante do 1. ^o , do 2. ^o e do 3. ^o anos Estagiário de escritório	(a)
XI	Paquete de escritório Praticante de caixeiro do 1. ^o , do 2. ^o e do 3. ^o anos	(a)

(a) A estes níveis aplicam-se as regras constantes do diploma legal que em cada ano aprova o salário mínimo nacional, que desde 1 de Janeiro de 2003 é de € 366,60.

Guarda, 15 de Maio de 2003.

Pela Associação Comercial da Guarda:
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial de Gouveia, Seia e Fornos de Algodres:
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial e Industrial de Trancoso:
(Assinatura ilegível.)

Pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores Comércio, Escritório e Serviços de Portugal:
(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 3 de Julho de 2003.

Depositado em 9 de Julho de 2003, a fl. 26 do livro n.º 10, com o n.º 178/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Comercial de Portalegre e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

As presentes alterações ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 27, de 22 de Julho de 1998, e subsequentes alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 2001, obrigam, por um lado, todas as empresas do comércio retalhista filiadas na Associação Comercial de Portalegre, na Associação de

Comércio e Indústria de Elvas e na Associação Comercial e Industrial do Concelho de Ponte de Sor e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o seu local de trabalho, desde que representados pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços.

Cláusula 2.^a

Vigência do contrato

1 a 3 — (Mantém a redacção em vigor.)

4 — A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Março de 2003, independentemente da data da sua publicação.

Cláusula 27.^a

Retribuições certas mínimas

1 a 6 — (Mantém a redacção em vigor.)

7 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas no valor de € 14,50, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador exercer essas funções, ainda que a título de substituição.

8 — (Mantém a redacção em vigor.)

9 — Os trabalhadores receberão por dia de trabalho efectivamente prestado um subsídio de refeição de € 3.

Cláusula 30.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a uma diuturnidade no montante de € 12 por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 a 4 — (Mantém a redacção em vigor.)

ANEXO IV

Tabela salarial

Nível	Categorias	Remunerações (em euros)
I	Chefe de escritório Gerente comercial	544
II	Chefe de serviços Programador Técnico administrativo Chefe de compras Chefe de vendas	524
III	Guarda-livros Chefe de secção Assistente administrativo Inspector de vendas Caixeiro-chefe de secção Encarregado de armazém	482

Nível	Categorias	Remunerações (em euros)
IV	Secretário-correspondente Subchefe de secção Escriturário especializado Correspondente em língua estrangeira Caixeiro-encarregado Caixeiro-viajante Vendedor especializado	434
V	Primeiro-escriturário Caixa Estagiário de programação Recepcionista de 2. ^a Primeiro-caixeiro Fiel de armazém Caixeiro de praça Expositor Prospector de vendas Talhante de 1. ^a Relojoeiro-reparador de 1. ^a Ourives-reparador de 1. ^a Motorista de pesados	410
VI	Segundo-escriturário Recepcionista de 2. ^a Cobrador de 1. ^a Segundo-caixeiro Propagandista Demonstrador Talhante de 2. ^a Relojoeiro-reparador de 2. ^a Ourives-reparador de 2. ^a Motorista de ligeiros	392
VII	Terceiro-escriturário Telefonista Cobrador de 2. ^a Terceiro-caixeiro Empregado de armazém Costureira de emendas Talhante de 3. ^a Relojoeiro-reparador de 3. ^a Ourives-reparador de 3. ^a Caixa de balcão	370
VIII	Contínuo Guarda Porteiro Repositor Operador de máquinas de embalar Embalador Distribuidor Servente Ajudante de motorista Servente de limpeza	367
IX	Estagiário dactilógrafo do 3. ^o ano Caixeiro-ajudante do 3. ^o ano Ajudante de costureira de emendas do 3. ^o ano Ajudante de talhante do 3. ^o ano Ajudante de relojoeiro-reparador do 3. ^o ano Ajudante de ourives-reparador do 3. ^o ano	360
X	Estagiário dactilógrafo do 2. ^o ano Caixeiro-ajudante do 2. ^o ano Ajudante de costureira de emendas do 2. ^o ano Ajudante de talhante do 2. ^o ano Ajudante de relojoeiro-reparador do 2. ^o ano Ajudante de ourives-reparador do 2. ^o ano	357,50
XI	Estagiário dactilógrafo do 1. ^o ano Caixeiro-ajudante do 1. ^o ano Ajudante de costureira de emendas do 1. ^o ano Ajudante de talhante do 1. ^o ano Ajudante de relojoeiro-reparador do 1. ^o ano Ajudante de ourives-reparador do 1. ^o ano	357,50

Nível	Categorias	Remunerações (em euros)
XII	Paquete do 2. ^o Praticante do 2. ^o ano	357,50
XIII	Paquete do 1. ^o ano Praticante do 1. ^o ano	357,50

1 de Abril de 2003.

Pela ACP — Associação Comercial de Portalegre:
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação de Comércio, Indústria e Serviços de Elvas:
(Assinatura ilegível.)

Pela ACIPS — Associação Comercial e Industrial do Concelho de Ponte de Sor:
(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:
(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.

28 de Abril de 2003. — Pelo Secretariado, (Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 8 de Julho de 2003.

Depositado em 10 de Julho de 2003, a fl. 26 do livro n.º 10, com o registo n.º 179/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Nacional dos Ópticos e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente contrato aplica-se a todo o território nacional e obriga, por uma parte, todas as empresas representadas pela Associação Nacional dos Ópticos e, por outra parte, todos os trabalhadores sindicalizados nas associações sindicais signatárias.

2 — (Mantém a redacção em vigor.)

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — As alterações ao presente contrato serão válidas pelo período de um ano, entrando em vigor cinco dias

após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, produzindo efeitos, a tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária, a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

2 a 5 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

Cláusula 25.^a

Retribuição certa mínima

1 a 9 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

10 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores ao seu serviço um subsídio de refeição de € 2,20 por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

Cláusula 28.^a

Trabalho fora do local habitual

1 e 2 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

3 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de € 47,90 para alimentação e alojamento.

4 — Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão abonadas as seguintes quantias:

Alojamento e pequeno-almoço — € 29,30;
Almoço ou jantar — € 11,20.

5 a 8 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

ANEXO II

Tabela de remunerações certas mínimas

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações (em euros)
I	Gerente comercial Chefe de escritório Chefe de departamento, divisão ou serviços Tesoureiro Analista de sistemas Programador (de computadores) Contabilista Técnico de contas Encarregado geral de armazém Óptico-optometrista	796
II	Caixeiro oficial-encarregado ou chefe de secção Chefe de secção (escritório) Chefe de vendas Encarregado de armazém Chefe de compras Guarda-livros Programador mecanográfico Contactologista ou técnico de lentes de contacto	741
III	Inspector de vendas Correspondente em línguas estrangeiras ... Subchefe de secção Secretário de direcção Técnico de óptica ocular Operador de comutador	698,50

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações (em euros)
IV	Primeiro-escriturário Primeiro-caixeiro Primeiro-oficial Prospector de vendas Caixeiro-viajante Caixeiro de praça Caixa de escritório Fiel de armazém Cobrador Operador de máquinas de contabilidade ... Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Motorista de pesados Operador mecanográfico	669,50
V	Segundo-caixeiro Segundo-escriturário Segundo-oficial Demonstrador Propagandista Motorista de ligeiros Conferente Perfurador-verificador Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Recepcionista	625,50
VI	Terceiro-caixeiro Terceiro-escriturário Terceiro-oficial Telefonista Contínuo Porteiro Guarda Caixa de balcão Servente Distribuidor Embalador Ajudante de motorista	579
VII-a)	Dactilógrafo do 2.º ano Estagiário do 2.º ano Caixeiro-ajudante do 2.º ano Oficial-ajudante do 2.º ano Servente de limpeza (a)	449,50
VIII	Dactilógrafo do 1.º ano Estagiário do 1.º ano Caixeiro-ajudante do 1.º ano Oficial-ajudante do 1.º ano	377
IX-b)	Paquete Praticante de caixeiro (1.º e 2.º anos) ... Praticante de armazém (1.º e 2.º anos) ... Aprendiz de óptica (1.º e 2.º anos)	358,50

a) Empregado de limpeza — € 2,77/hora.

b) Sem prejuízo do salário mínimo nacional, quando seja aplicável.

Nota. — As cláusulas e a restante matéria não objecto de revisão mantêm-se com a redacção em vigor.

lisboa, 9 de Abril de 2003.

Pela Associação Nacional dos Ópticos:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

- SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;
- SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
- STECAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
- Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos de São Miguel e Santa Maria;

SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços:
(Assinatura ilegível.)

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:
(Assinatura ilegível.)

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 8 de Julho de 2003.

Depositado em 10 de Julho de 2003, a fl. 26 do livro n.º 10, com o registo n.º 182/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a APFAO — Assoc. Portuguesa dos Fornecedores de Artigos de Óptica e a FEP-CES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

Alterações ao CCT do comércio de óptica publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 31, de 22 de Agosto de 2000, e 24, de 29 de Junho de 2002.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente contrato aplica-se a todo o território nacional e obriga, por uma parte, todas as empresas representadas pela Associação Portuguesa dos Fornecedores de Artigos de Óptica e, por outra, todos os trabalhadores sindicalizados nas associações sindicais signatárias.

2 — Aquando da entrega para publicação deste CCT ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, as associações patronais e sindicais outorgantes obrigam-se a requerer a extensão deste CCT a todas as empresas que exerçam a sua actividade nestes sectores e que não estejam filiadas nas associações patronais outorgantes e aos trabalhadores com as categorias profissionais nele previstas que não se encontrem filiados nas associações sindicais signatárias.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — A tabela salarial e as cláusulas pecuniárias serão válidas pelo período de um ano, entrando em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, produzindo efeitos, a tabela salarial, a partir de 1 de Maio de 2003.

2 — O presente CCT pode ser denunciado por qualquer das partes. Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito à parte contrária até 60 dias antes do termo do período de vigência.

3 — A proposta de revisão será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder nos 30 dias imediatos, contados a partir da data da sua recepção.

4 — Dez dias após a apresentação da contraproposta, as partes deverão reunir para fixação do calendário de negociações e duração das mesmas.

5 — Enquanto não entrar em vigor um novo texto, continuará a vigorar o texto que se pretende actualizar ou alterar.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 28.ª

Trabalho fora do local habitual

3 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de € 49 para alimentação e alojamento.

4 — Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão abonadas as seguintes quantias:

Alojamento e pequeno-almoço — € 30,25;
Almoço ou jantar — € 11,50.

ANEXO II

Tabela de remunerações certas mínimas

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações (em euros)
I	Analista de sistemas Chefe de departamento, divisão ou serviço Chefe de escritório Contabilista Encarregado geral de armazém Gerente comercial Óptico-optometrista Programador de computadores Técnico de contas Tesoureiro	804
II	Caixeiro oficial-encarregado ou chefe de secção Chefe de compras Chefe de secção (escritório) Chefe de vendas Contactologista ou técnico de lentes de contacto Encarregado de armazém Guarda-livros Programador mecanográfico	748
III	Correspondente em línguas estrangeiras Inspector de vendas Operador de computador Secretário de direcção Subchefe de secção Técnico de óptica ocular	705

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações (em euros)
IV	Caixa de escritório Caixeiro de praça Caixeiro-viajante Cobrador Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Fiel de armazém Motorista de pesados Operador de máquinas de contabilidade Operador mecanográfico Primeiro-caixeiro Primeiro-escriturário Primeiro-oficial Prospector de vendas	677
V	Conferente Demonstrador Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Motorista de ligeiros Perfurador-verificador Propagandista Rececionista Segundo-caixeiro Segundo-escriturário Segundo-oficial	632
VI	Ajudante de motorista Caixa de balcão Contínuo Distribuidor Embalador Guarda Porteiro Servente Telefonista Terceiro-caixeiro Terceiro-escriturário Terceiro-oficial	586
VII	Caixeiro-ajudante do 2.º ano Dactilógrafo do 2.º ano Estagiário do 2.º ano Oficial-ajudante do 2.º ano Empregado de limpeza (a)	456
VIII	Caixeiro-ajudante do 1.º ano Dactilógrafo do 1.º ano Estagiário do 1.º ano Oficial-ajudante do 1.º ano	383
IX	Aprendiz de óptica do 3.º ano Paquete de 17 anos Praticante de armazém do 3.º ano Praticante de caixeiro do 3.º ano	363

(a) Empregado de limpeza — € 2,80/hora.

Lisboa, 5 de Junho de 2003.

Pela Associação Portuguesa dos Fornecedores de Artigos de Óptica:

(Assinatura ilegível.)

Pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

Pelo STPT — Sindicato dos Trabalhadores do Grupo Portugal Telecom:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para todos os efeitos se declara que esta Federação 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.

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

Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes Sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
Sindicato de Transportes Rodoviários de Faro;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;
Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra de Heroísmo.

Pela Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 1 de Julho de 2003.

Depositado em 10 de Julho de 2003, a fl. 26 do livro n.º 10, com o registo n.º 181/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ACAP — Assoc. do Comércio Automóvel de Portugal e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área

O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se em todo o território português.

Cláusula 2.^a

Âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho é vertical (CCTV) e obriga as empresas representadas pelas seguintes associações patronais:

ACAP — Associação do Comércio Automóvel de Portugal;
RIMA — Associação dos Industriais de Montagem de Automóveis;
ANECRA — Associação Nacional das Empresas do Comércio e da Reparação de Automóveis;
ARAN — Associação Nacional do Ramo Automóvel.

2 — O presente contrato obriga também as empresas de reparação automóvel e respectivos subsectores de garagens, estações de serviço, postos de abastecimento de combustíveis e postos de assistência e pneumáticos representadas pela AIM (Associação Industrial do Minho).

3 — São também abrangidos por este contrato colectivo os trabalhadores, independentemente da categoria profissional atribuída, representados pelo sindicatos signatários.

4 — Excluem-se do âmbito do presente contrato as empresas representadas pelas associações outorgantes (ARAN e AIM) que exerçam exclusivamente as actividades de garagens, estações de serviços, postos de abastecimento de combustíveis, parques de estacionamento e postos de assistência a pneumáticos e ainda as que nas actividades acima mencionadas empreguem de 6 a 12 trabalhadores e possuam, além daquelas actividades, apenas uma secção comercial a que esteja adstrito um único trabalhador, desde que a secção comercial tenha uma facturação inferior a 50 % da facturação geral da empresa, e as que nas actividades acima mencionadas empreguem mais de 12 trabalhadores e possuam, além daquelas actividades, apenas uma secção comercial a que estejam adstritos apenas 1 ou 2 trabalhadores, desde que a secção comercial tenha uma facturação inferior a 50% da facturação geral da empresa.

5 — Todavia, aos trabalhadores que prestem serviço nas secções de comércio automóvel das empresas referidas no número anterior aplicar-se-á o presente CCTV.

Cláusula 3.^a

Vigência e forma de denúncia

1 — O presente contrato colectivo de trabalho entra em vigor após a sua publicação, nos termos da lei.

2 — O período de vigência do contrato colectivo é de 12 meses.

3 — As tabelas salariais e cláusulas com expressão pecuniária poderão ser denunciadas decorridos 10 meses sobre a data da sua aplicação, podendo o restante clausulado ser denunciado com a antecedência máxima de 180 dias em relação ao termo do respectivo período de vigência.

4 — O termo dos prazos de denúncia previsto no número anterior poderá, a requerimento de qualquer das partes, ser antecipado dois meses, respectivamente, iniciando-se desde logo um período de pré-negociação com base em proposta e resposta provisórias.

5 — Terminado o prazo de vigência do contrato sem que haja denúncia do mesmo, considera-se automaticamente renovado, por períodos de 90 dias, se não for denunciado nos 30 dias imediatamente anteriores ao termo de cada um dos períodos em curso.

6 — A proposta de revisão, devidamente fundamentada, revestirá a forma escrita, devendo a outra parte responder, também, fundamentadamente e por escrito, nos 30 dias imediatos, contados a partir da data da sua recepção.

7 — As negociações iniciar-se-ão nos 15 dias seguintes à recepção da resposta à proposta.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 4.^a

Definição de categorias profissionais

No anexo III deste contrato são definidas as categorias profissionais por ele abrangidas, com a indicação das funções que lhes são incumbidas.

Cláusula 5.^a

Enquadramento profissional

As categorias profissionais do presente CCTV constam do enquadramento profissional definido (anexo II).

Cláusula 6.^a

Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCTV serão obrigatoriamente classificados pelas entidades patronais de acordo com as funções efectivamente desempenhadas.

2 — É vedado às entidades patronais atribuir aos trabalhadores categorias profissionais e graus de enquadramento diferentes dos estabelecidos neste contrato.

Cláusula 7.^a

Níveis profissionais

As diversas categorias profissionais abrangidas pelo presente contrato são distribuídas em níveis, tendo por base as exigências das tarefas realmente desempenhadas, os níveis de formação profissional e de conhecimentos técnicos necessários, o grau de autonomia das decisões a tomar no desempenho das tarefas e o tempo de prática e de aprendizagem necessários, como também o esforço físico ou mental e o meio ambiente em que o trabalhador desempenhe as suas funções ou tarefas.

Cláusula 8.^a

Condições de admissão

1 — Para o preenchimento de lugares na empresa, através de novas admissões ou promoções, o homem e a mulher estão em iguais condições, desde que satisfaçam os requisitos exigidos para a função, nomeadamente os estabelecidos neste contrato.

2 — Para o preenchimento de lugares na empresa, a entidade patronal dará preferência aos trabalhadores já em serviço, desde que a entidade patronal considere que esses trabalhadores reúnem as condições necessárias para o preenchimento dos referidos lugares.

3 — Salvo acordo em contrário, a entidade patronal que admita um trabalhador obriga-se a respeitar a categoria profissional e o grau de enquadramento por este adquiridos anteriormente, desde que o trabalhador apresente, para o efeito, no acto da admissão, documento comprovativo da categoria profissional ou do grau adquiridos ao serviço da entidade patronal anterior.

4 — Quando qualquer trabalhador transitar, por transferência, de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada e tenha administradores ou sócios gerentes comuns, ser-lhe-á contada, para todos os efeitos, a data da admissão na primeira.

5 — A admissão deve constar de um documento, escrito e assinado por ambas as partes, sendo um exemplar entregue ao trabalhador e outro enviado ao sindicato respectivo, no prazo de 15 dias, do qual constam as seguintes informações:

- a) Identidade das partes;
- b) Local de trabalho ou, na falta de um local fixo ou predominante, a indicação de que o trabalhador está obrigado a exercer a sua actividade em vários locais, bem como a sede ou o domicílio da entidade patronal;
- c) Categoria do trabalhador e caracterização sumária do seu conteúdo, bem como grau do CCTV;
- d) Data de celebração do contrato e início dos seus efeitos;
- e) Duração previsível do contrato, se este for sujeito a termo resolutivo;
- f) Duração das férias remuneradas ou, se não for possível conhecer essa duração, as regras para a sua determinação;

g) Prazos de aviso prévio a observar pela entidade empregadora e pelo trabalhador para a denúncia ou rescisão do contrato ou, se não for possível conhecer essa duração, as regras para a sua determinação;

h) Valor e periodicidade da remuneração de base inicial, bem como as demais prestações retributivas;

i) Período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;

j) Instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável, quando seja o caso.

6 — A contagem do tempo de aprendizagem e tirocínio da mesma profissão far-se-á em relação à soma dos períodos de trabalho prestado numa ou em várias entidades patronais deste ramo de actividade, desde que seja certificado por escrito o cumprimento dos respectivos períodos.

7 — Sempre que se verificarem vagas no quadro dos caixeiros, deverá ser dada preferência aos serventes que se encontrem ao serviço na empresa.

8 — No preenchimento de vagas para a categoria de inspector de vendas, deverá ser dada preferência a vendedores do quadro da empresa.

Cláusula 9.^a

Período experimental

1 — Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

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

3 — Caso se mantenha a admissão, contar-se-á o período de experiência para efeitos de antiguidade.

4 — Sem prejuízo do disposto relativamente à contratação a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores ou, se a empresa tiver 20 ou menos trabalhadores, 90 dias;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

Cláusula 10.^a

Exames médicos e inspecções médicas periódicas

Esta matéria é regulada pelos diplomas relativos à higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 11.^a

Serviço efectivo

Salvo os casos previstos na lei e neste contrato, não se considera serviço efectivo para efeitos de promoção o tempo correspondente a faltas injustificadas e, bem assim, o de licença sem retribuição na parte que exceda dois meses.

Cláusula 12.^a

Idade e habilitações mínimas

1 — A idade mínima de admissão é a de 16 anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — Apenas podem ser admitidos com 15 anos os jovens que desempenham actividade considerada trabalho leve (¹).

3 — As habilitações mínimas exigidas são a escolaridade obrigatória ou equivalente.

4 — As habilitações referidas no número anterior não serão exigidas aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato desempenhem as correspondentes profissões.

Cláusula 13.^a

Trabalho de menores

1 — É válido o contrato com menores que tenham completado 16 anos, sem prejuízo do disposto na lei.

2 — O menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo quando houver oposição do seu representante legal.

Cláusula 14.^a

Menores e trabalho nocturno

Aos menores é vedado o trabalho nocturno, excepto quando a sua prestação seja indispensável para a respectiva formação profissional.

Cláusula 15.^a

Condições especiais do trabalho dos menores

É vedado às entidades patronais utilizar menores nos serviços de balancés, guilhotinas, quinadeiras, prensas de qualquer tipo e com polimento de metais, assim como em postos de trabalho sujeitos a condições que possam ser prejudiciais ao normal desenvolvimento do jovem.

Cláusula 16.^a

Emprego de deficientes

As empresas abrangidas pelo presente contrato que necessitem admitir trabalhadores procurarão incluir entre os recém-admitidos trabalhadores deficientes físicos, garantindo-lhes, na medida do possível, iguais condições às dos restantes trabalhadores da mesma profissão e escalão.

SECÇÃO II

Carreira profissional

Cláusula 17.^a

Definição

Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador a um grau mais elevado do seu enquadramento profissional ou a mudança para outro serviço de natureza e hierarquia a que corresponda uma escala de retribuições mais elevada.

Cláusula 18.^a

Condições de promoção e acesso

1 — Em relação aos trabalhadores metalúrgicos, electricistas, de construção civil e hotelaria observar-se-á o seguinte:

- a) Os profissionais do 3.º escalão que completem dois anos de permanência na mesma empresa e na categoria profissional respectiva ascenderão automaticamente ao escalão superior, salvo se a entidade patronal comprovar, por escrito, a inaptidão do trabalhador;
- b) Os profissionais do 2.º escalão que completem quatro anos de permanência na mesma empresa e na categoria profissional respectiva ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar, por escrito, a inaptidão do trabalhador;
- c) No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada nos termos das alíneas a) e b) para a sua promoção, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efectuar no seu posto normal de trabalho, sendo, no caso do cozinheiro, realizado no organismo competente;
- d) Os exames a que se refere a alínea anterior destinam-se exclusivamente a averiguar da aptidão do trabalhador para o exercício das funções normalmente desempenhadas no seu posto de trabalho e serão efectuados por um júri composto por dois elementos, um em representação dos trabalhadores e outro em representação da empresa. O trabalhador designará o seu representante.

2 — Em relação aos trabalhadores do comércio e de escritório, observar-se-á o seguinte:

- a) O praticante de caixeiro será obrigatoriamente promovido a caixeiro-ajudante logo que complete três anos de prática ou 18 anos de idade;
- b) O caixeiro-ajudante será obrigatoriamente promovido a terceiro-caixeiro logo que complete dois anos de permanência na categoria;
- c) O terceiro-caixeiro e o segundo-caixeiro ascenderão obrigatoriamente à classe imediata após três anos de permanência na categoria;
- d) Os terceiros-escriturários e os segundos-escriturários ascenderão obrigatoriamente à classe imediata após três anos de permanência na categoria;
- e) Os paquetes, após três anos de prática ou quando atingirem 18 anos de idade, serão pro-

movidos a estagiários; não possuindo as habilitações para estagiários, serão promovidos a contínuos ou porteiros;

- f) Estagiários e dactilógrafos — os estagiários, após dois anos de permanência nesta categoria ou logo que atinjam 21 anos de idade, ascenderão a terceiros-escriturários, tendo, em qualquer caso, de prestar um mínimo de quatro meses de estágio;
- g) Os dactilógrafos serão equiparados, para todos os efeitos, a terceiros-escriturários após dois anos de permanência naquela categoria ou logo que atinjam 21 anos, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu próprio serviço;
- h) O recepcionista-telefonista de 2.^a ascenderá a recepcionista-telefonista de 1.^a após três anos de permanência na categoria;
- i) Para os efeitos previstos nesta cláusula, conta-se a antiguidade que o trabalhador tiver na categoria profissional à data da entrada em vigor do presente contrato.

3 — No sector de garagens, observar-se-á o seguinte:

- O estagiário para lavador, após três meses de prática, será obrigatoriamente promovido a lavador;
- O estagiário para lubrificador, após um ano de prática, será obrigatoriamente promovido a lubrificador;
- O estagiário para lavador-lubrificador, após um ano de estágio, será promovido a lavador-lubrificador;
- O candidato a recepcionista (garagens), logo que complete dois anos de prática, será obrigatoriamente promovido a recepcionista.

4 — O estágio de vendedor terá a duração de 12 meses, período após o qual o estagiário passará imediatamente a vendedor.

5 — Para as categorias profissionais constantes no anexo I, grupo I, todo o trabalhador com idade superior a 20 anos será admitido directamente para qualquer dos escalões das referidas categorias profissionais.

SECÇÃO III

Dotações mínimas e quadros de densidade

Cláusula 19.^a

Dotações mínimas

I — Trabalhadores metalúrgicos:

1 — As empresas que tenham apenas um trabalhador ao seu serviço que seja o executante predominante do trabalho da oficina atribuir-lhe-ão o 1.^o escalão.

2 — O trabalhador do 1.^o escalão que desempenhe funções a que corresponda a categoria de trabalhador de qualificação especializada deverá ser reclassificado nessa categoria.

II — Trabalhadores da construção civil — nos locais de trabalho onde o estabelecimento tenha mais de 20 trabalhadores, haverá um encarregado por cada grupo.

Cláusula 20.^a

Quadros de densidade

Para as empresas que venham a constituir-se e no respeitante ao início da sua actividade, deverão ser observados os seguintes quadros de densidade:

Trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos

Número de trabalhadores	Escalões			
	1. ^o	2. ^o	3. ^o	Praticantes
1	—	1	—	—
2	1	—	—	1
3	1	—	1	1
4	1	1	1	1
5	1	2	1	1
6	1	2	1	2
7	1	2	2	2
8	2	2	2	2
9	2	3	2	2
10	2	3	3	2

Trabalhadores electricistas

Número de trabalhadores	Oficiais	Pré-oficiais	Ajudantes
1	1	—	—
2	1	—	1
3	1	1	1
4	2	1	1
5	3	1	1
6	3	1	2
7	3	2	2
8	4	2	2
9	5	2	2
10	5	3	2

Trabalhadores cozinheiros

Número de trabalhadores	Escalões		
	1. ^o	2. ^o	3. ^o
1	—	—	1
2	—	—	2
3	—	1	2
4	—	1	3
5	—	2	3
6	—	2	4
7	—	3	4
8	1	3	4
9	1	3	5
10	1	3	6

SECÇÃO IV

Regulamento de aprendizagem e tirocinio

Cláusula 21.^a

Princípios gerais

1 — Sem prejuízo do disposto na lei, podem ser admitidos como aprendizes os jovens com menos de 16 anos de idade para ingresso em categoria profissional onde, nos termos do presente CCTV, seja permitida a aprendizagem. As habilitações literárias mínimas para admis-

são como aprendiz são a escolaridade obrigatória ou equivalente.

2 — O objecto da aprendizagem é a formação profissional para as profissões constantes do anexo II, mediante a correspondente retribuição, constante do anexo I do presente CCTV.

3 — O aprendiz não pode ser responsabilizado por eventuais deteriorações que provoque nos equipamentos e materiais que maneje, resultantes da sua natural inexperiência, no exercício da aprendizagem, nem poderá ser-lhe exigida contribuição efectiva para a produtividade da empresa.

4 — Quando cessar um contrato como aprendiz ou praticante, a empresa obriga-se a passar-lhe certificado referente ao tempo de formação profissional e ao aproveitamento que já possui, com a indicação da profissão ou profissões em que tal se verificou.

5 — O tempo de aprendizagem ou tirocínio dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa em que tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade, desde que seja certificado nos termos do número anterior.

6 — Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz conclua o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico oficial ou particular equiparado, ou estágio devidamente certificado de um centro de formação profissional, será obrigatoriamente promovido a praticante no prazo de três meses sobre o termo de um ou outro dos referidos cursos.

Cláusula 22.^a

Promoções

Ascenderão automaticamente a praticantes os aprendizes que hajam terminado o seu período de aprendizagem e ao grau imediato os praticantes que hajam completado o seu período de tirocínio.

Cláusula 23.^a

Duração de aprendizagem

1 — A duração de aprendizagem não poderá ultrapassar três, dois ou um ano, conforme os aprendizes forem admitidos com 15, 16 ou 17 anos de idade, respectivamente, sem prejuízo no disposto na lei.

2 — O aprendiz que perfaça 18 anos de idade será promovido ao escalão imediatamente superior, desde que permaneça um mínimo de 12 meses como aprendiz.

Cláusula 24.^a

Duração do tirocínio

O período máximo de tirocínio dos praticantes será de:

- a) Nas profissões do grau 8 que admita o tirocínio:
 - 1) Dois anos para os candidatos que concluírem a aprendizagem;

- 2) Três anos para os candidatos que não tenham frequentado qualquer escola de aprendizagem. Estes, no 1.º ano, serão designados por praticantes iniciados;

- b) Para as profissões dos graus 9 e 10 que admitam tirocínio, três, dois e um ano, conforme tenham sido admitidos com 15, 16 e 17 anos, respectivamente.

SECÇÃO V

Regimes especiais

SUBSECÇÃO I

Trabalhadores de escritório e correlativos

Cláusula 25.^a

Idade mínima de admissão

A idade mínima de admissão é de:

- a) 16 anos, sem prejuízo das excepções previstas na lei;
- b) 18 anos para os contínuos, cobradores, porteiros e guardas.

SUBSECÇÃO II

Trabalhadores da construção civil

Cláusula 26.^a

Idade de admissão

A idade mínima de admissão dos trabalhadores da construção civil é de 18 anos.

Cláusula 27.^a

Habilitações mínimas

As habilitações mínimas dos trabalhadores da construção civil são a escolaridade obrigatória.

SUBSECÇÃO III

Trabalhadores electricistas

Cláusula 28.^a

Habilitações mínimas

Serão classificados como pré-oficiais os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricidade da Casa Pia de Lisboa, do Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, de electricidade da Marinha de Guerra Portuguesa, da Escola da Marinha Portuguesa, de mecânico electricista ou rádio amador da Escola Militar de Electromecânica e com os cursos do Instituto de Formação Profissional do ministério competente, salvo se o regulamento da carteira profissional legalmente aprovado estabelecer condições mais favoráveis para o trabalhador.

Cláusula 29.^a

Promoções e acesso

1 — A duração da aprendizagem, à excepção do electricista auto, não poderá ultrapassar os dois anos.

2 — O aprendiz que complete 18 anos de idade será promovido ao grau superior desde que perfaça um mínimo de seis meses de aprendizagem.

3 — Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais logo que completem dois anos nessa mesma categoria.

4 — Os pré-oficiais, após dois anos de permanência nessa categoria, serão promovidos a oficiais.

SUBSECÇÃO IV

Trabalhadores técnicos de serviço social

Cláusula 30.^a

Condições de admissão

São admitidos como técnicos de serviço social os diplomados por escolas de serviço social oficialmente reconhecidas.

SUBSECÇÃO V

Trabalhadores de hotelaria

Cláusula 31.^a

Condições de admissão

1 — Só podem ser admitidos trabalhadores maiores de 18 anos.

2 — Têm preferência de admissão:

- a) Os diplomados pelas escolas profissionais da indústria hoteleira oficialmente reconhecidas e já titulares da respectiva carteira profissional;
- b) Os trabalhadores titulares da carteira profissional que tenham sido aprovados em curso de aperfeiçoamento das escolas hoteleiras oficialmente reconhecidas.

Cláusula 32.^a

Título profissional

Para as categorias abaixo indicadas os candidatos terão de preencher os seguintes requisitos:

- a) Para controlador-caixa, cozinheiro e despenheiro, ser maior de 18 anos de idade, possuir escolaridade obrigatória e ter sido aprovado em exame de aptidão profissional oficialmente reconhecido, precedido de estágio não inferior a 12 meses;
- b) Para encarregado de refeitório, ser maior de 21 anos de idade e ter sido aprovado em exame de aptidão profissional oficialmente reconhecido, precedido de estágio não inferior a 12 meses.

Cláusula 33.^a

Direito à alimentação

1 — Nos refeitórios, os trabalhadores apenas têm direito às refeições aí servidas ou confeccionadas.

2 — A alimentação será fornecida em espécie e será igual à das refeições servidas aos utentes.

3 — As horas destinadas às refeições são fixadas pela entidade patronal, dentro dos períodos destinados às refeições do pessoal constante do mapa de horário de trabalho.

4 — Quando os períodos destinados às refeições não estejam incluídos nos períodos de trabalho, deverão estes ser fornecidos nos trinta minutos imediatamente anteriores ou posteriores ao início ou termo dos mesmos períodos de trabalho.

5 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a tomar as suas refeições principais com intervalo inferior a cinco horas.

6 — O pequeno-almoço terá de ser tomado até às 10 da manhã.

7 — O trabalhador que, por prescrição médica, necessite de alimentação especial (dieta) terá direito a que esta lhe seja fornecida, confeccionada, ou, no caso de manifesta impossibilidade, em géneros.

8 — Para todos os efeitos deste contrato, o valor de alimentação não pode ser deduzido da parte pecuniária da remuneração.

Cláusula 34.^a

Aprendizagem

As profissões enquadradas nas secções de refeitório ou cozinha não admitem aprendizagem.

SUBSECÇÃO VI

Trabalhadores de enfermagem

Cláusula 35.^a

Condições de admissão

Os trabalhadores de enfermagem são os diplomados por escolas oficialmente reconhecidas.

SUBSECÇÃO VII

Trabalhadores de garagem

Cláusula 36.^a

Idade de admissão

1 — A idade mínima de admissão dos trabalhadores de garagens é de 16 anos, sem prejuízo do disposto na lei para trabalhos leves.

2 — Os trabalhadores admitidos com mais de 18 anos de idade para exercerem as funções de lavador e lubrificador serão classificados como estagiário para lavador e estagiário para lubrificador.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 37.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Exercer as funções que lhes forem cometidas com zelo e competência;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar;
- d) Zelar pelo bom estado e conservação de todo o material que lhes tenha sido confiado, não podendo em caso algum fazer uso abusivo do mesmo;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade e realizar o trabalho que lhes for cometido com zelo e diligência;
- g) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a entidade patronal nem divulgar informações respeitantes à propriedade industrial ou comercial, métodos de fabrico e segredos comerciais, bem como, no que respeita à específica actividade de reparação de automóveis, não prestar serviços para reparação de veículos a qualquer outra entidade, ainda que efectuados fora das horas de serviço;
- h) Cumprir os regulamentos internos da empresa, uma vez aprovados pelo Ministério do Trabalho, nos termos da lei, mediante parecer prévio da comissão sindical, comissão intersindical ou, na falta destes, o sindicato representativo da maioria dos trabalhadores;
- i) Não se deslocar para fora do local de trabalho, nas horas de serviço, sem autorização do seu superior hierárquico;
- j) Prestar informações com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados, e vice-versa;
- l) Usar os fatos de trabalho que forem distribuídos pela empresa durante o tempo de serviço, desde que os mesmos se encontrem em boas condições de apresentação;
- m) Cumprir o horário de trabalho estabelecido para a sua actividade profissional, não abandonando a mesma, sem prejuízo do disposto na matéria relativa ao regime de turnos;
- n) Equipar-se e desequipar-se sem prejuízo de cumprimento do seu horário de trabalho.

Cláusula 38.^a

Deveres das entidades patronais

São deveres das entidades patronais:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Providenciar boas condições no local de trabalho, instalando os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança, de acordo com as normas aplicáveis;
- c) Não exigir do trabalhador serviços não compreendidos no objecto do contrato individual,

salvo nos casos e condições previstas neste CCTV;

- d) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados de associações sindicais outorgantes, instituições de segurança social ou membros de comissões paritárias;
- e) Prestar às associações outorgantes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato em relação aos seus associados;
- f) Acompanhar com interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- g) Tratar com correcção os profissionais sob as suas ordens e exigir idêntico procedimento do pessoal investido em funções de chefia, devendo qualquer observação ou admoestação ser feita em particular e de forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores;
- h) Indicar para lugares de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano, dando conhecimento ao órgão representativo dos trabalhadores na empresa;
- i) Facilitar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, sempre que este o solicite;
- j) Zelar para que os trabalhadores ao seu serviço não sejam privados dos meios didácticos, internos ou externos, destinados a melhorarem a própria formação e actualização profissional;
- l) Registrar em documento próprio da empresa, quando solicitado pelo trabalhador, as datas do início e fim do contrato, bem como a sua categoria profissional;
- m) Informar os trabalhadores sobre tudo que diga respeito às questões da sua segurança e da sua saúde relativas ao posto de trabalho.

Cláusula 39.^a

Garantias aos trabalhadores

1 — 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, excepto nos casos em que, precedendo autorização do Ministério do Trabalho, haja acordo do trabalhador e parecer do sindicato;
- c) Baixar a profissão ou escalão do trabalhador excepto nos casos em que, nas condições legais, precedendo autorização do Ministério do Trabalho, haja acordo do trabalhador e parecer do sindicato;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 40.^a;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a 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 tens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o pre-

judicar 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) Mudar o trabalhador de secção ou sector, ainda que seja para exercer as mesmas funções, sem o seu prévio consentimento, quando tal mudança implique condições de trabalho mais desfavoráveis;
- j) Impedir aos trabalhadores o acesso aos serviços dos técnicos de assistência social da empresa, sem prejuízo da normal laboração desta e do disposto na alínea i) da cláusula 37.^a;
- l) Descontar na retribuição dos trabalhadores quaisquer importâncias a que se julguem com direito, salvo nos casos previstos na lei.

2 — A violação das garantias estabelecidas nesta cláusula constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador, com direito às indemnizações previstas neste contrato.

3 — Constituem violação das leis do trabalho e como tal serão punidas as infracções ao disposto nesta cláusula.

Cláusula 40.^a

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1 — Entende-se por transferência a mudança de local de trabalho com carácter de permanência, estabilidade e definitividade.

2 — As entidades patronais só podem transferir os trabalhadores para outro local de trabalho com o seu acordo escrito, salvo quando a transferência não resulte uma variação sensível, ou de qualquer forma mais prejudicial, do tempo de trajecto para esse local.

3 — Em caso de mudança total ou parcial do estabelecimento, os trabalhadores poderão, contudo, e salvo acordo em contrário, ser transferidos, desde que essa transferência não lhes cause prejuízo sério.

4 — Em caso de transferência do local de trabalho a título definitivo, a entidade patronal custeará as despesas de transporte do trabalhador e agregado familiar, mobiliário e outros bens.

5 — Se a transferência do local de trabalho não envolver mudança de residência do trabalhador, a entidade patronal deverá custear o acréscimo de despesas de transporte e remunerar a diferença do tempo gasto no trajecto.

6 — O trabalhador, em caso de transferência de local de trabalho, a título provisório, considera-se em regime de deslocação, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3.

Cláusula 41.^a

Transmissão do estabelecimento

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os tra-

balhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutra estabelecimento, sem prejuízo do disposto da cláusula 40.^a

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas pelos interessados, junto do transmitente do adquirente, até ao momento da transmissão.

3 — Para efeito do disposto no n.º 2, deverá o adquirente durante os 30 dias anteriores a transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, em lugar bem visível, no qual dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos; e quanto aos trabalhadores ausentes por motivos justificados, deverá avisá-los no início daquele período, por carta registada com aviso de recepção, para a última morada por eles comunicada à empresa.

4 — O disposto nesta cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento.

Cláusula 42.^a

Quotizações

1 — Os sistemas de cobrança de quotas sindicais resultarão de acordo entre as entidades patronais e os delegados sindicais, a comissão sindical ou intersindical ou, na falta daqueles, com o sindicato respectivo e mediante declaração expressa nesse sentido dos trabalhadores, indicando o respectivo sindicato.

2 — No caso de ser firmado o acordo referido no número anterior, as empresas obrigam-se a fazer chegar aos respectivos sindicatos, até ao dia 30 do mês seguinte a que respeitem, o produto das quotizações pela forma que considerarem mais adequada (numerário, cheque ou vale de correio).

Cláusula 43.^a

Higiene e segurança no trabalho

As entidades patronais instalarão obrigatoriamente os trabalhadores ao serviço em boas condições de higiene e segurança observando os preceitos legais aplicáveis.

CAPÍTULO IV

Exercício da actividade sindical na empresa

Cláusula 44.^a

Direito à actividade sindical na empresa

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais da empresa.

2 — Os delegados sindicais são eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respectivos sindicatos.

3 — Entende-se por comissão sindical de empresa a organização dos delegados do mesmo sindicato na empresa ou unidade de produção.

4 — Entende-se por comissão intersindical de empresa a organização dos delegados de diversos sindicatos na empresa ou unidade de produção.

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

6 — Os dirigentes sindicais ou os seus representantes, devidamente credenciados, podem ter acesso às instalações da empresa desde que seja dado prévio conhecimento à entidade patronal, ou seu representante, do dia, hora e assunto a tratar.

Cláusula 45.^a

Número de delegados sindicais

1 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula 48.^a é o seguinte:

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

2 — O disposto no número anterior é aplicável por sindicatos desde que estes representem nas empresas mais de 10 trabalhadores sindicalizados.

3 — Nas empresas a que se refere a alínea *a*) do n.º 1, e seja qual for o número de trabalhadores sindicalizados ao serviço, haverá sempre um delegado sindical com direito ao crédito de horas previsto na cláusula 48.^a

Cláusula 46.^a

Do direito de reunião nas instalações da empresa

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou de 50 trabalhadores da respectiva unidade de produção ou da comissão sindical ou intersindical.

2 — Sem prejuízo no disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho, até ao limite de quinze horas em cada ano, mediante convocação da comissão intersindical ou da comissão sindical, conforme os trabalha-

dores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

3 — As reuniões referidas nos números anteriores não podem prejudicar a normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal ou a quem a represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar no local reservado para esse fim a respectiva convocatória, a menos que, pela urgência dos acontecimentos, não seja possível efectuar tal comunicação com a referida antecedência.

5 — Os dirigentes das organizações sindicais representativas dos trabalhadores da empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à empresa com a antecedência mínima de seis horas.

6 — Para as reuniões previstas nesta cláusula, a entidade patronal cederá as instalações convenientes.

Cláusula 47.^a

Cedência de instalações

1 — Nas empresas ou unidades de produção com 100 ou mais trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nas empresas ou unidades de produção com menos de 100 trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 48.^a

Tempo para o exercício das funções sindicais

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas não inferior a oito por mês, quer se trate ou não de delegado que faça parte da comissão intersindical.

2 — O crédito de horas estabelecido no número anterior será acrescido de uma hora por mês, em relação a cada delegado, no caso de empresas integradas num grupo económico ou em várias unidades de produção e caso esteja organizada a comissão sindical das empresas do grupo ou daquelas unidades.

3 — O crédito de horas estabelecido nos números anteriores respeita ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus responsáveis directos com a antecedência, sempre que possível, de quatro horas.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Substituições

Cláusula 49.^a

Substituição dos trabalhadores da mesma profissão

1 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria profissional superior à sua, terá direito ao respectivo grau de remuneração, previsto neste contrato, durante o tempo efectivo da substituição.

2 — Os trabalhadores referidos no número anterior terão direito a um subsídio de férias e de Natal sobre o grau de remuneração do trabalhador substituído proporcional ao tempo da respectiva substituição.

Cláusula 50.^a

Execução de funções de diversas profissões

1 — O trabalhador que execute funções de diversas profissões tem direito a receber a retribuição mais elevada.

2 — Sempre que o trabalhador execute funções de profissão a que corresponda retribuição superior, adquire, para todos os efeitos, ao fim de três meses consecutivos ou cinco intercalados, a nova profissão e respectiva retribuição, sem prejuízo do recebimento desta retribuição durante os períodos referidos.

3 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as profissões de chefia, em relação às quais o trabalhador adquire tão-somente o direito à retribuição mais elevada, a menos que o seu exercício se prolongue por mais de um ano, caso em que o trabalhador adquirirá igualmente a nova profissão.

4 — Nos casos de substituição previstos no número anterior, o substituto adquire direito a ocupar a vaga do substituído, caso esta venha a ocorrer durante o período de substituição.

5 — Os tempos de trabalho intercalados a que se refere o n.º 2 contam-se por períodos de um ano a partir da data do seu início.

6 — O disposto nos números anteriores não prejudica o regime de promoções previsto neste contrato.

SECÇÃO II

Duração do trabalho

Cláusula 51.^a

Definição do horário de trabalho

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

Cláusula 52.^a

Períodos normais de trabalho

1 — Sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados, o horário de trabalho é de trinta e nove horas semanais para empregados de escritório e quarenta para os restantes trabalhadores, distribuídos de segunda-feira a sexta-feira, com excepção do disposto nos números seguintes.

2 — No entanto, é permitida às empresas que nos subsectores de garagens, estações de serviço, parques de estacionamento, postos de abastecimento de combustível e postos de assistência a pneumáticos pratiquem à data da entrada em vigor do presente contrato um horário de segunda-feira até às 13 horas de sábado, continuarem a praticá-lo naqueles subsectores.

Os trabalhadores desses subsectores que pratiquem este período de trabalho semanal podem, no entanto, optar por um período de descanso semanal compreendido entre as 13 horas de sábado e as 13 horas de segunda-feira. Por acordo entre as partes, pode o descanso de segunda-feira ser substituído por igual período de tempo em outro dia dentro da mesma semana.

3 — a) Os vendedores de veículos automóveis, máquinas agrícolas, máquinas industriais e motociclos podem prestar trabalho ao sábado em *stands*, desde que o acordem por escrito com a empresa.

b) Não obstante as circunstâncias atrás referidas, haverá direito a dois dias de descanso semanal, a cumprir no domingo e segunda-feira seguintes ou das 13 horas de sábado às 13 horas de segunda-feira, quando o trabalho ao sábado abranja apenas o período da manhã.

c) Por acordo entre as partes, pode o descanso de segunda-feira ser substituído por igual período de tempo em outro dia dentro da mesma semana.

d) Quando mais do que um vendedor acorde na prestação de trabalho ao sábado, será instituído um sistema rotativo entre eles, de forma que o estabelecimento esteja aberto ao público, mas sem que todos os vendedores estejam presentes.

e) Por cada manhã de sábado em que o vendedor preste a sua actividade terá direito a uma retribuição complementar correspondente a 2% do valor de remuneração mínima mensal fixa para o nível 8 da tabela que lhe seja aplicável.

f) Por cada sábado completo em que o vendedor preste a sua actividade, a percentagem prevista na alínea anterior será de 5%.

g) Os vendedores referidos na alínea a) que tenham estabelecido outros acordos podem em qualquer momento optar, em sua substituição, pelo regime global previsto neste número, mediante comunicação escrita dirigida à empresa.

4 — O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, fora do local de trabalho, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

5 — Consideram-se não abrangidos pelos limites de horários previstos nesta cláusula os vendedores, quando actuando fora do estabelecimento patronal, salvo nos casos em que sejam incumbidos de tarefas específicas para além desses limites.

6 — O regime definido nesta cláusula não se aplica ao trabalho por turnos.

Cláusula 53.^a

Fixação do horário de trabalho

Compete às entidades patronais estabelecer os horários de trabalho dentro dos condicionalismos da lei e do presente contrato, devendo os órgãos representativos dos trabalhadores na empresa pronunciar-se sobre tudo o que se refira ao estabelecimento e organização dos horários de trabalho.

Cláusula 54.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Podem ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento das entidades empregadoras, os trabalhadores que se encontrem nas seguintes condições:

- a) Exercício de cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a um suplemento adicional à sua remuneração correspondente a duas horas de trabalho normal por dia.

3 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho, dirigidos ao Ministério do Emprego e da Segurança Social, serão acompanhados de declaração de concordância dos trabalhadores, depois de ouvidos os respectivos sindicatos, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

Cláusula 55.^a

Contratos a termo

A celebração dos contratos a termo é admitida nos termos da legislação aplicável.

Cláusula 56.^a

Trabalho suplementar

1 — O trabalhador deve ser dispensado da prestação de trabalho suplementar quando, por motivos justificáveis, expressamente o solicite.

2 — Em caso de prestação de trabalho suplementar por período não inferior a duas horas, haverá uma interrupção de quinze minutos entre o termo do período normal e o início do período suplementar, cujo pagamento será sempre da responsabilidade da entidade patronal.

Cláusula 57.^a

Limite máximo de horas de trabalho suplementar

Em caso de necessidade de prestação de trabalho suplementar para além de duzentas horas por ano, este

será remunerado com o acréscimo de 75 % sobre a retribuição normal da primeira hora e de 100 % nas restantes.

Cláusula 58.^a

Trabalho suplementar e turnos

Não é permitida a prestação de trabalho suplementar aos trabalhadores em regimes de turnos, salvo na iminência de prejuízos graves para a empresa ou mediante acordo dos trabalhadores.

Cláusula 59.^a

Trabalho nocturno

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

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

3 — A remuneração do trabalho nocturno será superior em 25 % à do trabalho prestado durante o dia.

Cláusula 60.^a

Regime geral de trabalho por turnos

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

2 — O trabalho em regime de turnos só é autorizado desde que a entidade patronal comprove devidamente a sua necessidade, ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os sindicatos interessados, devendo o respectivo parecer acompanhar o pedido de aprovação ao Ministério do Trabalho.

3 — Em caso de prestação de trabalho em regime de turnos deverá observar-se, em regra, o seguinte:

- a) Em regime de dois turnos, o período normal de trabalho semanal é de quarenta horas, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira;
- b) Em regime de três turnos, o período normal de trabalho é de quarenta horas, podendo ser distribuído por seis dias, de segunda-feira a sábado, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados. Em regra e salvo acordo em contrário com a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, com a comissão sindical ou intersindical ou com o sindicato respectivo, as horas do turno predominantemente nocturno serão distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

4 — A distribuição do período normal de trabalho semanal poderá fazer-se de outra forma, desde que a

entidade patronal justifique por escrito a sua necessidade, ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os sindicatos interessados, devendo o respectivo parecer acompanhar o pedido de aprovação para o ministério competente.

5 — A prestação de trabalho em regime de turnos confere aos trabalhadores o direito a um complemento de retribuição no montante de:

- a) 15 % de retribuição de base efectiva, no caso de prestação de trabalho em regime de dois turnos de que apenas um seja total ou parcialmente nocturno;
- b) 25 % de retribuição de base efectiva, no caso de prestação de trabalho em regimes de três turnos ou de dois turnos total ou parcialmente nocturnos.

6 — Considera-se que se mantém a prestação de trabalho em regime de turnos durante as férias e durante qualquer suspensão de prestação de trabalho ou de contrato de trabalho, sempre que esse regime se verifique até ao momento imediatamente anterior ao das suspensões referidas.

7 — O acréscimo de retribuição previsto no número anterior inclui a retribuição especial do trabalho como nocturno.

8 — Os acréscimos de retribuição previstos no n.º 5 integram, para todos os efeitos, a retribuição dos trabalhadores, mas não são devidos quando deixar de se verificar a prestação de trabalho em regime de turnos.

9 — Em regime de turnos, os trabalhadores têm direito a um período para repouso ou refeição, de duração não inferior a trinta minutos, o qual será considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho; durante o período atrás referido o trabalhador poderá não abandonar o posto de trabalho, mas deve, sempre que possível, ser substituído nas suas ausências por outro trabalhador.

10 — Os trabalhadores que completem 50 anos de idade e 20 anos de serviço neste regime têm direito a mudar de turno ou passar ao horário normal, devendo a empresa assegurar tal mudança ou passagem nos 60 dias imediatos à comunicação do trabalhador, até ao limite anual de 10 % do total dos trabalhadores integrados no respectivo turno.

11 — Qualquer trabalhador que comprove através de atestado médico a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos passará imediatamente ao horário normal; as empresas reservam-se o direito de mandar proceder a exame médico, sendo facultado ao trabalhador o acesso ao resultado desse exame e respectivos elementos de diagnóstico.

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

13 — São permitidas as trocas de turnos entre os trabalhadores da mesma categoria e nível, desde que previamente acordadas entre os interessados e a entidade patronal.

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

15 — Salvo casos imprevisíveis ou de força maior, devidamente comprovados à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou ao sindicato respectivo, a entidade patronal obriga-se a fixar a escala de turnos, pelo menos, com um mês de antecedência.

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

Cláusula 61.^a

Trabalhadores-estudantes

A regulamentação do Estatuto do Trabalhador-Estudante encontra-se prevista no Decreto-Lei n.º 396/91, de 16 de Outubro, e na Lei n.º 116/97, de 4 de Novembro.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal, feriados, férias

Cláusula 62.^a

Descanso semanal

1 — Salvo os casos especialmente previstos no presente contrato, os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo, sendo o sábado considerado dia de descanso semanal complementar.

2 — A entidade patronal deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal no mesmo dia.

3 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho nos dias de descanso desde que apresente motivos atendíveis.

Cláusula 63.^a

Feriados

1 — Para além dos feriados obrigatórios previstos na lei, serão igualmente considerados feriados obrigatórios o feriado municipal da localidade e a terça-feira de Carnaval.

2 — Toda e qualquer suspensão de trabalho por motivo de pontes, fins-de-semana, tradição local e outros dará lugar a distribuição de trabalho por calendário actual, mediante acordo entre a empresa e a comissão de trabalhadores, comissão sindical ou intersindical ou a maioria dos trabalhadores.

Cláusula 64.^a

Direito a férias

1 — Em cada ano civil os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a gozar férias respeitantes ao trabalho prestado no ano anterior.

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, salvo nos casos especiais previstos na lei e neste contrato.

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

Cláusula 65.^a

Duração de férias

1 — O período de férias é de 22 dias úteis.

2 — O trabalhador que seja admitido no decurso do 1.º semestre do ano civil gozará nesse ano, após o decurso do período experimental, um período de férias proporcional aos meses de antiguidade que teria em 31 de Dezembro, na razão de dois dias seguidos por cada mês de serviço.

3 — As férias deverão ser gozadas em dias seguidos, salvo se a entidade patronal e o trabalhador acordem que o respectivo período seja gozado interpoladamente.

4 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador, além das férias e subsídios vencidos, se ainda as não tiver gozado, a parte proporcional das férias e subsídios relativos ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 66.^a

Subsídio de férias

1 — No mínimo de oito dias antes do início das férias, a entidade patronal paga ao trabalhador um subsídio igual à retribuição correspondente ao período de férias a que tenha direito.

2 — O subsídio de férias beneficia sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

3 — Para efeito dos cálculos, quer da retribuição do período de férias, quer do respectivo subsídio dos trabalhadores, que afixam retribuição mista, isto é, composta de uma parte fixa e uma parte variável, deverá considerar-se a média da parte variável recebida nos últimos 12 meses, acrescida da parte fixa auferida no momento.

Cláusula 67.^a

Marcação do período de férias

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

2 — Para o efeito deverá o trabalhador indicar à entidade patronal, até 31 de Março, o período de férias que pretende gozar.

3 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical.

4 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo se outra coisa resultar de acordo celebrado entre a entidade patronal e as entidades referidas naquele número.

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

6 — Se o mapa de férias não for fixado até 15 de Maio, o trabalhador gozará as férias no período que tiver indicado nos termos do n.º 2, a não ser que tenha indicado as suas férias para Maio, caso em que o prazo termina em 30 de Abril.

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

8 — As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora e desde que salvaguardando, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

Cláusula 68.^a

Alteração ou interrupção do período de férias

1 — Se depois de fixada a época de férias, a entidade patronal, por motivos de interesse da empresa, a alterar ou fazer interromper as férias já iniciadas indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente este haja sofrido na pressuposição de que gozaria férias na época fixada; em caso de interrupção de férias, a entidade patronal pagará ainda ao trabalhador os dias de trabalho prestado com o acréscimo de 100 %.

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do respectivo período.

Cláusula 69.^a

Violação do direito a férias

1 — A entidade patronal que, intencionalmente, não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o quádruplo da retribuição e o subsídio correspondente ao tempo de férias que este deixou de gozar.

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

SECÇÃO II

Faltas

Cláusula 70.^a

Definição de falta

1 — Falta é a ausência durante o tempo correspondente a um dia normal de trabalho.

2 — As ausências durante períodos inferiores a um dia serão considerados somando os tempos respectivos e reduzido o total a dias.

3 — Quando seja praticado horário variável, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

Cláusula 71.^a

Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por motivo de acidente ou doença de qualquer natureza;
- b) As dadas durante cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou pessoa com quem o trabalhador viva maritalmente, parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais e filhos, por parentesco ou adopção plena, padrastos, enteados, sogras, genros e noras);
- c) As dadas durante dois dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau colateral (avós e bisavós por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos por parentesco, afinidade ou adopção plena, irmãos consanguíneos ou por adopção plena e cunhados) ou de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- d) As dadas para acompanhamento de funerais de pessoas previstas nas alíneas b) e c), quando o funeral não tiver lugar nos dias de falta resultantes daquelas alíneas;
- e) As dadas durante 11 dias consecutivos, excluindo os dias de descanso intercorrentes por ocasião do casamento do trabalhador;
- f) As dadas durante dois dias úteis, seguidos ou interpolados dentro dos 20 dias subsequentes ao nascimento dos filhos;
- g) As dadas pelo tempo indispensável para prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar do trabalhador, considerando-se como tal o cônjuge, parentes e afins e bem assim quaisquer outras pessoas que com ele vivam em comunhão de mesa e habitação;
- h) As dadas pelo tempo indispensável ao desempenho de funções em associações sindicais ou em quaisquer outros organismos legalmente reconhecidos que promovam a defesa dos interesses materiais ou culturais dos trabalhadores;
- i) As que resultem de motivo de força maior, em consequência de cataclismo, inundação, tempestade ou situação extraordinária semelhante, impeditiva de apresentação do trabalhador ao serviço;
- j) As que resultem de imposição, devidamente comprovada, de autoridade judicial, militar ou policial;
- l) As dadas por motivo de detenção ou prisão preventiva do trabalhador, enquanto não se verificar a prisão efectiva resultante de decisão condenatória;
- m) As dadas pelo tempo necessário para exercer as funções de bombeiro, se como tal o trabalhador estiver inscrito;
- n) As dadas nos dias em que o trabalhador doar sangue;
- o) As que forem prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

2 — Não implicam perda de retribuição:

- a) As faltas previstas nas alíneas b), c), e), f), i), j) e n) do número anterior;
- b) As faltas previstas na alínea g) do número anterior até ao limite de 12 dias por ano, desde que justificadas por uma declaração de um serviço médico ou por um outro meio idóneo, sem prejuízo da sua eventual comprovação pelos serviços da empresa;
- c) As faltas previstas na alínea m) do número anterior quando comprovadamente não forem remuneradas integralmente por outra entidade.

3 — No caso das alíneas b) e c) do n.º 1, as faltas serão dadas a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do falecimento, desde que este conhecimento se verifique até oito dias após o facto, sob pena de a regalia caducar.

Cláusula 72.^a

Comunicação e prova das faltas

1 — As comunicações de ausência e os pedidos de dispensa deverão ser transmitidos à empresa com a maior brevidade possível após o trabalhador ter tido conhecimento do motivo que os justificam; nos casos de manifesta urgência ou tratando-se de situação imprevisível, deverão ser transmitidos no mais curto período possível após a ocorrência.

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

Cláusula 73.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de dois terços dos dias úteis de férias.

2 — Sem prejuízo do direito estabelecido no número anterior a proporção de um dia de férias por cada dia de falta nele estabelecido poderá ser alterado por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador em termos de mais dias de falta por dias de férias.

SECÇÃO III

Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 74.^a

Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado do trabalhador

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um

mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre segurança social.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

3 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá a duração superior a aquele prazo.

4 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre segurança social.

5 — Ninguém pode ser prejudicado na sua colocação ou emprego permanente ou acesso por virtude da obrigação de prestar serviço militar.

6 — O tempo de prestação obrigatória de serviço efectivo nas Forças Armadas é contado para efeitos de promoção, aposentação ou reforma e não prejudica as regalias conferidas pelo estatuto do funcionário ou resultantes de contrato de trabalho que não sejam inerentes ao exercício efectivo da função ou serviço.

Cláusula 75.^a

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal concederá ao trabalhador, a pedido deste devidamente fundamentado, licença sem retribuição até ao limite de dois meses.

2 — A entidade patronal poderá negar a concessão de licença sem retribuição nos seguintes casos:

- a) Quando o pedido não se achar devidamente fundamentado;
- b) Quando a licença se destinar ao exercício remunerado de qualquer das funções enumeradas no anexo III noutra empresa ou por conta própria;
- c) Quando da concessão de licença resultarem comprovadamente prejuízos directos que ponham em causa a própria actividade da empresa nos casos em que o trabalhador não possa ser substituído por outros, ou quando haja riscos de outros prejuízos de excepcional gravidade.

3 — O trabalhador que pretender exercer o direito previsto no n.º 1 desta cláusula deverá apresentar o seu pedido, por escrito, com a antecedência mínima de 10 dias.

4 — A entidade patronal só será obrigada a conceder o direito previsto no n.º 1, decorrido que seja um ano sobre o termo da última licença.

5 — Os limites fixados nos n.ºs 1 e 4 não se aplicam quando a licença se destinar à frequência de cursos ou estágios de formação profissional ou cultural.

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

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 76.^a

Cessação do contrato de trabalho

A cessação do contrato de trabalho fica sujeito ao regime legal aplicável, salvo na parte expressamente prevista neste contrato.

Cláusula 77.^a

Certificado de trabalho

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, a entidade patronal deve passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço e o cargo ou cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, a não ser se expressamente requeridas pelo trabalhador.

SECÇÃO II

Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela entidade patronal

Cláusula 78.^a

Princípio geral

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 seja a termo ou não.

Cláusula 79.^a

Justa causa

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, 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 dos trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

- f) Prática intencional no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática no âmbito da empresa de violências físicas, de injúrias ou das 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;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 80.^a

Processo disciplinar para despedimento

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, a entidade empregadora comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 — Na mesma data será remetida à comissão de trabalhadores da empresa cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

3 — Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

4 — O trabalhador dispõe de cinco dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considera relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

5 — A entidade empregadora, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentada mente por escrito.

6 — A entidade empregadora não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

7 — Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão

de trabalhadores e, no caso do n.º 3, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar o seu parecer fundamentado.

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

9 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 7, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

10 — A decisão, fundamentada, deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 3, à associação sindical.

11 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador suspende o decurso do prazo estabelecido no n.º 1 do artigo 31.º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de Novembro de 1969.

12 — Igual suspensão decorre da instauração de processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja anunciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

13 — Nas empresas com um número de trabalhadores não superior a 20, no processo de despedimento são dispensadas as formalidades previstas nos n.ºs 2 a 5 e 7 a 10 desta cláusula.

14 — É garantida a audição do trabalhador, que a poderá substituir, no prazo de cinco dias úteis contados da notificação da nota de culpa, por alegação escrita dos elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação dos mesmos, podendo requerer a audição de testemunhas.

15 — A decisão do despedimento deve ser fundamentada, com discriminação dos factos imputados ao trabalhador, sendo-lhe comunicada por escrito.

16 — No caso de o trabalhador arguido ser membro de comissão de trabalhadores ou representante sindical, o processo disciplinar segue os termos da cláusula 81.^a

Cláusula 81.^a

Ilícitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do processo respectivo ou este for nulo;
- b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- c) Se for declarada improcedente a justa causa invocada.

2 — A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador.

3 — O processo só pode ser declarado nulo se:

- a) Faltar a comunicação referida no n.º 1 da cláusula 81.^a;
- b) Não tiverem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos nos n.ºs 4 e 5 da cláusula 81.^a e no n.º 2 do artigo 15.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89;
- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos dos n.ºs 8 a 10 da cláusula 81.^a ou do n.º 3 do artigo 15.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89.

4 — Na acção de impugnação judicial do despedimento, a entidade empregadora apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos n.ºs 8 a 10 da cláusula 81.^a, competindo-lhe a prova dos mesmos.

5 — Para apreciação da justa causa deve o tribunal atender, no quadro da gestão da empresa, ao grau de lesão das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

6 — As acções de impugnação do despedimento de representantes sindicais ou de membros de comissão de trabalhadores têm natureza urgente.

CAPÍTULO VIII

Retribuição

Cláusula 82.^a

Remuneração mínima do trabalho

As remunerações mínimas mensais devidas aos trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes do anexo I da parte 1.

Cláusula 83.^a

Forma de pagamento

1 — A retribuição será paga por períodos certos e iguais correspondentes ao mês.

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

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

sendo:

RM = retribuição mensal;
 HS = horário semanal.

Cláusula 84.^a

Desconto das horas de faltas

1 — As horas de falta não remuneradas serão descontadas na remuneração mensal na base da remuneração/hora, excepto se as horas de falta no decurso do mês forem em número superior à média mensal das horas de trabalho, caso em que a remuneração mensal

será a correspondente às horas de trabalho efectivamente prestadas.

2 — A média mensal das horas de trabalho obtém-se pela aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{Hs \times 52}{12}$$

sendo Hs o número de horas correspondente ao período normal de trabalho semanal.

Cláusula 85.^a

Situações especiais

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

2 — A retribuição mista referida no número anterior deverá ser considerada para todos os efeitos previstos neste contrato.

Cláusula 86.^a

Condições especiais de retribuição

1 — Os caixas e os cobradores têm direito a um abono mensal para falhas no valor de € 25,60 enquanto no desempenho dessas funções.

2 — Para pagamento das remunerações e abonos de família deverão ser destacados trabalhadores de escritório com classificação profissional nunca inferior a terceiro-escriturário.

3 — Os trabalhadores que procedam aos pagamentos referidos no número anterior, terão direito a uma gratificação mensal calculada da seguinte forma sobre o montante global manuseado:

Até 1 000 000\$ — € 17,60;
Mais de 1 000 000\$ — € 25,60.

4 — O subsídio previsto no n.º 1 é também devido aos trabalhadores na retribuição do período de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

5 — Sempre que os trabalhadores referidos no n.º 1 sejam substituídos no desempenho das respectivas funções, o substituto receberá o subsídio na parte proporcional ao tempo das substituições, deixando o titular de o receber mesma proporção.

6 — Consideram-se apenas abrangidos pelo n.º 3 os trabalhadores que recebam do caixa um valor global, (ensacado ou não) e procedam à sua conferência, repartição e prestação de contas aos serviços de tesouraria ou outros pelos pagamentos efectuados.

Cláusula 87.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho será remunerado com um acréscimo de 50% sobre a remuneração normal na primeira hora

diária, 75% na segunda hora e 100% nas restantes, o que se traduz na aplicação das seguintes fórmulas (em que *RH* significa remuneração/hora normal):

Trabalho suplementar	Trabalho diurno	Trabalho nocturno
Primeira hora	$1,50 \times RH$	$1,75 \times RH$
Segunda hora	$1,75 \times RH$	$2,00 \times RH$
Horas restantes	$2,00 \times RH$	$2,25 \times RH$

2 — As horas feitas no mesmo dia não precisam de ser prestadas consecutivamente para serem retribuídas de acordo com o esquema fixado no número anterior.

3 — Sempre que o trabalho se prolongue para além das 20 horas e o trabalhador execute mais de duas horas suplementares para além do horário normal, a empresa obriga-se ao fornecimento gratuito da refeição ou, no caso de não possuir refeitório próprio, ao pagamento da mesma até ao limite previsto na cláusula 95.^a

4 — Sempre que, verificado o circunstancialismo do número anterior, o trabalhador não possa utilizar os transportes habituais, a empresa assegurará os meios de transporte a utilizar pelo trabalhador ou o respectivo pagamento.

5 — O trabalho suplementar prestado em dias feriados ou de descanso semanal, para além do período correspondente ao trabalho normal em dia útil, dá ao trabalhador direito a 100% sobre a retribuição especial prevista na cláusula 88.^a

6 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as situações de iminência de riscos ou prejuízos graves para a empresa, devidamente comprovados, e, bem assim, os trabalhos de balanço e ou encerramento de contas do exercício anual das empresas em que as horas de trabalho suplementares prestadas em dias de descanso e feriados serão remuneradas com o acréscimo das percentagens previstas no n.º 1 desta cláusula, calculado sobre a remuneração especial devida pelas horas prestadas nesses dias.

Cláusula 88.^a

Retribuição do trabalho em dias feriados ou de descanso

1 — O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados.

2 — As horas de trabalho prestadas nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar serão pagas pelo valor correspondente a três vezes a remuneração/hora normal, isto é:

$$R=3 \times N \times RN$$

sendo:

R=remuneração correspondente ao trabalho em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar;

N=número de horas de trabalho prestado;

RN=remuneração/hora normal.

3 — As horas de trabalho prestadas em dias feriados serão pagas pelo valor correspondente a duas vezes e

meia a remuneração/hora normal, além do pagamento do dia integrado na retribuição mensal.

4 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias úteis seguidos, sem perda de retribuição.

5 — Em nenhum caso pode o trabalhador receber em relação ao trabalho em dias de descanso ou feriados uma remuneração inferior à devida pelo mínimo de três horas.

Cláusula 89.^a

Proibição de regimes especiais de retribuição

É vedada às empresas a adopção de regimes especiais de retribuição por peça ou tarefa, salvo acordo escrito da comissão sindical ou da comissão intersindical ou, na sua falta, do sindicato respectivo.

Cláusula 90.^a

Casos de redução de capacidade para o trabalho

1 — Quando se verifique diminuição de rendimento do trabalhador por incapacidade parcial resultante de doença profissional ou acidente de trabalho ocorrido dentro ou fora do local habitual de trabalho, pode a empresa atribuir ao trabalhador diminuído uma retribuição inferior aquela a que tinha direito, desde que a redução efectuada não seja superior ao valor da pensão paga pela entidade responsável.

2 — As empresas obrigam-se a colocar os trabalhadores referidos no número anterior em postos de trabalho de acordo com as suas aptidões físicas e a promover as diligências adequadas à sua readaptação ou reconversão profissional.

3 — Os trabalhadores afectados de incapacidade parcial permanente resultante de doença profissional ou de acidente de trabalho não poderão ser prejudicados no regime de promoções e demais regalias.

4 — Quando a diminuição do rendimento de trabalho por incapacidade parcial resultar de doença ou acidente não profissional, a empresa diligenciará por conseguir a reconversão para função compatível com as diminuições verificadas.

Cláusula 91.^a

Subsídio de Natal

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

2 — Os trabalhadores que tenham menos de seis meses de antiguidade e aqueles cujo contrato de trabalho cesse antes da data do pagamento do subsídio receberão uma fracção proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil correspondente, contando sempre qualquer fracção de um mês como mês completo, desde que superior a 15 dias de serviço efectivo, e se o trabalhador no mês anterior tiver perfeito pelo menos 15 dias de serviço efectivo.

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

- a) No ano da incorporação, o trabalhador receberá o subsídio na totalidade se na data do pagamento estiver ao serviço da entidade; caso contrário, receberá uma fracção proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano;
- b) No ano de regresso receberá igualmente o subsídio na totalidade, se na data do pagamento estiver de novo ao serviço da entidade patronal.

4 — Em caso de suspensão do contrato por qualquer outro impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito, quer no ano de suspensão quer no ano de regresso, à totalidade do subsídio, se tiver prestado seis meses de serviço, e à parte proporcional ao tempo de serviço prestado, se este não tiver atingido seis meses, contando-se sempre qualquer fracção de um mês como mês completo, desde que superior a 15 dias de serviço efectivo, e se o trabalhador, no mês anterior, tiver feito pelo menos 15 dias de serviço efectivo.

5 — O subsídio será pago conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro. Verificando-se manifesta incapacidade económica da empresa para o efeito e havendo acordo dos trabalhadores, poderá ser pago o mais tardar até 15 de Dezembro. Exceptuam-se as situações de suspensão emergentes do serviço militar obrigatório e de cessação do contrato de trabalho em que o pagamento terá lugar na data da suspensão ou da cessação.

6 — Para efeitos do cálculo do subsídio de Natal dos trabalhadores que auferem uma retribuição mista, isto é, composta por uma parte fixa e uma parte variável, deverá considerar-se a média da parte variável recebida nos últimos 12 meses acrescida da parte fixa auferida no momento.

Cláusula 92.^a

Data de pagamento

1 — As empresas obrigam-se a entregar aos trabalhadores ao seu serviço no acto de pagamento da retribuição um talão preenchido por forma indelével, no qual figuram o nome completo dos trabalhadores, o número de inscrição na segurança social, a retribuição mensal, a categoria profissional e o escalão, os dias de trabalho normal e as horas de trabalho suplementares ou em dias de descanso semanal ou feriados, os descontos e o montante líquido a receber.

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

3 — Sempre que o trabalhador seja retido para efeitos de pagamento da retribuição para além dos limites do seu horário normal de trabalho, desde que a responsabilidade seja objectivamente imputável à entidade patronal, receberá o respectivo período de tempo na primeira hora como trabalho normal e daí em diante como trabalho suplementar.

CAPÍTULO IX

Despesas com deslocações

Cláusula 93.^a

Conceitos gerais

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

2 — Para efeitos deste capítulo, e sem prejuízo do disposto na cláusula 101.^a, considera-se local habitual de trabalho:

- a) O estabelecimento definido no contrato individual;
- b) Na falta de especificação, e para a generalidade dos trabalhadores, a sede, delegação, filial ou outro estabelecimento da empresa em que o trabalhador preste normalmente serviço.

3 — As despesas com transporte, alojamento e alimentação serão documentadas em conformidade com a prática existente nas empresas.

Cláusula 94.^a

Pequenas deslocações

1 — Consideram-se pequenas deslocações as que permitam em menos de duas horas por cada percurso a ida e o regresso diário do trabalhador ao seu local habitual de trabalho ou à sua residência habitual.

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

3 — O tempo de trajecto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho, não será considerado para efeitos dos limites do trabalho suplementar, mas será sempre remunerado como tal.

4 — Se o tempo de trajecto e espera não exceder o período normal de deslocação para o local habitual de trabalho, não será considerado para efeitos do número anterior.

Cláusula 95.^a

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

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

- a) Às despesas de transporte; quando o trabalhador não utilize viatura da empresa, deverá, em princípio, utilizar os transportes públicos; se preferir e a entidade patronal concordar na utilização de veículo próprio, obriga-se a empresa a pagar por cada quilómetro percorrido 0,26 ou 0,12 do preço do litro de gasolina super que vigorar, consoante se trate de veículo automóvel, motociclo ou ciclomotor, considerando-se os seguros incluídos;

- b) Ao pagamento das refeições a que houver lugar, nos termos dos números seguintes;
- c) Ao pagamento de uma verba diária de € 1,70 para cobertura de despesas correntes, desde que o tempo de deslocação seja superior a metade do período normal de trabalho;
- d) Ao regresso imediato, com transportes pagos, se ocorrer falecimento, acidente ou doença grave de cônjuges [ou companheiro(a) com quem coabite maritalmente], filhos ou pais.

2 — Entende-se por refeições o pequeno-almoço, o almoço e o jantar. O trabalhador tem direito ao pequeno-almoço quando inicie a deslocação antes das 7 horas da manhã. Terá direito ao almoço sempre que se encontre deslocado entre as 12 e as 15 horas e ao jantar se a deslocação se verificar entre as 19 e as 22 horas.

3 — O quantitativo a prestar pelas refeições será o seguinte:

Pequeno-almoço — € 1,70;
Almoço/jantar — € 8;

ou, havendo acordo entre as partes, o pagamento das despesas contra a apresentação de documentos.

Cláusula 96.^a

Grandes deslocações

1 — Consideram-se grandes deslocações em serviço, todas as que não estão compreendidas no n.º 1 da cláusula 95.^a

2 — O período efectivo de deslocação conta-se desde a partida do local habitual de trabalho ou da residência do trabalhador e termina no local habitual de trabalho ou da residência do trabalhador.

3 — A grande deslocação supõe sempre prévio acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, a não ser que:

- a) A realização de deslocações decorra do contrato individual de trabalho;
- b) A realização de deslocações seja inerente às funções próprias da categoria profissional do trabalhador;
- c) Se verifique iminência de prejuízos graves para a empresa, devidamente comprovados e desde que o trabalhador não invoque em contrário motivos justificáveis.

Cláusula 97.^a

Grandes deslocações no continente

1 — Nas grandes deslocações no continente, os trabalhadores terão direito a:

- a) Ao pagamento de uma verba diária fixa de € 3,30 para cobertura de despesas correntes;
- b) Ao pagamento das despesas de transportes, alojamento e alimentação durante o período efectivo de deslocação; se o trabalhador preferir e a entidade patronal concordar na utilização de veículo próprio, obriga-se a empresa a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido 0,26 ou 0,12 do preço do litro de gasolina super que vigorar,

consoante se trate de veículo automóvel, motociclo ou de ciclomotor, considerando-se os seguros incluídos;

- c) Ao pagamento de viagens por altura do Natal e da Páscoa, salvo se for estabelecido acordo em contrário entre o trabalhador e a empresa;
- d) Ao regresso imediato com pagamento de transporte se ocorrer falecimento ou doença grave dos cônjuges [ou companheiro(a) que com o trabalhador coabite maritalmente], filhos ou pais;
- e) A descansar no primeiro período de trabalho ou em todo o dia do trabalho seguinte conforme a chegada ao local de trabalho se verifique, respectivamente, depois das 22 horas ou depois das 3 horas, salvo se tiver havido manifesto e intencional desvio por parte do trabalhador ao programa de viagem estabelecido;
- f) Ao meio e à classe de transporte que habitualmente utilizem nas suas deslocações particulares.

2 — O pagamento referido nas alíneas a) e b) poderá ser substituído por ajuda de custo diária, a acordar pelas partes.

3 — Em princípio as deslocações deverão ter lugar durante o período normal de trabalho. As horas que excederem o horário normal serão pagas como trabalho normal, a não ser que o trabalhador prefira compensar com o tempo de descanso em data a acordar com a entidade patronal.

Cláusula 98.^a

Grandes deslocações ao estrangeiro, Regiões Autónomas e Macau

Nas grandes deslocações ao estrangeiro, Regiões Autónomas e Macau, além da retribuição normal, os trabalhadores terão direito:

- a) Às despesas da preparação legalmente obrigatórias e devidamente documentadas;
- b) Ao abono correspondente às despesas com a aquisição de equipamento e, bem assim, nas situações em que o rigor climatérico do local de deslocação o justifiquem, ou exigências especiais de representação o imponham, às despesas com a aquisição de vestuário que eventualmente o trabalhador não possua, em termos a acordar, caso a caso;
- c) Às despesas com os transportes. Quando o trabalhador não utilize viatura da empresa, deverá em princípio utilizar os transportes públicos. Se preferir e a entidade patronal concordar na utilização de veículo próprio, obriga-se a empresa a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido 0,26 do preço do litro de gasolina super que vigorar, considerando-se os seguros incluídos;
- d) Ao pagamento das despesas de alojamento e refeições a que houver lugar;
- e) Ao pagamento das viagens por altura do Natal, salvo se for manifestada intenção em contrário por parte do trabalhador;
- f) A descansar no primeiro período de trabalho, ou em todo o dia de trabalho seguinte, conforme a chegada ao local da residência habitual se verifique, respectivamente, depois das 22 horas ou depois das 3 horas, salvo se tiver havido mani-

- festos e intencional desvio por parte do trabalhador ao programa da viagem estabelecido;
- g) Ao regresso imediato e pagamento das viagens se ocorrer falecimento, acidente ou doença grave dos cônjuges [ou companheiro(a) que com ele coabite maritalmente], filhos ou pais;
 - h) A uma verba diária de € 8,50 para cobertura de despesas correntes, além do pagamento das despesas de alojamento e alimentação, a contar da data da partida até à data da chegada;
 - i) Ao meio e à classe de transporte adequados à natureza própria da deslocação em condições normais de comodidade, devendo em regra, quando se trate de deslocação em grupo, ser idênticas para todos os trabalhadores;
 - j) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera como trabalho normal, na parte que exceda o período normal diário de trabalho, a não ser que o trabalhador prefira compensar esse tempo com descanso em data a acordar com a entidade patronal. No entanto, a parte que exceda o período normal de trabalho diário até ao limite de quatro horas será pago como horas suplementares desde que o trabalhador justifique o trabalho prestado nesse tempo, sendo o restante do trajecto e espera remunerado como tempo de trabalho normal.

Cláusula 99.^a

Doença do pessoal nas grandes deslocações

1 — Durante o período de deslocação, os riscos de doença que em razão do lugar em que o trabalho seja prestado deixem eventualmente de ser assegurados pela respectiva caixa de previdência, ou não sejam igualmente garantidos na área por qualquer outra instituição de previdência, passarão a ser cobertos pela empresa, que para tanto assumirá as obrigações que competiriam àquela caixa se o trabalhador não estivesse deslocado.

2 — Durante o período de doença, comprovado por atestado médico, o trabalhador deslocado manterá os direitos previstos em caso de deslocação e terá direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico assistente, ou faltar no local a assistência médica necessária.

3 — No caso de o trabalhador vir a contrair doença específica do local de trabalho aquando da deslocação, a empresa obriga-se:

- a) No caso de perda de direitos como beneficiário da caixa de previdência, a pagar integralmente a retribuição devida, bem como a respectiva assistência médica e medicamentosa durante o período de incapacidade;
- b) No caso contrário, a pagar a diferença entre o valor da retribuição devida e os subsídios a que o trabalhador tenha direito durante o período de baixa.

Cláusula 100.^a

Regime especial de deslocações

1 — Os trabalhadores com as categorias de inspector de vendas, chefe de vendas, vendedor (viajante, praticista) ou outros, demonstrador, técnico avaliador, distribuidor,

cobrador, inspector administrativo, empregado de serviços externos (estafeta), motorista e ajudante de motorista e cujas funções sejam habitualmente desempenhadas no exterior ficam exclusivamente sujeitos ao regime definido na presente cláusula.

2 — O local habitual de trabalho destes trabalhadores será a área ou zona onde forem contratados e em que prestem habitualmente serviço.

3 — No exercício das suas funções, dentro do seu local habitual de trabalho, estes trabalhadores terão direito ao seguinte:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte, bem como de outros gastos efectuados no interesse da empresa e devidamente comprovados e por aquela aceites;
- b) Sempre que o trabalhador, de acordo com a entidade patronal, utilize carro próprio, observar-se-á o seguinte:

Sendo o seguro por conta da empresa, ser-lhe-á pago cada quilómetro percorrido pelo produto do coeficiente de 0,23 sobre o preço do litro de gasolina super, cobrindo o seguro o total dos riscos do veículo, designadamente passageiros, furtos e responsabilidade civil, até ao limite civil previsto obrigatoriamente;

Sendo o seguro por conta do trabalhador, ser-lhe-á pago o coeficiente de 0,26 sobre o preço do litro de gasolina super;

Tratando-se de motociclo ou ciclomotor, o coeficiente será respectivamente e nas mesmas condições acima indicadas de 0,10 e 0,12;

- c) Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento nos termos seguintes:

Pequeno-almoço — € 1,70;

Almoço/jantar — € 8,50;

Alojamento — € 21;

ou, havendo acordo entre as partes, ao pagamento destas despesas contra a apresentação de documentos comprovativos.

4 — As refeições deverão ser pagas ao trabalhador sempre que por motivo de serviço as não possa tomar no local habitual e no horário seguinte:

Pequeno-almoço — quando inicie o serviço antes das 7 horas;

Almoço/jantar — sempre que se encontre em serviço, respectivamente entre as 12 e as 15 horas e as 19 e as 22 horas.

5 — Os trabalhadores cujo local habitual de trabalho é definido numa área ou zona terão direito ao pagamento das refeições sempre que nos horários referidos no n.º 4 desta cláusula estejam em local tal que não lhes permitam tomá-las no local da empresa ou da sua residência, nos horários do referido número.

6 — Aos trabalhadores referidos nesta cláusula será aplicada, no caso de deslocação para fora do seu local de trabalho habitual, o regime previsto nas cláusulas anteriores deste capítulo.

Cláusula 101.^a

Falecimento do pessoal deslocado

No caso de falecimento do trabalhador ou familiar deslocado, serão suportados pela empresa os encargos decorrentes da transferência do corpo para o local da área da residência habitual.

No caso de a transferência do corpo ter de ser feita para local diferente da área da residência habitual, a empresa suportará os encargos correspondentes aos previstos no parágrafo anterior.

Cláusula 102.^a

Férias do pessoal deslocado

1 — Para efeitos de gozo de férias, o trabalhador deslocado regressa ao local da residência, com pagamento de despesas de transporte pela entidade patronal, considerando-se suspensa a sua deslocação durante esse período.

2 — Se o trabalhador preferir gozar as férias no local onde está deslocado, tem direito à retribuição que auferiria se não estivesse deslocado e ao pagamento do valor das despesas de transporte que a entidade patronal despenderia se ele fosse gozar férias no local da sua residência.

Cláusula 103.^a

Período de inactividade

As obrigações das empresas para com o pessoal deslocado subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença ao trabalhador.

Cláusula 104.^a

Seguro do pessoal deslocado

1 — Sempre que um trabalhador se desloque em serviço da empresa para fora do local de trabalho habitual e tenha qualquer acidente, a entidade patronal será responsável por todos e quaisquer prejuízos (incluindo perda de salário daí resultante).

2 — Sempre que, ao serviço da empresa, o trabalhador conduza um veículo, todas as responsabilidades ou prejuízos cabem à entidade patronal.

3 — Nas grandes deslocações as empresas deverão segurar os trabalhadores durante o período de deslocação contra riscos de acidentes de trabalho, nos termos da lei, e deverão ainda efectuar um seguro de acidentes pessoais, cobrindo os riscos de morte e invalidez permanente, de valor nunca inferior a 1500 contos.

4 — Os familiares que, mediante acordo com a entidade patronal, acompanhem o trabalhador, serão cobertos individualmente por um seguro de riscos de viagem no valor de 1000 contos.

5 — O regime previsto nesta cláusula aplica-se exclusivamente aos trabalhadores dos subsectores de reparação e montagem que, ao abrigo da regulamentação colectiva de trabalho anterior aplicável, já deles beneficiavam.

CAPÍTULO X

Prestações complementares

SECÇÃO I

Subsídio complementar de doença

Cláusula 105.^a

Conceito e âmbito

1 — Em caso de doença com baixa, é atribuído aos trabalhadores dos subsectores de comércio e garagens um subsídio complementar ao das instituições de previdência, limitado, respectivamente, a 60 ou 90 dias por ano, seguidos ou interpolados.

2 — O subsídio referido no número anterior é devido a partir do 4.º dia de baixa, inclusive.

3 — Aos trabalhadores dos subsectores de garagens que comprovadamente padeçam de doença profissional será atribuído um complemento de subsídio pago pela previdência, até ao montante da retribuição auferida à data da baixa e até ao limite de 180 dias de baixa.

Cláusula 106.^a

Quantitativo de complemento do subsídio

1 — O complemento do subsídio será de 25% da retribuição.

2 — Para o subsector de garagens, no caso de trabalhadores que não tenham ainda adquirido o direito à assistência médica da respectiva instituição de previdência, a entidade patronal garantirá 85% da retribuição líquida auferida pelo trabalhador, após o decurso do período experimental e até ao limite de 90 dias.

3 — A soma das subvenções atribuídas pela entidade patronal e da participação das instituições de previdência não poderá, em caso algum, ser superior à retribuição líquida auferida pelo trabalhador à data de baixa.

Cláusula 107.^a

Controlo da situação de doença pela entidade patronal

1 — A situação de doença pode ser comprovada por um médico designado pela empresa.

2 — Havendo discrepância entre o parecer do médico designado pela empresa e o médico responsável pela baixa, poderá a empresa reclamar para as instituições de previdência respectivas.

3 — A empresa poderá mandar verificar a presença no seu domicílio do trabalhador com baixa.

Cláusula 108.^a

Perda de direito ao complemento

1 — O trabalhador só não terá direito ao complemento do subsídio de doença nos casos seguintes:

- a) Quando, em resultado da reclamação prevista no n.º 2 da cláusula anterior, se conclua pela não verificação da doença;

- b) Desde que o trabalhador, sem motivo justificado, se recuse a ser observado pelo médico designado pela empresa;
- c) Quando a empresa demonstrar através de fundamentação escrita que o trabalhador não cumpriu as indicações da caixa sobre a sua permanência no domicílio, a não ser que o trabalhador apresente motivos justificáveis;
- d) Quando o trabalhador não comunicar à empresa a situação de doença no próprio dia ou, havendo motivos justificáveis, nos três dias úteis subsequentes à data do seu início, bem como das prorrogações da respectiva baixa.

2 — No caso da alínea c) do número anterior, o complemento só poderá deixar de ser atribuído a partir da altura em que se comprove a situação aí verificada.

3 — O pagamento de subsídio ficará condicionado à exibição pelo trabalhador do boletim de baixa. No termo desta, o trabalhador deverá apresentar à empresa o documento da alta.

SECÇÃO II

Subsídio complementar das indemnizações por acidente de trabalho

Cláusula 109.^a

Subsídio complementar das indemnizações por acidente de trabalho

1 — No que respeita a subsídio complementar das indemnizações por acidente de trabalho e as situações decorrentes de incapacidade dos subsectores de comércio e garagens, observar-se-á o seguinte:

I) Quanto ao subsector do comércio automóvel:

- a) Em caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará por forma a conseguir a reconversão para função compatível com as diminuições verificadas;
- b) Se a retribuição da nova função acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença;
- c) No caso de incapacidade absoluta temporária, a empresa pagará um subsídio igual à diferença entre a retribuição líquida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito, durante seis meses;

II) Quanto ao subsector de garagens:

- a) Em caso de acidente de trabalho, as entidades patronais pagarão aos seus trabalhadores a diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e a importância recebida do seguro obrigatório por lei, enquanto durar a baixa;
- b) Em caso de assalto à mão armada, ou roubo, a abastecedores de combustíveis durante as horas de serviço de que resulte

para estes profissionais incapacidade total ou parcial permanente para o trabalho, as entidades patronais pagar-lhes-ão, ainda, a diferença entre a retribuição auferida à data do acidente e a importância recebida do seguro obrigatório por lei no montante limitado a um capital de 500 000\$, quando a incapacidade for total, ou quando o não for, a uma percentagem deste capital idêntica à percentagem de incapacidade atribuída por tribunal de trabalho;

- c) Esta cláusula somente fica a constituir o direito adquirido para além da vigência deste contrato se as companhias seguradoras não agravarem as condições actuais dos contratos de seguro inerentes a esta matéria.

2 — A prática intencional por parte do trabalhador de qualquer acto que vise tirar benefícios desta cláusula por meios dolosos constitui infracção disciplinar.

SECÇÃO III

Refeitório

Cláusula 110.^a

Refeitório

1 — As empresas do subsector de montagem de automóveis que empreguem 50 ou mais trabalhadores devem dispor de uma ou mais salas destinadas exclusivamente a refeitório, com meios próprios para aquecer a comida, não comunicando directamente com locais de trabalho, instalações sanitárias ou locais insalubres.

2 — No mesmo subsector, por acordo entre as empresas e os órgãos legalmente representativos dos trabalhadores, e no seu interior deverão ser fornecidas refeições mediante uma comparticipação dos utentes não inferior a 30% nem superior a 30% do custo total da refeição.

3 — Nas precisas condições do número anterior, para os trabalhadores que não possam beneficiar da refeição, as empresas deverão compensá-los com um subsídio de valor igual à comparticipação delas no custo da refeição.

CAPÍTULO XI

Do trabalho das mulheres

Cláusula 111.^a

Direitos especiais das mulheres

1 — São, em especial, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar durante a gravidez e até três meses após o parto tarefas clinicamente desaconselhadas para o seu estado, sem diminuição da retribuição;
- b) Faltar durante 120 dias por período da maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente férias, antiguidade ou aposentação;

- c) Dois períodos de uma hora por dia às trabalhadoras que aleitem filhos, até estes perfazerem um ano, sem diminuição de retribuição nem redução do período de férias; os dois períodos de uma hora podem ser acumulados mediante acordo das partes.

2 — As trabalhadoras deverão dar conhecimento à empresa dos factos que determinem a aplicação do disposto nas alíneas a), b) e c) do número anterior com a brevidade possível, após deles terem tido conhecimento.

3 — É vedado às mulheres o trabalho com produtos tóxicos, ácidos ou líquidos corrosivos e gases nocivos, salvo se esse trabalho estiver especificamente compreendido no exercício da sua profissão a todos os trabalhos que, por diploma legal, sejam considerados como implicando riscos efectivos ou potenciais para a função genética, bem como o transporte de pesos superiores a 15 kg com carácter de regularidade e a 20 kg em casos excepcionais.

Cláusula 112.^a

Proibição de discriminação

1 — É proibida qualquer discriminação baseada no sexo, quer directa quer indirecta, nomeadamente pela referência ao estado civil ou à situação familiar, sendo garantido o acesso das mulheres a qualquer emprego, profissão ou posto de trabalho.

2 — Não são consideradas discriminatórias as disposições de carácter temporário que estabeleçam uma preferência em razão do sexo imposta pela necessidade de corrigir uma desigualdade enquanto valor social.

3 — Considera-se para todos os efeitos como parte integrante do presente CCTV o Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro, e a Lei n.º 105/97, de 13 de Setembro.

CAPÍTULO XII

Disciplina

Cláusula 113.^a

Sanções disciplinares

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

- Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- Suspensão do trabalho e da retribuição pelos períodos de 1 a 12 dias;
- Despedimento.

2 — Para efeito 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 úteis.

4 — As empresas comunicarão ao sindicato respectivo a aplicação das penalidades previstas nas alíneas b) e

seguintes do n.º 1 desta cláusula, bem como os motivos que as determinaram.

Cláusula 114.^a

Aplicação de sanções

1 — Nenhuma sanção disciplinar, com excepção da prevista na alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior, poderá ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador através da entrega de uma nota de culpa em que se lhe dê conhecimento da acusação.

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 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal proferirá uma decisão fundamentada através de documento escrito do qual será entregue uma cópia ao trabalhador.

Cláusula 115.^a

Prescrição de infracção disciplinar

A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

Cláusula 116.^a

Caducidade do procedimento disciplinar

Qualquer que seja a sanção disciplinar a aplicar ao trabalhador, o procedimento disciplinar caduca senão for exercido nos 30 dias subseqüentes à verificação ou conhecimento dos factos constitutivos da infracção disciplinar pela entidade patronal ou superior hierárquico com competência disciplinar.

Cláusula 117.^a

Execução de sanções

A execução de sanções terá lugar nos três meses subseqüentes à decisão.

CAPÍTULO XIII

Disposições finais

Cláusula 118.^a

Actualização

As cláusulas de expressão pecuniária sofrerão um acréscimo de valor percentual igual ao aumento global que for estabelecido nas revisões salariais que ocorrerem, tendo a mesma produção de efeitos.

Cláusula 119.^a

Reclassificação profissional

1 — Para efeitos de reclassificação profissional não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de escalão ou de outra posição que ocupem na carreira profissional.

2 — Para efeitos de promoção contar-se-á todo o tempo de serviço prestado na empresa.

Cláusula 120.^a

Princípio geral de igualdade de tratamento

As relações de trabalho abrangidas por este contrato regem-se pelo princípio constitucional de que a trabalho igual deve corresponder salário igual.

Cláusula 121.^a

Carácter globalmente mais favorável

1 — O presente CCTV, no âmbito do seu contexto, substitui todos os instrumentos de regulamentação de trabalho aplicáveis aos trabalhadores e às empresas representadas pelas associações outorgantes.

2 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, considera-se expressamente este CCTV mais favorável que os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho substituídos nos termos do número anterior.

3 — Da aplicação do CCTV não poderá resultar para os trabalhadores baixa de categoria e, bem assim, diminuição de retribuição, nem dos quantitativos dos abonos para falhas, das ajudas de custo e das despesas de deslocação, resultantes de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho vigentes à data da sua entrada em vigor.

ANEXO I

Tabelas salariais

(Em euros)

Níveis	Tabela I	Tabela II
1	985,40	1 096,90
2	877,50	985,90
3	767,00	862,60
4	696,70	767,60
5	624,20	696,20
6	572,40	624,20
7	526,60	574,40
8	481,40	533,90
9	449,50	490,70
10	422,30	462,40
11	399,20	443,40
12	384,80	421,80
13	361,70	398,70

Grupo I

Categorias profissionais com aprendizagem e prática e com oficiais de 1.^a nos graus 8 e 9

Tabela salarial de aprendizes das categorias profissionais dos graus 8 e 9

(Em euros)

Idade de admissão	1.º ano		2.º ano		3.º ano	
	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II
15 anos	285,28	285,28	356,60	356,60	356,60	356,60
16 anos	285,28	285,28	356,60	356,60	—	—
17 anos	285,28	285,28	—	—	—	—

Tabela salarial dos praticantes das categorias profissionais dos graus 8 e 9

	Tabela I	Tabela II
Praticante iniciado	285,28	285,28
Praticante do 1.º ano	356,60	356,60
Praticante do 2.º ano (*)	356,60	356,60

(*) Os praticantes do 2.º ano que tenham iniciado a carreira como praticantes iniciados têm uma remuneração mensal igual ao salário mínimo nacional em vigor.

Grupo II

Categorias profissionais sem aprendizagem mas com prática

Praticantes das categorias profissionais sem aprendizagem

(Em euros)

Idade de admissão	1.º ano		2.º ano		3.º ano	
	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II
15 anos	285,28	285,28	356,60	356,60	356,60	356,60
16 anos	285,28	285,28	356,60	356,60	—	—
17 anos	285,28	285,28	—	—	—	—

Grupo III

Categorias profissionais com prática e início aos 18 anos

(Em euros)

1.º ano	Tabela I	Tabela II
Praticante de 18 anos	285,28	285,28
Praticante de 19 anos	356,60	356,60

Grupo IV

Categorias profissionais de escalão único com prática e início aos 18 anos

Idade	Tabela I	Tabela II
Praticante do 1.º ano com 18 anos	285,28	285,28
Praticante do 1.º ano com 19 anos	285,28	285,28
Praticante do 2.º ano	356,60	356,60

Paquetes (escritório) e praticantes (comércio e armazém)

(Em euros)

	1.º ano		2.º ano		3.º ano	
	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II
Paquetes	356,60	356,60	356,60	356,60	356,60	356,60
Praticantes	285,28	285,28	356,60	356,60	356,60	356,60

ANEXO II

Enquadramento das categorias profissionais em níveis ou graus de remuneração

Nível 1

Director de serviços.
Gerente comercial.

Nível 2

Chefe de divisão.
Técnico IV:

Técnico industrial (escala III) (*).

Nível 3

Técnico III:

Analista de sistemas (*).
Contabilista (empresa-grupo A) (*).
Técnico industrial (escala II) (*).
Técnico de *software* (*).

Chefe de serviços/chefe de departamento.

Nível 4

Caixeiro encarregado geral.
Técnico II:

Contabilista (empresa-grupo B) (*).
Tesoureiro (*).

Encarregado geral.
Inspector administrativo.
Instrutor técnico.
Programador de informática.
Técnico industrial (escala I).

Nível 5

Agente de métodos (mais de quatro anos).
Caixeiro encarregado ou caixeiro-chefe de secção.
Chefe de compras.
Chefe de secção.
Chefe de vendas.
Desenhador maquetista.
Desenhador projectista.
Encarregado geral de armazém.
Gestor de *stocks*.
Técnico I:

Guarda-livros (*).
Programador mecanográfico (*).

Medidor-orçamentista-coordenador.
Planificador — 1.º escala.
Técnico fabril.
Tradutor.

Nível 6

Agente de compras.
Agente de métodos (menos de quatro anos).
Agente de normalização.
Analista de funções.
Chefe de linha de montagem.
Coordenador de equipa.
Coordenador de unidade de reparação.
Correspondente em língua estrangeira.
Desenhador de estudos.
Desenhador retocador (artes gráficas).
Encarregado.
Encarregado (electricistas).
Encarregado de armazém.
Enfermeiro.
Inspector técnico.
Inspector de vendas.

Medidor-orçamentista (mais de seis anos).
Monitor.
Monitor informático.
Planificador — 2.º escala (mais de seis anos).
Preparador de trabalho (mais de um ano).
Prospector de vendas.
Secretária da direcção.
Subchefe de secção.
Técnico administrativo.
Técnico avaliador.
Técnico de controlo de qualidade.
Técnico de electrónica industrial e ou telecomunicações.
Técnico de gás auto.
Técnico de manutenção industrial.
Técnico de prevenção.

Nível 7

Chefe de equipa (chefe de grupo).
Chefe de equipa (electricista).
Cronometrista (mais de um ano).
Demonstrador de máquinas e equipamentos.
Desenhador gráfico.
Electromecânico/mecatrónico automóvel de 1.ª
Encarregado de garagem.
Correspondente em línguas estrangeiras:
Estenodactilógrafo em língua estrangeira (*).

Mecânico autogás de 1.ª
Medidor (mais de seis anos).
Medidor-orçamentista (mais de três e menos de seis anos).
Operador de computador.
Operador de laboratório químico.
Orçamentista.
Planificador — 2.º escala (mais de três e menos de seis anos).
Planeador [programador de fabrico (mais de um ano)].
Preparador técnico de sobresselentes e de peças de reserva (mais de um ano).
Preparador de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 1.ª
Técnico estagiário.
Técnico de métodos.
Técnico de metrologia.

Nível 8

Agente de aprovisionamento (mais de um ano).
Afinador de máquinas de 1.ª
Arvorado de construção civil.
Bate-chapas de 1.ª
Caixa.
Caixeiro de 1.ª
Canalizador de 1.ª
Carpinteiro de carroçarias/estruturas de 1.ª
Carpinteiro de limpos e ou conservação de 1.ª
Cobrador (mais de três anos).
Condutor/operador de estação de tratamento de águas residuais.
Controlador de aplicação de 1.ª
Controlador de qualidade (mais de um ano).
Conferente (mais de três anos).
Cozinheiro de 1.ª
Cronometrista (menos de um ano).
Desenhador gráfico (três a seis anos).
Electromecânico/mecatrónico automóvel de 2.ª

Electricista (mais de três anos).
 Electricista auto de 1.^a
 Electricista de baixa tensão (mais de três anos).
 Electricista bobinador (mais de três anos).
 Electricista de conservação industrial (mais de três anos).
 Encarregado de refeitório.
 Escriturário de 1.^a
 Ensaaiador-afinador de 1.^a
 Estofador de 1.^a
 Experimentador (mais de um ano).
 Fiel de armazém.
 Fogueiro de 1.^a
 Forjador de 1.^a
 Fresador mecânico de 1.^a
 Fundidor ou moldador manual de 1.^a
 Mandrilador mecânico de 1.^a
 Mecânico autogás de 2.^a
 Mecânico de automóveis de 1.^a
 Mecânico de aparelhagem pesada de máquinas agrícolas e ou industriais de 1.^a
 Mecânico de aparelhos de precisão de 1.^a
 Mecânico de bombas de injeção de 1.^a
 Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 1.^a
 Medidor (três a seis anos).
 Medidor-orçamentista (menos de três anos).
 Montador-reconstrutor de baterias (mais de três anos).
 Motorista de pesados.
 Operador fabril de 1.^a
 Primeiro-escriturário:
 Operador de máquinas de contabilidade de 1.^a (*).
 Operador mecanográfico (*).
 Perfurador-verificador/operador de dados (*).
 Operador periférico.
 Operador de manutenção de 1.^a
 Operador de máquinas de fundição injectada de 1.^a
 Operador de reparação de 1.^a
 Operador de serviços rápidos de assistência de 1.^a
 Planificador — 2.º escalão (menos de três anos).
 Planeador (programador de fabrico) (menos de um ano).
 Pintor de construção civil de 1.^a
 Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 1.^a
 Preparador auxiliar de trabalho.
 Preparador técnico de sobresselentes e peças de reserva (menos de três anos).
 Promotor de vendas.
 Recepcionista ou acendedor de oficina (mais de um ano).
 Recepcionista mecânico de 1.^a
 Repuxador de 1.^a
 Serralheiro civil de 1.^a
 Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 1.^a
 Serralheiro mecânico de 1.^a
 Serralheiro de rastos de 1.^a
 Soldador por electroarco ou oxi-acetilénico de 1.^a
 Temperador de metais de 1.^a
 Torneiro mecânico de 1.^a
 Vendedor (caixeiro-viajante ou caixeiro de praça).

Nível 9

Afinador de ferramentas de 1.^a
 Afinador de máquinas de 2.^a

Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclo-motores de 1.^a
 Agente de aprovisionamento (menos de um ano).
 Agente de produção (mais de um ano).
 Ajudante de fiel de armazém.
 Apontador (mais de um ano).
 Assentador de isolamentos de 1.^a
 Bate-chapas de 2.^a
 Bombeiro fabril de 1.^a
 Caixa de balcão.
 Caixeiro de 2.^a
 Canalizador de 2.^a
 Carpinteiro de limpos e ou conservação de 2.^a
 Carpinteiro de carroçarias/estruturas de 2.^a
 Casquinheiro de 1.^a
 Cobrador (menos de três anos).
 Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transportes de 1.^a
 Condutor/operador de estação de tratamento de águas residuais.
 Conferente (menos de três anos).
 Conferente-abastecedor de linha (mais de dois anos).
 Controlador de aplicação de 2.^a
 Controlador-caixa.
 Cortador de metal de 1.^a
 Cozinheiro de 2.^a
 Decapador por jactos de 1.^a
 Decapador por processos químicos de 1.^a
 Desenhador gráfico (até três anos).
 Despachante (mais de um ano).
 Despenseiro.
 Electromecânico/mecatrónico automóvel de 3.^a
 Electricista (menos de três anos).
 Electricista auto de 2.^a
 Electricista de baixa tensão (menos de três anos).
 Electricista bobinador (menos de três anos).
 Electricista de conservação industrial (menos de três anos).
 Empregado de balcão.
 Encadernador gráfico.
 Encalçador de 1.^a
 Ensaaiador-afinador de 2.^a
 Escriturário de 2.^a
 Estanhador de 1.^a
 Estenodactilógrafo em língua portuguesa.
 Estofador em série de 1.^a
 Estofador de 2.^a
 Estucador de 1.^a
 Experimentador (menos de um ano).
 Ferrageiro de 1.^a
 Ferramenteiro de 1.^a
 Fresador mecânico de 2.^a
 Forjador de 2.^a
 Fogueiro de 2.^a
 Fundidor ou moldador manual de 2.^a
 Guillotineiro de 1.^a
 Maçariqueiro de 1.^a
 Mandrilador mecânico de 2.^a
 Mecânico autogás de 3.^a
 Mecânico de automóveis de 2.^a
 Mecânico de aparelhos de precisão de 2.^a
 Mecânico de aparelhagem pesada de máquinas agrícolas e ou industriais de 2.^a
 Mecânico de bombas de injeção de 2.^a
 Mecânico de madeiras de 1.^a
 Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 2.^a

Maquinista de força motriz de 1.^a
 Medidor (menos de três anos).
 Metalizador à pistola de 1.^a
 Moldador de estruturas de fibra de 1.^a
 Montador-reajustador de máquinas de 2.^a
 Montador de estruturas metálicas e ligeiras de 1.^a
 Montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 1.^a
 Montador de pneus especializado.
 Montador-reconstrutor de baterias (menos de três anos).
 Motorista de ligeiros.
 Operador fabril de 2.^a
 Operador de banhos químicos e ou electroquímicos de 1.^a
 Operador de manutenção de 2.^a
 Segundo escriturário:
 Operador de máquinas auxiliares (escritórios) (*).
 Operador de máquinas auxiliares (informática) (*).
 Operador de máquinas de contabilidade de 2.^a (*).
 Operador de máquinas de fundição injectada de 2.^a
 Operador de prevenção, higiene e segurança (com menos de dois anos).
 Operador de reparação de 2.^a
 Operador de serviços rápidos de assistência de 2.^a
 Operador de tratamentos térmicos de 1.^a
 Operador de máquinas-pantógrafo de 1.^a
 Operador de prensa ou balancé de 1.^a
 Operador de quinadeira e ou viradeira e ou calandra de 1.^a
 Operador de telex.
 Pedreiro de 1.^a
 Pintor da construção civil de 2.^a
 Pintor de veículos, máquinas e móveis de 2.^a
 Polidor de 1.^a
 Preparador-repositor (mais de três anos).
 Preparador de pintura de 1.^a
 Preparador de tintas para linhas de montagem de 1.^a
 Rebarbador de 1.^a
 Rebitador de 1.^a
 Recepcionista-atendedor de oficina (menos de um ano).
 Recepcionista de parques de estacionamento.
 Rectificador mecânico de 2.^a
 Repuxador de 2.^a
 Serralheiro civil de 2.^a
 Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 3.^a
 Serralheiro mecânico de 2.^a
 Serralheiro de rastos de 2.^a
 Soldador por electroarco ou oxi-acetilénico de 2.^a
 Soldador por pontos ou costura de 1.^a
 Telefonista de 1.^a
 Temperador de metais de 2.^a
 Torneiro mecânico de 2.^a
 Verificador de produtos adquiridos (mais de um ano).
 Vulcanizador de 1.^a

Nível 10

Afinador de ferramentas de 2.^a
 Afinador de máquinas de 3.^a
 Afinador, reparador e montador de bicicletas ou ciclo-motores de 2.^a
 Agente de produção (menos de um ano).
 Ajudante de motorista.
 Apontador (menos de um ano).
 Arquivista fabril (mais de quatro anos).

Arquivista técnico (mais de quatro anos).
 Assentador de isolamentos de 2.^a
 Bate-chapas de 3.^a
 Bombeiro fabril de 2.^a
 Caixeiro de 3.^a
 Caixeiro (mais de um ano).
 Canalizador de 3.^a
 Carpinteiro de carroçarias/estruturas de 3.^a
 Carpinteiro de limpos e ou conservação de 3.^a
 Carregador-descarregador (mais de um ano).
 Casquinheiro de 2.^a
 Condutor/operador de estação de tratamento de águas residuais (com menos de dois anos).
 Conferente-abastecedor de linha (menos de dois anos).
 Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 2.^a
 Controlador de aplicação de 3.^a
 Controlador de qualidade (menos de um ano).
 Cortador de metal de 2.^a
 Cortador ou serrador de materiais de 1.^a
 Cortador de tecidos ou pergamóides (mais de dois anos).
 Cozinheiro de 3.^a
 Decapador por jacto de 2.^a
 Decapador por processos químicos de 2.^a
 Desempenador (mais de dois anos).
 Despachante (menos de um ano).
 Detector de deficiências de fabrico (mais de dois anos).
 Encalçador de 2.^a
 Ensaiador-afinador de 3.^a
 Entregador de ferramentas, materiais ou produto (mais de um ano).
 Escriturário de 3.^a
 Estanhador de 2.^a
 Estofador de 3.^a
 Estofador em série de 2.^a
 Estucador de 2.^a
 Ferrageiro de 2.^a
 Ferramenteiro de 2.^a
 Fogueiro de 3.^a
 Forjador de 3.^a
 Fresador mecânico de 3.^a
 Fundidor-moldador manual de 3.^a
 Guilhotineiro de 2.^a
 Lavador de viaturas.
 Lavadeiro (mais de dois anos).
 Lubrificador.
 Lubrificador de veículos automóveis.
 Maçariqueiro de 2.^a
 Mandrilador mecânico de 3.^a
 Manufator de materiais de higiene e segurança.
 Maquinista de força motriz de 2.^a
 Mecânico de aparelhagem pesada de máquinas agrícolas e ou industriais de 3.^a
 Mecânico de aparelho de precisão de 3.^a
 Mecânico de automóveis de 3.^a
 Mecânico de bombas de injeção de 3.^a
 Mecânico de madeiras de 2.^a
 Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 3.^a
 Metalizador à pistola de 2.^a
 Montador de estruturas de fibra de 2.^a
 Montador-ajustador de máquinas de 3.^a
 Montador de estruturas metálicas ligeiras de 2.^a
 Montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 2.^a
 Movimentador de carros em parque.
 Operador fabril de 3.^a
 Operador de banhos químicos e ou electroquímicos de 2.^a

Operador de engenho de coluna ou portátil (mais de dois anos).
 Operador de estufas (mais de dois anos).
 Operador de manutenção de 3.^a
 Operador de máquinas de fabrico de colchão ou estofos (mais de dois anos).
 Operador de máquinas de fundição injectada de 3.^a
 Operador de máquinas-pantógrafo de 2.^a
 Operador de prensa ou balancé de 3.^a
 Operador de prevenção, higiene e segurança (com menos de dois anos).
 Operador de quinadeira e ou viradeira e ou calandra de 2.^a
 Operador de reparação de 3.^a
 Operador de serviços rápidos de assistência de 3.^a
 Operador de tratamentos técnicos de 2.^a
 Pedreiro de 2.^a
 Pintor de construção civil de 3.^a
 Pintor de veículos, máquinas e móveis de 3.^a
 Polidor de 2.^a
 Pré-oficial electricista do 2.^o ano.
 Preparador de pintura de 2.^a
 Preparador-repositor (menos de três anos).
 Preparador de tintas para linha de montagem de 2.^a
 Rebarbador de 2.^a
 Rebitador de 2.^a
 Recepcionista ou acendedor de *stand*.
 Rectificador mecânico de 3.^a
 Repuxador de 3.^a
 Serralheiro civil de 3.^a
 Serralheiro mecânico de 3.^a
 Serralheiro de rastos de 3.^a
 Soldador de baixo ponto de fusão (mais de dois anos).
 Soldador por electroarco ou oxi-acetilénico de 3.^a
 Soldador por pontos ou costura de 1.^a
 Telefonista de 1.^a
 Temperador de metais de 3.^a
 Vendedor de automóveis ⁽¹¹⁰⁾.
 Torneiro mecânico de 3.^a
 Verificador de produtos adquiridos (menos de um ano).
 Vulcanizador de 2.^a

Nível 11

Amarrador.
 Arquivista fabril (menos de quatro anos).
 Arquivista técnico (menos de quatro anos).
 Caixaero-ajudante (mais de um ano).
 Caixoteiro (menos de um ano).
 Carregador/descarregador (menos de um ano).
 Contínuo.
 Cortador ou serrador de materiais de 2.^a
 Cortador de tecidos ou pergamóides (menos de dois anos).
 Dactilógrafo do 2.^o ano.
 Decapador por jacto de 3.^a
 Desempenador (menos de dois anos).
 Detector de deficiências de fabrico (menos de dois anos).
 Distribuidor.
 Embalador.
 Empilhador.
 Empregado de lavandaria.
 Empregado de serviços externos (estafeta).
 Entregador de ferramentas (menos de um ano).
 Escolhedor e classificador de sucatas.
 Estagiário do 1.^o ano.
 Jardineiro.

Lavador.
 Lavadeiro (menos de dois anos).
 Limpador de viaturas.
 Mecânico de madeiras de 3.^a
 Moldador de estruturas de fibra de 3.^a
 Montador de pneus.
 Operador de engenho de coluna ou portátil (menos de dois anos).
 Operador heliográfico (mais de quatro anos).
 Operador de máquinas de fabrico de colchão ou estofos (menos de dois anos).
 Pré-oficial electricista do 1.^o ano.
 Soldador de baixo ponto de fusão (menos de dois anos).
 Tirocinante técnico de desenho do 2.^o ano.
 Vendedor estagiário I.

Nível 12

Abastecedor de combustíveis.
 Ajudante de electricista do 2.^o ano (à excepção do electricista auto) ⁽¹¹⁰⁾.
 Caixaero-ajudante (menos de um ano).
 Dactilógrafo do 1.^o ano.
 Empregado de refeitório.
 Estagiário do 1.^o ano.
 Estagiário para lubrificador.
 Guarda.
 Guarda de garagens.
 Operador heliográfico (menos de quatro anos).
 Porteiro.
 Roupeiro.
 Servente/operário não especializado.
 Tirocinante técnico de desenho do 1.^o ano.

Nível 13

Ajudante de electricista do 1.^o ano (à excepção do electricista auto) ⁽¹¹¹⁾.
 Estagiário para lavador.
 Servente de limpeza.

(*) As profissões assinaladas foram integradas na categoria referenciada.

⁽¹¹⁰⁾ A retribuição certa ou fixa é a do nível 10, ficando-lhe, porém, assegurada uma retribuição mínima mensal não inferior à do nível 8.

⁽¹¹¹⁾ O electricista auto tem prática, vencendo as remunerações previstas para os praticantes das categorias profissionais com aprendizagem e prática e com oficiais dos graus 8 e 9 (anexo I, grupo I).

Integração das profissões abrangidas por este CCTV em níveis de qualificação (publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 19, de 22 de Maio de 1982).

1 — Quadros superiores:

Analista de sistemas.
 Chefe de serviços (chefe de departamento);
 Contabilista;
 Director de serviços;
 Técnico de *software*.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Gestor de *stocks*;
 Inspector administrativo;
 Programador de informática tesoureiro.

2.2 — Técnicos de produção e outros:

Agente de métodos;
 Agente de normalização;

Caixeiro encarregado;
Gerente comercial;
Inspector técnico;
Instrutor técnico.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Caixeiro encarregado ou caixeiro-chefe de secção;
Chefe de vendas;
Encarregado;
Encarregado de armazém;
Encarregado geral de armazém;
Encarregado de garagens;
Encarregado geral;
Encarregado de refeitório;
Inspector de vendas;
Medidor-orçamentista-coordenador.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Agente de compras;
Analista de funções;
Chefe de compras;
Correspondente em línguas estrangeiras;
Enfermeiro;
Estenodactilógrafo em línguas estrangeiras;
Orçamentista;
Programador mecanográfico;
Secretário de direcção;
Subchefe de secção;
Técnico administrativo;
Técnico avaliador;
Tradutor.

4.2 — Produção:

Coordenador de equipa;
Coordenador de unidade de reparação;
Desenhador de estudos;
Desenhador-maquetista;
Desenhador-projectista;
Monitor;
Montador-ajustador de máquinas;
Planificador (1.º escalão);
Planificador (2.º escalão);
Preparador de trabalho;
Técnico de controlo de qualidade;
Técnico fabril;
Técnico industrial;
Técnico de manutenção industrial;
Técnico de métodos;
Técnico de metrologia;
Técnico de prevenção.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Caixa;
Controlador de aplicação;
Escriturário;
Estenodactilógrafo em língua portuguesa;
Operador de computador;
Operador de máquinas de contabilidade;
Operador mecanográfico;
Operador periférico;
Operador de telex.

5.2 — Comércio:

Caixeiro;
Demonstrador de máquinas e equipamentos;
Promotor de vendas;
Prospector de vendas;
Vendedor;
Verificador de produtos adquiridos.

5.3 — Produção:

Afiador de ferramentas;
Afinador de máquinas;
Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores;
Afinador, reparador e montador de bicicletas, ciclomotores e motociclos;
Apontador;
Arvorado em linha de montagem;
Assentador de isolamentos;
Bate-chapas (chapeiro);
Canalizador;
Carpinteiro de carroçarias/estruturas;
Carpinteiro de limpos e ou conservação;
Casquinheiro;
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte;
Controlador de qualidade;
Cortador de metal;
Cronometrista;
Desenhador gráfico;
Desenhador retocador (artes gráficas);
Electricista;
Electricista auto;
Electricista bobinador;
Electricista de baixa tensão;
Electricista de conservação industrial;
Encadernador;
Enalcador;
Ensaaiador-afinador;
Estanhador;
Estofador;
Estucador (construção civil);
Experimentador;
Ferrageiro;
Ferramenteiro;
Fogueiro;
Forjador;
Fresador mecânico;
Fundidor-moldador manual;
Maçariqueiro;
Mandrillador mecânico;
Maquinista de força motriz;
Mecânico de aparelhagem pesada de máquinas agrícolas e ou industriais;
Mecânico de aparelhos de precisão;
Mecânico de automóveis;
Mecânico de bombas de injeção;
Mecânico de madeiras;
Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento;
Metalizador à pistola;
Montador de pneus especializados;
Montador-reconstrutor de baterias;
Operador fabril;
Operador de banhos químicos e ou electroquímicos;

Operador de manutenção;
Operador de reparação;
Operador de serviços rápidos de assistência;
Operador/conductor de estação de tratamento de residuais;
Operador de prevenção, higiene e segurança;
Operador de tratamento de térmicos;
Pedreiro (trolha);
Pintor da construção civil;
Pintor de veículos, máquinas ou móveis;
Planeador (programador do fabrico);
Polidor;
Preparador técnico de sobresselentes e peças de reserva;
Preparador de tintas para linhas de montagem;
Rebitador;
Recepcionista ou acendedor de oficina;
Rectificador mecânico;
Repuxador;
Serralheiro civil;
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes;
Serralheiro mecânico;
Serralheiro de rastos;
Soldador de baixo ponto de fusão;
Soldador por electroarco ou oxi-acetilénico;
Soldador por pontos ou costura;
Técnico de electrónica industrial e ou telecomunicações;
Temperador de metais;
Torneiro mecânico;
Trabalhador de qualificação especializada.

5.4 — Outros:

Agente de aprovisionamento;
Cozinheiro;
Dispenseiro;
Fiel de armazém;
Medidor;
Medidor-orçamentista;
Motorista (pesados ou ligeiros);
Operador de laboratório químico;
Tirocinante TD.

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Abastecedor de combustíveis;
Ajudante de motorista;
Arquivista fabril;
Arquivista técnico;
Bombeiro fabril;
Caixa de balcão;
Conferente;
Controlador-caixa (hotelaria);
Dactilógrafo;
Distribuidor;
Embalador;
Empilhador;
Empregado de balcão;
Empregado de lavandaria;
Empregado de refeitório;
Lavador;
Lavador de viaturas;
Lavadeiro;
Limpador de viaturas;
Lubrificador;

Lubrificador de veículos automóveis;
Operador de máquinas auxiliares;
Operador de máquinas auxiliares (informática);
Preparador-repositor;
Recepcionista ou atendedor de *stand*;
Recepcionista de garagens;
Recepcionista de parques de estacionamento;
Roupeiro;
Telefonista.

6.2 — Produção:

Caixoteiro;
Conferente abastecedor de linha;
Cortador ou serrador de materiais;
Cortador de tecidos ou pergamóides;
Decapador por processos químicos;
Desempenador;
Detector de deficiências de fabrico;
Entregador de ferramentas, materiais ou produtos;
Escolhedor e classificador de sucata;
Estofador em série e ou colchoeiro mecânico;
Guilhotineiro;
Manufactor de material de higiene e segurança;
Montador de estruturas metálicas ligeiras;
Montador de peças ou órgãos mecânicos em série;
Montador de pneus;
Movimentador de carros em parques;
Operador de engenho de coluna ou portátil;
Operador de estufa;
Operador heliográfico;
Operador de máquinas de fundição injectada;
Operador de, máquinas para o fabrico de colchões ou estofos;
Operador de prensa (ou de balancé);
Operador de quinadeira e ou viradeira e ou calandra;
Preparador auxiliar de trabalho;
Preparador de pintura;
Rebarbador;
Vulcanizador.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Carregador-descarregador;
Contínuo;
Estagiário de lavador;
Estagiário de lubrificador;
Guarda;
Guarda de garagens;
Paquete (não integr. em níveis de remuneração);
Porteiro;
Servente;
Servente de limpeza;
Servente/trabalhador não especializado.

7.2 — Produção:

Amarrador;
Operário não especializado.

8 — Estágio e aprendizagem:

Caixeiro-ajudante;
Estagiário;
Praticante;
Pré-oficial (electricista).

Profissões integráveis em dois níveis

Arvorado (construção civil) — 3/5.3.
Chefe de equipa (chefe de grupo) — 3/5.3.
Chefe de divisão.
Chefe de linha de montagem — 3/5.3.
Chefe de secção — 2.1/4.1.
Cobrador — 5 1/6.1.
Guarda-livros — 2.1 /4.1.
Perfurador-verificador/operador de dados — 5.1/6.1.
Técnico.

ANEXO III

Definição de funções

Abastecedor de combustíveis. — É o trabalhador maior de 18 anos de idade que faz a venda de combustíveis e de todos os demais produtos ligados à actividade, competindo-lhe cuidar do local e o do equipamento afectos à venda de combustíveis e prestar toda a assistência à clientela, nomeadamente verificar e atestar o óleo, a água e a pressão dos pneumáticos.

Afiador de ferramentas. — É o trabalhador que afia com mós abrasivas e máquinas adequadas ferramentas como fresas, machos de atarraxar, caçonetes, brocas e ferros de corte. Eventualmente poderá trabalhar de acordo com normas ou instruções recebidas.

Afinador de máquinas. — É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta as máquinas, de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respectivas ferramentas.

Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores. — É o trabalhador que repara e afina bicicletas e ciclomotores até 125 cc, procedendo por vezes à sua montagem.

Afinador, reparador e montador de bicicletas, ciclomotores e motociclos. — É o trabalhador que repara e afina bicicletas, ciclomotores e motociclos, procedendo por vezes à sua montagem.

Agente de aprovisionamento. — É o trabalhador que, existindo secção de aprovisionamento, recebe e encaminha documentação relativa às encomendas, assegurando a existência dos materiais necessários à fabricação dentro dos prazos previstos, bem como estabelece a ligação entre o sector comercial e o sector oficial.

Agente de compras. — É o trabalhador que, mediante directrizes superiores, estuda e interpreta especificações técnicas, pedidos de compra, desenhos, catálogos, etc., das matérias-primas, máquinas e equipamentos necessários à produção directa ou indirecta. Proceda a diversas operações essenciais ao aprovisionamento das melhores condições de preço, qualidade e prazos de entrega, elaborando consultas a diversos fornecedores. Proceda ao estudo e comparação técnico-comercial das diversas propostas. Em casos especiais trata do desembaraço alfandegário.

Agente de métodos. — É o trabalhador que, utilizando conhecimentos técnicos e experiência oficial, analisa projectos nas fases de orçamentação e ou execução, podendo propor alterações, estuda métodos (de traba-

lho, tempos, ferramentas) e indica os materiais e ou matérias-primas de acordo com as especificações do projecto. Pode acessoriamente acumular as funções de preparador de trabalho.

Agente de normalização. — É o trabalhador que procede ao estudo de normas a utilizar na empresa quanto aos produtos, materiais, processos ou formas de procedimento. Pode superintender no arquivo e divulgação das normas.

Agente de produção. — É o trabalhador que, genericamente, agrupa, selecciona, examina e encaminha todos os elementos referentes a materiais, desenhos, mão-de-obra, equipamentos e outros referentes à produção, auxiliando e colaborando com os trabalhadores dos diferentes serviços de produção. Regista, preenche e arquiva a documentação relacionada com o serviço ou secção de onde tem a sua actividade.

Ajudante de fiel de armazém. — É o trabalhador que coadjuva o fiel de armazém e o substitui em caso de impedimento.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigiar e indicar as manobras e arrumar as mercadorias no veículo. Poderá ainda ocasionalmente proceder à distribuição das mercadorias pelos clientes e efectuar as respectivas cobranças.

Amarrador. — É o trabalhador que amarra e ou pendura peças ligeiras em ganchos de arame ou suportes similares apropriados para receberem tratamento por pintura, banhos químicos ou electroquímicos.

Analista de funções. — É o trabalhador que reúne, analisa e elabora informações sobre as funções dos diferentes postos de trabalho. Escolhe ou recebe a incumbência de estudar o posto ou postos de trabalho mais adequados à observação que se propõe realizar; analisa as tarefas tal como se apresentam; faz as perguntas necessárias ao profissional e ou a alguém conhecedor do trabalho; regista de modo claro, directo e pormenorizado as diversas fases do trabalho tendo em atenção a sequência lógica de movimentos, acções e tarefas de forma a responder às perguntas da fórmula de análise sobre o que faz o trabalhador, como o faz, por que o faz e o que exige o seu trabalho; executa um resumo tão sucinto quanto possível do posto de trabalho no seu conjunto.

Analista de sistemas (*), passou para *técnico III*. — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se tem em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos; determina que a informação a ser recolhida, com a periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e às transformações a fazer na sequência das operações; pre-

para ordiogramas e outras especificações para o programador, efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático da informação.

Apontador. — É o trabalhador que procede à recolha, registo, selecção e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessários a sectores ligados à produção, podendo acessorariamente ajudar na distribuição das remunerações ao pessoal de produção junto dos seus postos de trabalho.

Arquivista fabril. — É o trabalhador que, nas secções de métodos, programação, planificação e preparação de trabalho, ou similares, predominantemente, arquiva desenhos, catálogos, normas e toda a documentação relativa aos processos de fabrico e mão-de-obra. Procede também à entrega de documentos, quando solicitado, e pode eventualmente proceder à reprodução de documentos.

Arquivista técnico. — É o trabalhador que, na secção de desenho, predominantemente, arquiva desenhos, catálogos, normas e toda a documentação relativa ao sector. Procede também à entrega de documentos, quando solicitado, e pode eventualmente proceder à reprodução de documentos.

Arvorado (construção civil). — É o trabalhador que chefia uma equipa de oficiais da mesma profissão e os trabalhadores indiferenciados.

Arvorado em linha de montagem. — É o trabalhador que, em linha de montagem em cadeia, substitui, sempre que necessário e num intervalo de tempo relativamente curto, qualquer dos trabalhadores da respectiva linha durante a ausência destes. A sua função é a de um trabalhador polivalente dentro da respectiva linha de montagem; não lhe compete exercer funções de chefia. Ser-lhe-á atribuído o grau de remuneração imediatamente inferior ao da sua categoria profissional.

Assentador de isolamentos. — É o trabalhador que prepara e aplica os produtos isolantes para revestimento de superfícies metálicas ou eventualmente outras, servindo-se de ferramentas apropriadas.

Bate-chapas (chapeiro). — É o trabalhador que executa e ou repara peças em chapa fina, enferma e desempena por martelagem e ou prensagem, substitui peças de chapa ou partes, regulariza superfícies e respectivas ligações, alinha correctamente conjuntos e subconjuntos utilizando ferramentas e equipamentos adequados.

Bombeiro fabril. — É o trabalhador que assegura condições de segurança e combate contra incêndios e presta primeiros socorros a sinistrados. Poderá efectuar montagem de mangueira, a fim de conduzir fluidos a diversos locais da empresa onde seja necessário.

Caixa. — É o trabalhador que, nos escritórios, tem a seu cargo como função exclusiva ou predominante o serviço de recebimento, pagamento e guarda de dinheiro e valores; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Caixa de balcão. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, recebe numerário ou cheques em pagamento de mercadorias ou serviços no local de venda, verifica as somas devidas, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, e regista estas operações em folhas de caixa.

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadorias, no comércio, por grosso ou a retalho, elaborando guias de remessa (vendas a dinheiro ou crédito) no momento da venda. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produto que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. Poderá eventualmente colaborar na conferência e arrumação das mercadorias entradas na loja. É por vezes encarregue de fazer o inventário periódico das existências.

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

Caixeiro-encarregado geral. — É o trabalhador a quem compete coordenar e orientar o serviço dos caixeiros-encarregados ou caixeiros-chefes de secção.

Caixeiro-encarregado ou caixeiro-chefe de secção. — É o trabalhador a quem compete dirigir um estabelecimento ou uma secção e ou que coadjuva o caixeiro-encarregado geral.

Caixeiro de praça (pracista). — É o vendedor que exerce a sua actividade na área da sede da entidade patronal e concelhos limítrofes ou ainda segundo a natureza do produto que vende.

Caixeiro-viajante. — É o vendedor que exerce a sua actividade numa zona geográfica determinada fora da área definida para o caixeiro de praça.

Caixoteiro. — É o trabalhador que constrói e repara caixas, caixotes ou paletes de madeira para a embalagem de máquinas ou produtos diversos ligados à metalurgia, com vista à sua expedição ou armazenamento.

Canalizador. — É o trabalhador que corta, rosca e solda tubos de ferro galvanizado, chumbo, plástico ou matérias afins e executa e ou repara canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Carpinteiro de carroçarias/estruturas. — É o trabalhador que fabrica, monta e repara, manual ou mecanicamente, estruturas para vários tipos de carroçarias, procedendo aos seus acabamentos, nomeadamente à fixação e montagem de alumínio, vidros, vedante, fechos, guias, redes, aplicações laminadas de madeiras prensadas, revestimentos plásticos e outros.

Carpinteiro de limpos e ou conservação. — É o trabalhador que, predominantemente, trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos no banco da oficina ou na obra, executa os trabalhos de conservação, reparação ou modificação de equipamentos ou instalações em madeira ou matérias similares.

Carregador-descarregador. — É o trabalhador que, predominantemente, executa tarefas de carregamento e descarregamento dos materiais ou produtos quer nas instalações da empresa quer em outros locais.

Casquinheiro. — É o trabalhador que repara e eventualmente fabrica radiadores de refrigeração de motores e os seus componentes e ainda acessórios ornamentais para viaturas automóveis.

Chefe de compras. — É o trabalhador especialmente encarregue de apreciar e ou adquirir os artigos para uso e venda no estabelecimento de acordo com a política da empresa.

Chefe de divisão. — É o trabalhador que estuda, organiza, redige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, nas várias áreas da empresa as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro da área que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades da área, segundo as orientações e os fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Chefe de serviços/chefe de departamento. — É o trabalhador que faz estudos, dirige ou coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, num ou vários sectores da empresa (departamento ou serviço, consoante a orgânica da empresa), as actividades que lhe são próprias. Exerce, dentro do sector que chefia e nos limites da sua competência, funções de planeamento, organização e controlo do pessoal sob a sua supervisão, de acordo com orientações e fins definidos. Poderá propor ao seu superior hierárquico a aquisição de equipamento e outros meios materiais, bem como a admissão dos recursos humanos necessários ao bom funcionamento dos serviços por que é responsável.

Chefe de equipa (chefe de grupo). — É o trabalhador que, executando ou não funções da sua profissão, na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo de profissionais que executem funções análogas e ou complementares ⁽¹¹²⁾.

Chefe de linha de montagem. — É o trabalhador que, sob a orientação de um superior hierárquico, dirige, controla e coordena directamente um grupo de trabalhadores e dois ou mais chefes de equipa.

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

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

Cobrador. — É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos ou serviços análogos.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte. — É o trabalhador que, dentro das instalações da empresa, conduz guinchos, pontes e pórticos rolantes, em empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos. Estas máquinas só podem ter capacidade até 15 t de carga e estar equipadas com lanças de comprimento inferior a 15 m e ser manobradas a menos de 10 m de altura.

Conferente. — É o trabalhador que desempenha predominantemente as funções de abertura de caixotes de peças e acessórios e desencaixotamento e confere e classifica o material e eventualmente regista a entrada e ou a saída de mercadorias e ou materiais com vista ao seu acondicionamento ou expedição.

Conferente abastecedor de linha. — É o trabalhador que, nas oficinas e em linhas de montagem, confere e verifica o material quanto ao seu estado e o distribui pelos postos de trabalho.

Contabilista do grupo A (*), passou para *técnico III, do grupo B* (*), passou para *técnico II*. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e emite parecer 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 dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo de execução do orçamento; elabora ou certifica os balanços 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 e fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas dos grupos A e B a que se refere o Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Colectivas perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos tem o título de «técnico de contas». [(*) V. ainda Estatuto dos Técnicos Oficiais de Contas.]

Contínuo. — É o trabalhador cuja missão consiste em anunciar visitantes, fazer a entrega de documentos, mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e estampilhar ou entregar correspondência. Quando menor de 18 anos, pode ser denominado «paquete». Pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos, de endereçamento, assim como serviços externos que não

sejam predominantemente os já definidos como atribuições de outras categorias profissionais.

Controlador de aplicação. — É o trabalhador que planifica, prepara e controla diariamente os documentos para perfuração ou codificação ou verifica a qualidade e a exactidão de documentos entrados e saldos de um sistema automatizado de informação. Pode ainda preparar e controlar os dados recolhidos para introdução num sistema de tratamento de dados.

Controlador-caixa (hotelaria). — É o trabalhador cuja actividade predominante consiste na emissão das contas de consumo nas salas de refeições, recebimento das importâncias respectivas, mesmo quando se trate de processos de pré-pagamento, venda e recebimento de senhas, elaboração dos mapas de movimento da sala em que preste serviço, e auxilia os serviços de controlo e recepção.

Controlador de qualidade. — É o trabalhador que verifica se o trabalho executado, ou em execução, corresponde às características expressas em desenhos, normas de fabrico ou especificações técnicas. Detecta e assinala possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou acabamento, podendo eventualmente elaborar relatórios simples.

Coordenador de equipa. — É o trabalhador que, na dependência de um superior hierárquico, é responsável pela gestão e animação de uma unidade de trabalho, competindo-lhe zelar pelo cumprimento dos planos de produção em qualidade e prazo, em obediência ao orçamento estabelecido, mediante adequada gestão dos meios materiais e humanos ao seu dispor. Para tal, participa na definição dos objectivos de qualidade, custo e prazo da unidade de trabalho, em coerência com os objectivos do sector; faz a gestão dos fluxos em quantidade, prazo e mudança de série; assegura o cumprimento de todas as normas e procedimentos estabelecidos relacionados com a produção; estabelece a prioridade e a hierarquização dos problemas de natureza técnica a solucionar na sua unidade de trabalho, em articulação com os serviços de apoio (métodos, manutenção, qualidade, logística, etc.); apresenta propostas de alterações de normas e procedimentos relacionados com a organização do trabalho e ou do processo produtivo; anima o grupo de trabalho fomentando a participação dos operadores na análise dos problemas e na procura da sua solução; assegura a formação dos operadores no posto de trabalho; participa na definição dos indicadores de gestão respeitantes à sua unidade de trabalho, assegurando a respectiva obtenção e seguimento; gere o pessoal da unidade de trabalho (afectação de tarefas, gestão da mobilidade, formação, avaliação, evolução profissional, etc.); participa na melhoria das condições de trabalho da sua unidade através do diagnóstico de situações de risco, e na formação dos colaboradores em matéria de prevenção, higiene e segurança.

Coordenador de unidade de reparação. — É o trabalhador que atende clientes, assegura marcações em conformidade com o planeamento, recebe e faz o exame sumário das viaturas, máquinas, órgãos mecânicos ou produtos, considera as necessidades do cliente e explica os serviços a efectuar, elabora e encaminha as notas

dos trabalhos a executar, podendo proceder à verificação e ou demonstração das características e qualidades mecânicas daquelas ou das reparações efectuadas; analisa as reclamações e decide sobre a sua aceitação; decide sobre gastos comerciais dentro dos limites superiormente fixados; assegura o cumprimento dos prazos. Na dependência de um superior hierárquico, dirige, controla, coordena e anima um conjunto de profissionais, criando um espírito de grupo; assegura o funcionamento disciplinado da equipa; garante a aplicação das normas de segurança; propõe resposta às necessidades de formação da sua equipa; colabora nas admissões de pessoal; assegura a plena ocupação da unidade e alerta o seu superior hierárquico em caso de dificuldades; garante o respeito pelos tempos de reparação e a rentabilidade da unidade; conhece e difunde as informações técnicas; resolve problemas técnicos; garante a limpeza do espaço físico da sua unidade de reparação e a manutenção dos equipamentos.

Correspondente em línguas estrangeiras. — É o trabalhador que redige cartas, eventualmente notando-as em estenografia, e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, normalmente em língua estrangeira, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

Cortador de metal. — É o trabalhador que, por desenho ou instruções que são fornecidas, e em máquinas de disco ou mó de diamante, procede ao corte e rectificação de metal.

Cortador ou serrador de materiais. — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, corta perfilados, chapas metálicas, vidros e plásticos. As máquinas e ferramentas que utiliza são afinadas e reguladas por outrem, só o sendo pelo próprio, excepcionalmente, na ausência imprevista do trabalhador que normalmente procede à referida afinação e regulação.

Cortador de tecidos ou pergamóides. — É o trabalhador que coloca em lote as peças de tecido ou pergamóide a cortar, conta-as, marca as linhas de corte e corta-as com o auxílio de máquina apropriada.

Cozinheiro. — É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, podendo ser incumbido de proceder à sua requisição, tendo em conta o número provável de utentes; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias segundo o tipo de pratos a confeccionar, emprata-os e garante-os; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios. Quando exerça a chefia da cozinha, compete-lhe, ainda, organizar, coordenar e dirigir os trabalhos da mesma e, em especial, requisitar os géneros necessários à confecção das ementas; organizar o serviço e a distribuição dos turnos do pessoal e seus horários, vigiar a sua apresentação e higiene; manter em dia o inventário de todo

o material de cozinha; tratar do aprovisionamento (da cozinha) e do registo dos consumos.

Cronometrista. — É o trabalhador que analisa os ciclos operatórios de tarefas executadas nos postos de trabalho, procedendo à medição dos tempos de execução, ritmos ou cadência de trabalho, podendo registar em impressos próprios as medições que efectua.

Dactilógrafo. — É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos dactilográficos minutados ou redigidos por outrem, podendo, acessoriamente, executar serviços auxiliares de escritório, nomeadamente de arquivo, registo ou cópia de correspondência.

Decapador por jacto. — É o trabalhador que manualmente e com o auxílio de jacto de areia, granalha ou outros materiais decapa ou limpa peças ou materiais.

Decapador por processos químicos. — É o trabalhador que, por processos químicos, prepara peças metálicas para ulteriores operações industriais, retirando-lhes impurezas, gorduras ou óxidos, procedendo a outras operações até obter o estado desejado para que a peça receba a protecção que lhe vai ser aplicada.

Demonstrador de máquinas e equipamentos. — É o trabalhador que efectua demonstrações, dentro ou fora das instalações, de diversos tipos de viaturas, máquinas, equipamentos ou acessórios, com o objectivo de permitir que os clientes se apercebam das suas características, qualidades técnicas e do conveniente funcionamento dos mesmos.

Desempenador. — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, procede a desempanes simples em peças ou materiais, sem que para isso utilize réguas, esquadros ou outras ferramentas de precisão ou plano de desempenho.

Desenhador de estudos. — É o trabalhador que, a partir de directivas definidas superiormente, estuda, modifica, amplia e executa desenhos de conjunto ou de pormenor relativos a anteprojectos e projectos simples de construção, instalação, equipamentos, manutenção ou reparação, com base em elementos por ele recolhidos ou que lhe sejam fornecidos. Estuda soluções alternativas de procedimento e propõe as mais aconselháveis, os materiais a utilizar, os acabamentos e tolerâncias a respeitar, as formas de ligação dos elementos e a normalização aplicável. Desenha e pormenoriza as peças até ao pormenor necessário para a sua execução em obra, utilizando conhecimentos de materiais e a tecnologia de execução. Pode eventualmente orientar outros trabalhadores da sua especialidade. Executa as tarefas da sua função sob directivas gerais e com liberdade para escolha de processos de execução.

Desenhador gráfico. — É o trabalhador que, conforme a especialidade, executa trabalhos gráficos ou publicitários a partir de esboços ou elementos técnicos fornecidos. Copila, por decalque, ou amplia, através de aparelhagem apropriada ou técnicas de desenho, cada uma das cores da maqueta com tintas-da-china autográficas ou tintas opacas (nanquins) para posterior execução de películas fotográficas. Em litografia, poderá desenhar, a lápis ou a tinta, cada uma das cores do

original ou maqueta, dando-lhes ponto, ou não, inclinações, esbatidos por pintura ou por sombra, ou fazer as necessárias gravações.

Desenhador maquetista. — É o trabalhador que, a partir dos dados verbais ou escritos, cria esboços e maquetiza todo o material gráfico ou campanha publicitária, destinada à imprensa, televisão, postos de venda, publicidade exterior e directa, marcas, livros, folhetos, logótipos, papel de carta, embalagens, *stands* ou montras.

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

Desenhador retocador (artes gráficas). — É o trabalhador que, a partir de uma maquineta ou dispositivos, interpreta tecnicamente e executa, sobre película fotográfica, cartazes, folhetos, calendários, marcas, rótulos, etc. Poderá dar assistência aos trabalhos em execução.

Despachante. — É o trabalhador que, no sector de expedição e transporte, procede a registos e emissão de documentos indispensáveis ao movimento de transporte e expedição da empresa.

Dispenseiro. — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em refeitórios; recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os convenientemente, cuida da sua conservação e fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados. Mantém actualizado o seu registo, verifica periodicamente as existências e informa superiormente sobre as necessidades de aquisição. Pode ser incumbido de efectuar a compra de géneros de consumo diário.

Detector de deficiências de fabrico. — É o trabalhador que, de forma simples, por tacto, visão ou utilizando instrumentos de fácil leitura, verifica se o produto adquirido, em curso de fabrico ou acabado, está em condições de utilização, separando o que apresenta deficiências; para o efeito, recebe instruções simples.

Director de serviços. — É o trabalhador que estuda, dirige, organiza e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e ou outras e exercer a verificação dos custos.

Distribuidor. — É o trabalhador que distribui mercadorias por clientes ou sector de vendas, podendo auxiliar nos serviços de embalagem e acondicionamento dessas mercadorias.

Electromecânico/mecatrónico automóvel. — É o trabalhador que executa de modo autónomo a verificação de funcionamento, diagnóstico e correcção de anomalias em sistemas mecânicos, eléctricos e ou electrónicos de veículos automóveis, interpretando e analisando esquemas dos sistemas mecânicos, eléctricos ou electrónicos, manuseando aparelhos para diagnóstico e monitorização de medidas e avarias nos motores dos veículos e seus órgãos acessórios.

Electricista. — É o trabalhador que instala, conserva e repara circuitos e aparelhagem eléctrica em estabelecimentos comerciais ou industriais e outros locais; orienta, frequentemente, a sua actividade por desenhos, esquemas ou outras especificações técnicas, que interpreta.

Electricista auto. — É o trabalhador que instala, repara, conserva e ensaia circuitos e aparelhagem eléctrica, nomeadamente circuitos e aparelhagem de sinalização, iluminação, acústica, aquecimento, ignição, combustível, gerador, distribuidor e acumulador. Utiliza normalmente esquemas e outras especificações técnicas.

Electricista bobinador. — É o trabalhador que, utilizando dispositivos adequados, bobina e ensaia toda a gama de máquinas eléctricas, bobinas e transformadores de alta e baixa tensão, de acordo com as suas características eléctricas. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Electricista de baixa tensão. — É o trabalhador que instala, conserva e repara circuitos de baixa tensão e executa as tarefas fundamentais do electricista, mas em relação a circuitos e aparelhagem eléctrica de baixa tensão.

Electricista de conservação industrial. — É o trabalhador que monta, ajusta, instala, conserva e repara diversos tipos de circuitos, máquinas e aparelhagem eléctrica de comando, corte e protecção de baixa tensão em fábricas,

oficinas ou nos locais de utilização. Inspecciona periodicamente o funcionamento dos circuitos, máquinas e aparelhagem e determina as suas revisões. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Embalador. — É o trabalhador que, predominantemente, embala e ou desembala mercadorias diversas, por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua exposição ou armazenamento.

Empilhador. — É o trabalhador cuja actividade predominante é empilhar ou enlotar mercadorias por processos físicos ou mecânicos, podendo eventualmente executar outras tarefas afins.

Empregado de balcão. — É o trabalhador que serve bebidas e refeições ao balcão, coloca no balcão toalhetes, pratos, copos, talheres e demais utensílios necessários; serve os vários pratos e bebidas, substitui a louça servida, prepara e serve misturas, batidos, sanduíches, cafés, infusões e outros artigos complementares das refeições. Por vezes prepara pratos de rápida confecção, tais como bifés e omeletas. Fornece aos empregados das mesas os artigos por estes solicitados, passa as contas e cobra as importâncias ou respectivos consumos e arrecada os documentos e créditos autorizados. Executa ou coopera nos trabalhos de asseio, arrumação e abastecimento da secção.

Empregado de lavandaria. — É o trabalhador que procede a recepção, lavagem e secagem manual ou mecânica dos fatos e sapatos de trabalho, engoma roupas e faz arranjos de costura sempre que necessário.

Empregado de refeitório. — É o trabalhador que executa nos diversos sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço das refeições; empacota ou dispõe talheres e outros utensílios destinados às refeições; prepara as salas, lavando e dispondo mesas e cadeiras da forma mais conveniente; coloca nos balcões ou nas mesas pão, fruta, doces, sumos, vinhos, cafés e outros artigos de consumo, recebe e distribui refeições, levanta tabuleiros ou louças das mesas e transporta-os para a copa; lava louças, recipientes e outros utensílios. Pode proceder a serviços de preparação das refeições e executar serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

Empregado de serviços externos (estafeta). — É o trabalhador que efectua no exterior pequenas aquisições, entrega ou recolha de documentos, serviço de informação, podendo eventualmente proceder a pagamentos de pequeno montante.

Encadernador. — É o trabalhador que executa a totalidade ou as principais tarefas em que se decompõe o trabalho de encadernação. Vigia e orienta a dobragem, alceamento e passarem à letra; abre os sulcos do tipo de costura e dimensão da obra; faz o lombo, corta e apara, faz o revestimento; prepara e cola as guardas, confecciona ainda álbuns, pastas de secretária, caixas de arquivo e outros arquivos e obras de encadernação. Dá às peles diferentes tonalidades e efeitos. Pode encadernar livros usados ou restaurar obras antigas. Pode agrafar ou aplicar títulos e desenhos a ouro por meio de balance.

Encalçador. — É o trabalhador que veda as juntas de peças metálicas utilizando ferramentas manuais ou mecânicas apropriadas. Bate as juntas, esmagando-lhes os rebordos de forma a obter vedação. Pode chanfrar bordos de chaparia ou afagar determinadas superfícies de soldaduras.

Encarregado. — É o trabalhador que dirige, coordena e orienta directamente chefes de linha de montagem e ou chefes de equipa e ou outros trabalhadores com profissões comuns ou diversas. Incluem-se nesta categoria profissional os trabalhadores que, estando classificados como chefes de equipa, são coordenados directamente pela entidade patronal.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige os trabalhadores e toda a actividade de armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

Encarregado geral de armazém. — É o trabalhador que dirige e coordena a acção de dois ou mais encarregados de armazém.

Encarregado de garagens. — É o trabalhador que nas garagens, estações de serviço, postos de abastecimento, parques de estacionamento e nos estabelecimentos de combustíveis, lubrificantes e de pneus substitui e ou representa, eventualmente, a gerência, atende clientes, cobra facturas, orienta o movimento interno, fiscaliza e auxilia o restante pessoal e, quando expressamente autorizado, ajusta contratos e admite pessoal.

Encarregado geral. — É o trabalhador que, nos limites de poderes em que está investido, organiza os seus serviços dirigindo e coordenando directamente um ou mais encarregados.

Encarregado de refeitório. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório. Requisita géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços. Fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos. Distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina. Verifica a quantidade e qualidade das refeições. Elabora mapas explicativos das refeições fornecidas para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas requisições.

Enfermeiro. — É o trabalhador que administra a terapêutica e os tratamentos prescritos pelo médico; presta primeiros socorros de urgência; presta cuidados de enfermagem básicos e globais aos trabalhadores da empresa, são ou doentes; faz educação sanitária, ensinando os cuidados a ter não só para manter o seu grau de saúde e até a aumentá-lo, com especial ênfase para as medidas de protecção e segurança no trabalho, como prevenir as doenças em geral e as profissionais em particular; observa os trabalhadores são ou doentes; verifica temperatura, pulso, respiração, tensão arterial, peso, altura, procurando detectar precocemente sinais e sintomas de doença, e encaminha-os para o médico; auxilia o médico na consulta e nos meios complementares de

diagnóstico e tratamento; responsabiliza-se pelo equipamento médico; efectua registos relacionados com a sua actividade, por forma a informar o médico e assegurar a continuidade dos cuidados de enfermagem.

Ensaiador-afinador. — É o trabalhador que, predominantemente, analisa o estado das máquinas ou veículos a reparar a fim de determinar as reparações a efectuar e ultimar as respectivas afinações depois da reparação ou na fase final de fabricação.

Entregador de ferramentas, materiais ou produtos. — É o trabalhador que, nos armazéns, entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados e tem a seu cargo o registo e controlo das existências dos mesmos. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores que, em linhas de montagem, procedem à distribuição de materiais e produtos pelos postos de trabalho.

Escolhedor e classificador de sucata. — É o trabalhador que escolhe e classifica sucata de metais destinados a fusão e outros fins, podendo, se necessário, proceder à desmontagem simples.

Escriturário. — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; nomeadamente, redige relatórios, cartas, notas informativas e documentos, manualmente ou da máquina, dando-lhes seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas, recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e despesas assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos; para informação da direcção, atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais e internos relativos ao pessoal ou à empresa, ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos e atende o telefone nos casos inerentes à sua função. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar, fora do escritório, serviços necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas.

Estagiário. — É o trabalhador que se prepara para ingressar na categoria de escriturário.

Estagiário a lavador. — É o trabalhador que ajuda ou pratica no serviço de lavagem.

Estagiário a lubrificador. — É o trabalhador que ajuda ou pratica no serviço de lubrificador.

Estanhador. — É o trabalhador que, com o auxílio de equipamento adequado, aplica um revestimento de estanho sobre peças ou materiais para os proteger. Prepara e executa operações de soldadura e enchimentos a estanho, assim como outras operações inerentes a esta profissão.

Estenodactilógrafo em língua estrangeira. — É o trabalhador que, em mais de um idioma, anota em estenografia e transcreve em dactilografia cartas, relatórios, minutas, manuscritos e registos de máquinas de ditar.

Estenodactilógrafo em língua portuguesa (*), passou para *correspondente de língua estrangeira.* — É o trabalhador que, na língua portuguesa, anota em estenografia e transcreve em dactilografia cartas, relatórios, minutas, manuscritos e registos de máquinas de ditar.

Estofador. — É o trabalhador que traça os moldes e o material e executa as operações de talhar, coser, enchumaçar, pregar ou grampear, na confecção e reparação de estofos, guarnições e outros componentes de veículos, móveis ou outras estruturas. Pode proceder às montagens inerentes à função e operações subsequentes necessárias ao seu desenvolvimento, designadamente reparação de entradas de água, desde que compatíveis com os seus conhecimentos profissionais e com o seu trabalho quotidiano.

Estofador em série e ou colchoeiro mecânico. — É o trabalhador que, em fabricação em série, monta enchimentos, capas, guarnições ou outros materiais inerentes à estofagem e ou que opera uma máquina de debruar colchões de molas. Incluem-se aqui os trabalhadores que operem em máquinas de soldar plásticos e pergamóides por alta frequência.

Estucador (construção civil). — É o trabalhador que trabalha em esboços, estuques e lambris. Não interpreta desenhos ou plantas.

Experimentador. — É o trabalhador que na linha de montagem experimenta e verifica as unidades em curso de montagem, a fim de assinalar anomalias no funcionamento, tendo em vista a sua posterior correcção.

Ferrageiro. — É o trabalhador que monta, acerta ou conjuga ferragens normais, tais como dobradiças, fechos, fechaduras, puxadores e outros artigos afins.

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

Fiel de armazém. — É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais, executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela enumeração e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização do material do armazém.

Fogueiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de

1966, a limpeza de tubulação, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e de combustível.

Forjador. — É o trabalhador que forja, martelando, manual ou mecanicamente, metais aquecidos, fabricando ou reparando peças e ferramentas. Pode proceder também à execução de soldaduras por caldeamento e tratamentos térmicos de recozimento, têmpera ou revenido.

Fresador mecânico. — É o trabalhador que, operando uma fresadora, executa trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenhos ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Fundidor-moldador manual. — É o trabalhador que, com base em determinados métodos de fabrico que lhe são fornecidos, executa manualmente moldações em areia, utilizando moldes soltos ou cêrceas.

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

Gestor de stocks. — É o trabalhador responsável pela gestão, rotação e controlo dos *stocks* de matérias-primas, materiais ou peças. Baseia-se em dados informáticos ou outros, que selecciona criteriosamente, tratando-os de acordo com a política de gestão da empresa. Quando necessário, propõe alterações do regime de gestão, rotação e controlo dos *stocks* de matérias-primas, materiais ou peças.

Guarda. — É o trabalhador que assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações gerais do escritório e ou das instalações gerais da empresa e de outros valores que lhe estejam confiados, registando, na ausência do porteiro, entradas e saídas de mercadorias, veículos e materiais.

Guarda de garagens. — É o trabalhador a quem é confiada a guarda e vigilância das instalações e das viaturas nelas recolhidas, bem como todo o material e máquinas, podendo também proceder à venda de combustíveis e lubrificantes e à entrega de veículos aos clientes e receber facturas.

Guarda-livros (*), passou para *técnico 1.* — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros ou executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e a escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Guilhotineiro. — É o trabalhador que, em guilhotinas apropriadas, corta chapas metálicas de diversas espes-

suras. Trabalha de acordo com instruções, planos de corte ou *croquis* das peças em chapa a obter na guilhotina. Regula as esferas e guias da máquina, segundo as dimensões e ângulos indicados. Pode, quando necessário, marcar nas chapas as linhas de corte.

Inspector administrativo. — É o trabalhador que tem como função predominante a inspecção no que respeita à contabilidade e administração de todos os departamentos da empresa, suas delegações, agências, escritórios ou empresas associadas.

Inspector técnico. — É o trabalhador que controla o serviço de assistência dos concessionários e agentes. Inspecciona o serviço do pessoal de assistência, fornecendo-lhe apoio de consultência e formação. Analisa reclamações dos clientes nos aspectos de garantia do produto e de eficiência na assistência, efectuando contactos directos com estes para a sua resolução. Executa programas para melhoria de condições de produtividade e assistência e analisa dados deste sector de actividade, tais como rendimentos e objectivos mensais.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que controla o serviço de agências. Inspecciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes, de praça ou praticistas, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

Instrutor técnico. — É o trabalhador que tem a seu cargo a escola de formação, aperfeiçoamento e especialização. Elabora toda a matéria a ministrar na formação. Rege cursos técnicos, teóricos e práticos, desde o mais modesto grau de qualificação dos instruendos ao mais elevado, em grupo ou individualmente. Os conhecimentos obtidos ao longo da sua carreira profissional, o estudo permanente das técnicas, a eventual frequência de cursos e estágios em Portugal e ou no estrangeiro habilitam-no a prestar, quando solicitado, apoio na resolução de problemas técnicos, dentro ou fora da empresa, a solicitação desta. Traduz dados e informações de literatura estrangeira na versão portuguesa, assim como a compilação de esquemas, fórmulas e métodos operacionais de importância didáctica.

Jardineiro. — É o trabalhador que trata das plantas e zonas verdes da empresa.

Lavador. — É o trabalhador que procede à lavagem, interior ou exterior, simples ou completa dos veículos automóveis, retirando-lhes, nomeadamente, colas e massas, com meios próprios, executa serviços para preparação e acabamentos nas lavagens efectuadas por máquinas e, eventualmente, assiste a pneus e câmaras-de-ar.

Lavador de viaturas. — É o trabalhador que procede à lavagem interior ou exterior, simples ou composta dos veículos automóveis, retirando-lhes, nomeadamente, colas e massas, com meios próprios, executa serviços para preparação e acabamentos nas lavagens efectuadas por máquinas e, eventualmente, assiste a pneus e câmaras-de-ar. Eventualmente poderá proceder à lubrificação de viaturas, desde que esta tarefa seja compatível com os seus conhecimentos profissionais e com o seu trabalho quotidiano.

Lavadeiro. — É o trabalhador que procede à limpeza de peças ou artigos metálicos em banhos detergentes, alcalinos ou acidulados, desde que fortemente diluídos em água. Incluem-se nesta categoria os profissionais que procedem ao aproveitamento de resíduos de metais não ferrosos e também os que, com o auxílio de uma escova manual ou mecânica, limpam peças antes ou depois de temperadas.

Limpador de viaturas. — É o trabalhador que, com meios ou produtos próprios, procede à limpeza das viaturas, retirando-lhes quaisquer impurezas, excesso de colas e outras substâncias.

Lubrificador. — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos apropriados e executa os trabalhos necessários para manterem boas condições os pontos de lubrificação.

Lubrificador de veículos automóveis. — É o trabalhador especialmente incumbido de proceder à lubrificação dos veículos automóveis, mudança de óleo no motor, caixa de velocidades e diferencial, ou atesta os mesmos, se os níveis da caixa de direcção, bateria e depósito de óleo de travões, podendo ainda proceder a operações de lavagem, sempre que a conveniência de serviço assim o justifique.

Maçariqueiro. — É o trabalhador que corta metais por meio de maçaricos oxi-acetilénicos ou outros processos de fusão; manobra máquinas automáticas e semiautomáticas de oxicorte e corta peças metálicas de várias formas.

Mandrilador mecânico. — É o trabalhador que, operando uma mandriladora, executa trabalhos de mandrilagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores que, em máquinas de furar radiais apropriadas, executam os mesmos trabalhos.

Manufactor de material de higiene e segurança. — É o trabalhador que executa, conserta e repara o material de protecção, individual ou colectivo, em tecido, couro e matérias plásticas.

Maquinista de força motriz. — É o trabalhador que manobra e vigia o funcionamento de uma ou mais máquinas de força motriz, quer de origem térmica quer de origem hidráulica ou outras.

Mecânico de auto-gás. — É o trabalhador mecânico de automóveis que, para além do exercício destas funções, está credenciado, pela Direcção-Geral da Energia, para o exercício da montagem, componentes, de veículos automóveis, para a queima de combustível gasoso. Monta, desmonta e repara os *kits* de conversão e seus componentes e acessórios, experimenta e afina os veículos convertidos, utilizando os materiais e equipamentos homologados para o efeito e satisfazendo as normas legais aplicáveis, com respeito pelas instruções e regras da boa técnica do uso do gás.

Mecânico de aparelhagem pesada de máquinas agrícolas e ou industriais. — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta, desmonta

e conserva os órgãos de aparelhagem, pesada de máquinas agrícolas e ou industriais, nomeadamente de escavar, terraplenar, tractores, ceifeiras, debulhadoras e ceifeiras-debulhadoras.

Mecânico de aparelhos de precisão. — É o trabalhador que executa, repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas de determinados sistemas eléctricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, ópticos ou outros.

Mecânico de automóveis. — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, afina, repara, monta e desmonta os órgãos de automóveis e de outras viaturas e executa outros trabalhos de assistência e manutenção relacionados com esta mecânica.

Mecânica de bombas de injeção. — É o trabalhador que, predominantemente, monta e desmonta, repara, transforma e afina bombas de injeção e injectores e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Mecânico de madeiras. — É o trabalhador que trabalha madeira com serra de fita, engenho de furar, forno, garlopa, tupia, plaina ou outras máquinas para fabricação de estruturas.

Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento. — É o trabalhador que monta e repara instalações de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento e a sua aparelhagem de controlo. Procede à limpeza, vazio e desidratação das instalações e à sua carga com fluido frigorígeno. Faz o ensaio e ajustamento das instalações, após a montagem e afinação da respectiva aparelhagem de protecção e controlo.

Medidor. — É o trabalhador que, predominantemente, efectua os cálculos dimensionais requeridos pelo projecto ou das diferentes parcelas de uma obra a executar. No desempenho das suas funções, baseia-se na análise do projecto e dos respectivos elementos escritos e desenhados e também das orientações que lhe são definidas. Elabora listas discriminativas dos custos e quantidades de materiais ou outros elementos de construção, tendo em vista, designadamente, orçamentação, apuramento do tempo de utilização de mão-de-obra e de equipamento e programação de desenvolvimento dos trabalhos. No decurso da obra efectua *in loco* autos de medição, procurando ainda detectar erros, omissões ou incongruências, de modo a esclarecer e avisar os técnicos responsáveis.

Medidor-orçamentista. — É o trabalhador que, predominantemente, estabelece com precisão as quantidades e o custo dos materiais e da mão-de-obra para a execução de uma obra. Deverá ter conhecimentos de desenho, de matérias-primas e de processos ou métodos de execução de obra. No desempenho das suas funções baseia-se nas diversas partes componentes do projecto, memória descritiva e cadernos de encargos. Determina as quantidades de materiais e volumes de mão-de-obra e serviços necessários e, utilizando as tabelas de preços de que dispõe, calcula os valores globais correspondentes. Organiza o orçamento. Deve completar o orçamento, que estabelece com a indicação pormenorizada de todos os materiais a empregar e operações a efectuar.

Cabe-lhe providenciar para que estejam sempre actualizadas as tabelas de preços simples e compostos que utiliza.

Medidor-orçamentista-coordenador. — É o trabalhador que, tendo sob a sua responsabilidade um gabinete ou sector de medições e orçamentos, coordena a elaboração completa de medições e orçamentos de qualquer tipo, dado o seu conhecimento das técnicas de orçamentação de materiais e de métodos e execução. Para isto, deverá possuir conhecimentos práticos da obra em geral. Colabora, dentro da sua especialidade, com os autores dos projectos na elaboração dos respectivos cadernos de encargos.

Metalizador à pistola. — É o trabalhador que, utilizando equipamento apropriado, pulveriza e projecta metal fundido para cobrir materiais, peças ou objectos com camada protectora ou decorativa ou para recuperação de peças danificadas ou com desgaste.

Moldador de estruturas de fibra. — É o trabalhador que prepara e executa a moldagem para construção de apetrechos e outras estruturas de fibra. Constrói e dá os acabamentos (sempre trabalhando em fibra). Poderá executar o molde de madeira se tiver conhecimentos de carpinteiro.

Monitor. — É o trabalhador que ensina teórica e ou praticamente a formação e aperfeiçoamento profissional dentro ou fora da empresa. Terá de colaborar na programação dos cursos e seu desenvolvimento, assim como das matérias a ministrar aos instruídos.

Monitor informático. — É o trabalhador que planifica o trabalho dos postos de dados, distribui e supervisiona a execução das tarefas e assegura a formação e treino dos operadores de postos de dados.

Montador-ajustador de máquinas. — É o trabalhador que monta e ajusta máquinas, corrigindo possíveis deficiências para obter o seu bom funcionamento. Incluem-se nestas profissões os trabalhadores que procedem à rascagem das peças, por forma a conseguir determinado grau de acabamento das superfícies.

Montador de estruturas metálicas ligeiras. — É o trabalhador que procede à montagem de elementos metálicos ligeiros pré-fabricados, sem que tenha de proceder a qualquer modificação nos mesmos, à excepção de pequenos acertos sem grande rigor.

Montador de peças ou órgãos mecânicos em série. — É o trabalhador que, em linhas de montagem, monta peças, aparelhos ou órgãos mecânicos e pequenos conjuntos, podendo ou não ser aplicados em máquinas. Não lhe compete qualquer modificação ou ajustamento nas peças que monta.

Montador de pneus. — É o trabalhador que procede à montagem e desmontagem de pneumáticos e à reparação de furos em pneus ou câmaras-de-ar.

Montador de pneus especializado. — É o trabalhador que procede à montagem e desmontagem de pneumáticos, reparação de furos em pneus ou câmaras-de-ar e à calibragem das rodas e ou alinhamento de direcção.

Montador-reconstrutor de bateria. — É o trabalhador que efectua a montagem e conservação dos diversos elementos constituintes de baterias ou acumuladores, monta as placas e outros elementos de uma bateria, liga as placas umas às outras por soldadura, fecha as baterias, prepara o electrólito, efectua a ligação da bateria às barras de distribuição, controla a carga com auxílio de aparelhos eléctricos de medida e retira e substitui as placas deficientes. Pode executar apenas parte dessas operações e ser denominado em conformidade.

Motorista (pesados ou ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação do veículo e pela carga que transporta. Procede à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e do estado e pressão dos pneumáticos. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar as cargas e descargas e arrumação das mercadorias transportadas. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes.

Movimentador de carros em parques. — É o trabalhador que movimenta nas linhas de montagem as unidades e as arruma nos parques da empresa.

Operador fabril. — É o trabalhador que conduz o equipamento afecto à fabricação de componentes, em ciclo manual, automático ou de automação. Procede à montagem ou reparação dos componentes de chapa, fibra ou outros materiais de estrutura ou carroçaria, podendo efectuar operações de soldadura ou colagem de qualquer tipo, bem como tarefas de acabamentos, tais como regularização de superfícies e respectivas ligações. Prepara peças metálicas, ferramentas e equipamentos para ulteriores operações industriais, nomeadamente retirando-lhes impurezas, gorduras ou óxidos, procede ao respectivo tratamento, utilizando todos os meios indicados e adequados para o efeito. Prepara e combina produtos e realiza operações com vista à moldagem e fabrico de componentes. Prepara, combina e aplica os produtos de pintura, adaptando-os às necessidades de cada sistema e procede ao respectivo polimento. Aplica vedantes, insonorizantes, lubrificantes e realiza operações de protecção à pintura. Monta peças, aparelhos, órgãos mecânicos, eléctricos ou electrónicos e pequenos conjuntos. Detecta e corrige possíveis deficiências e afina eventuais desajustamentos para obtenção do produto final de acordo com as especificações. Abre e repara caixas, se necessário, ou outros tipos de contentores de mercadorias diversas, podendo proceder à sua embalagem. Confere, quanto ao seu estado e quantidade, classifica o material, faz registos de entrada e saída, procedendo à sua arrumação, distribuição e inventariação, podendo, para o efeito, utilizar máquinas de transporte. É ainda responsável pela sua conservação. Experimenta, ensaia, detecta e avalia eventuais desvios de qualidade estabelecidos para cada peça, produto ou veículo. Procede ao registo das avaliações efectuadas, pontuando-as adequadamente, elaborando um relatório simples respeitante a cada intervenção. Poderá apoiar e formar outros operadores. Faz manutenção preventiva do equipamento e da ferramenta com que opera. Pode proceder à arrumação, em local próprio, do produto final. Relativamente a cada uma das operações do pro-

cesso de produção, verifica e avalia a existência dos meios, bem como a sua efectiva utilização e controlo adequados.

Operador de banhos químicos e ou electroquímicos. — É o trabalhador que coloca e retira em instalações apropriadas objectos de metal para tratamento por processos químicos e ou electroquímicos e conduz os banhos segundo instruções que lhe são fornecidas, a fim de se obterem depósitos metálicos, regularização das superfícies (abrilhantamento) ou oxidação anódica ou outro tratamento semelhante. Incluem-se nesta profissão os metalizadores por imersão em banho de metal em fusão.

Operador de computador. — É o trabalhador que planifica o trabalho a realizar e controla a sua execução. Quer em multiprocessamento quer em monoprocesso, opera e controla o computador através da consola. Prepara o computador para execução dos programas e é responsável pelo cumprimento dos prazos previstos para cada operação. Pode orientar a secção dos operadores de periférico.

Operador/conductor de estação de tratamento de águas residuais. — É o trabalhador que, de acordo com instruções e ou especificações simples, executa todas as tarefas inerentes ao funcionamento da estação, nomeadamente dosagem de produtos químicos, manobras de sistemas de bombagem, leitura e registos de instrumentos de controlo e limpeza.

Operador de engenho de coluna ou portátil. — É o trabalhador que no engenho de furar de coluna ou portátil executa furação, roscagem e facejamento do material ou peças devidamente marcadas e ou na falta de marcação pode utilizar ferramentas adequadas de simples manejo como esperas ou apoios previamente regulados por outrem.

Operador de estufa. — É o trabalhador que controla o funcionamento de estufas e procede à carga e descarga das mesmas.

Operador heliográfico. — É o trabalhador que predominantemente trabalha com máquina heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas, podendo acessoriamente efectuar outro tipo de reprodução de documentos.

Operador de laboratório químico. — É o trabalhador que procede à análise química de materiais ferrosos e ou não ferrosos e a exames metalográficos, sabendo interpretar os resultados, nomeadamente controlar a composição, qualidade e propriedades de matérias-primas.

Operador de manutenção. — É o trabalhador que executa todas as operações inerentes a qualquer tipo de manutenção, bem como as respectivas tarefas preparatórias e complementares, nos materiais, equipamentos e ou instalações, em conformidade com as normas estabelecidas.

Operador de máquinas auxiliares (), passou para segundo-escriturário.* — É o trabalhador que opera com máquinas auxiliares de escritório, tais como fotocopiadoras e duplicadores, com vista à reprodução de docu-

mentos, máquinas de imprimir endereços e outras indicações análogas, máquinas do corte e separação de papel, incluindo trabalhos com chapas fotográficas ou serviços idênticos.

Operador de máquinas auxiliares (informático) ()*, passou para *segundo-escriturário*. — É o trabalhador que opera todos os tipos de máquinas auxiliares existentes, tais como máquinas de corte e separação de papel e reproduzoras de documentos.

Operador de máquinas de contabilidade ()*, o de 1.^a passou para *primeiro-escriturário* e o de 2.^a passou para *segundo-escriturário*. — É o trabalhador que opera 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.

Operador de máquinas-pantógrafo. — É o trabalhador que regula, manobra e opera a máquina-pantógrafo, fazendo diversos trabalhos de reprodução ou cópia de modelos e outros de natureza análoga.

Operador de máquinas de fundição injectada. — É o trabalhador que opera máquinas de fundição injectada, procedendo à montagem e desmontagem das respectivas ferramentas.

Operador de máquinas para o fabrico de colchões ou estofos. — É o trabalhador que pode operar as máquinas de agrafar, de costurar e de acolchoar e ou manualmente executar as operações de encher colchões ou almofadas.

Operador mecanográfico ()*, passou para *primeiro-escriturário*. — É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reproduzoras, intercaladoras, calculadoras, tabuladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar, mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação, vigia o funcionamento e executa trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Operador periférico. — É o trabalhador que opera o computador, em especial nos seus órgãos periféricos, sob a orientação do operador de computador. Pode eventualmente preparar o computador para execução dos programas. Acessoriamente, em centros de pequena dimensão, opera e controla equipamento mecanográfico clássico e cartões perfurados e máquinas auxiliares, tais como máquinas de corte, ordenadores e separadoras de papel.

Operador de prensa (ou de balancé). — É o trabalhador que afina, regula e manobra máquinas, à excepção das prensas de forjar ou das máquinas de enformar por outro processo e para o efeito de acordo com o desenho, plano de corte ou escantilhão próprio; monta e regula esperas ou guias e fixa os dispositivos ou ferramentas de corte ou de enformar (punção, alfece, cunhos, matrizes e lâminas).

Operador de quinadeira e ou viradeira e ou calandra. — É o trabalhador que, utilizando máquinas apro-

priadas, quina, dobra ou enrola chapas ou outros materiais metálicos segundo formas previamente determinadas.

Operador de prevenção, higiene e segurança. — É o trabalhador que, predominantemente, assegura as condições de segurança e combate a incêndios e presta os primeiros socorros a sinistrados. Auxilia directamente o técnico de prevenção na sua actividade normal, designadamente na inspecção diária de equipamentos e instalações, na análise das condições de trabalho, na medição dos factores ambientais (humidade, temperatura, iluminação, ruídos, poeiras e gases tóxicos) existentes nos diversos locais de protecção individual, na assistência a trabalhos que impliquem cuidados especiais de segurança, cumprindo e fazendo cumprir as normas gerais de segurança em vigor na empresa.

Operador de reparação. — É o trabalhador oficial que detecta as avarias/deficiências, afina, repara, monta, desmonta todo e qualquer trabalho elemento constitutivo de veículos, máquinas ou peças, executando, ainda, trabalhos de assistência e manutenção afins. Prepara, combina e aplica os produtos de pintura, procede aos respectivos acabamentos e executa as tarefas necessárias à confecção, reparação e montagem de estofos, guarnições e outros componentes dos veículos, bem como as que se mostrem necessárias para todos estes efeitos. Para o desempenho destas funções os trabalhadores deverão possuir conhecimentos e ou formação adequada.

Operador de serviços rápidos de assistência. — É o trabalhador que, integrado numa unidade oficial fixa e ou móvel, atende clientes, aconselha e explica as operações a efectuar no veículo; efectua operações nas áreas do diagnóstico, desempanagem, mecânica, electricidade, mudanças de óleo e experimentação; procede a facturação das operações efectuadas; entrega o veículo ao cliente com a explicação das operações realizadas e da respectiva factura; aconselha a necessidade de novas operações; efectua a gestão do *stock* de peças e dos meios de reparação postos à sua disposição.

Operador de telex. — É o trabalhador que transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas para e de diferentes postos de telex; transcreve as mensagens e efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens transmitidas pelos teleimpressores; arquiva mensagens para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

Operador de tratamento de térmicos. — É o trabalhador que opera com fornos de tratamento térmico, procedendo também à condução de geradores. Opera ainda com prensas de endireitamento e máquinas de granular, fosfatar e lavar. Opera com máquinas de dureza e tem a seu cargo a vigilância das respectivas instalações e equipamentos.

Operário não especializado. — É o trabalhador que exerce funções simples, indiferenciadas, repetitivas e normalmente não especificadas.

Orçamentista. — É o trabalhador que, interpretando normas, especificações, utilizando tabelas e outros ele-

mentos que lhe são fornecidos, efectua cálculos e obtém os resultados necessários à previsão e controlo dos custos de mão-de-obra e dos produtos.

Paquete. — É o trabalhador menor de 18 anos que presta os serviços enumerados para o contínuo.

Pedreiro (trolha). — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo fazer assentamento de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares, podendo executar serviços de conservação e reparação e de construção civil. Não interpreta desenhos ou plantas.

Perfurador-verificador/operador de dados (),* passou para *primeiro-escriturário.* — É o trabalhador que opera máquinas que registam dados sob a forma de banda, fita, disquete, cassete ou perfuração em cartões que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras. Pode também verificar a exactidão dos dados perfurados ou registados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração ou registo.

Pintor de construção civil. — É o trabalhador que, predominantemente, prepara ou repara para pintar superfícies de estuque, reboco, madeira ou metal. Desmonta e monta ferragens que se encontram aplicadas, prepara e aplica aparelhos e outras tintas primárias, prepara e aplica massas, betumando ou barrando. Aplica tintas de acabamento manual ou mecanicamente, afina as respectivas cores e enverniza.

Pintor de veículos, máquinas ou móveis. — É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, velocípedes com ou sem motor, móveis e veículos ou seus componentes e outros objectos. Aplica as demãos de primário, capa e subcapa e de tinta e esmalte, podendo, quando necessário, afinar as tintas e proceder ao respectivo polimento.

Planeador (programador de fabrico). — É o trabalhador que, tendo em conta diversos elementos que lhe são fornecidos, nomeadamente ordens de execução ou pedidos de trabalho, analisa e prepara uma adequada distribuição de trabalho, tendo em conta os tempos e prazos de execução, bem como a melhor utilização da mão-de-obra e do equipamento. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores que elaboram estatísticas industriais.

Planificador (1.º escalão). — É o trabalhador que, além de desempenhar as funções indicadas para o planificador do 2.º escalão, coordena a progressão das planificações ou programas em curso, fundamentalmente tornando-os compatíveis e executáveis no tempo e nas disponibilidades da produção. Para a resolução de situações de desvios de planificação ou programação, toma iniciativas tendentes ao cumprimento das obrigações assumidas, transmitindo às diferentes actividades sectoriais as decisões tomadas.

Planificador (2.º escalão). — É o trabalhador que, utilizando técnicas de planificação e sistemas de programação de médio e longo prazos a partir de elementos do projecto, orçamento, obrigações contratuais e outros,

elabora a planificação ou programa das obras, estabelecendo o esquema de desenvolvimento das diferentes actividades sectoriais que participam na respectiva execução, prevendo os prazos e meios de acção necessários, materiais e humanos requeridos, tendo em atenção a planificação ou programação já estabelecida para as obras em curso. Elabora, organiza e coordena toda a documentação necessária e relacionada com a planificação ou programação de médio e longo prazos.

Polidor. — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, procede ao polimento de superfícies de peças metálicas e de outros materiais, utilizando discos de polir em arame de aço, esmeril, lixa, feltro, pano ou outros.

Porteiro. — É o trabalhador cuja missão consiste principalmente em vigiar as entradas e saídas de pessoas ou visitantes das instalações, mercadorias e viaturas e receber correspondência.

Praticante. — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade em regime de aprendizagem para caixeiro ou profissional de armazém, consoante o serviço em que está inserido.

Pré-oficial (electricista). — É o trabalhador que, sob a orientação do oficial, executa trabalhos da sua profissão de menos responsabilidade.

Preparador auxiliar de trabalho. — É o trabalhador que, com base em elementos técnicos simples que lhe são fornecidos e sob a adequada hierarquia, indica os modos operatórios, máquinas e ferramentas a utilizar, atribuindo tempo de execução constantes das tabelas existentes.

Preparador de pintura. — É o trabalhador que prepara as superfícies e, utilizando meios manuais, mecânicos, eléctricos ou outros, nomeadamente, retira impurezas, gorduras ou óxidos. Pode aplicar vedantes e insonorizantes e ainda protecção à pintura.

Preparador-repositor. — É o trabalhador que prepara a execução de encomendas ou pedidos, separando as mercadorias ou materiais, através das notas respectivas. Repõe nos locais devidos os materiais ou mercadorias que dão entrada no armazém ou no estabelecimento.

Preparador de trabalho. — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar com vista ao melhor aproveitamento da mão-de-obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas.

Preparador técnico de sobresselentes e peças de reserva. — É o trabalhador que, com base em critérios e princípios que lhe são indicados, define existências de *stocks*, encargos de posse e riscos ou prejuízos derivados da sua ausência. Elabora pedidos para a compra de sobresselentes e peças de reserva com conhecimento de materiais a adquirir, sua função, natureza, origem, fontes de abastecimento, qualidade, prazo de entrega e hipótese de compra a fornecedores estrangeiros ou fabricação nacional. Vigia e rectifica o nível de *stocks* de material. Transfere materiais de conservação para *stocks* de armazém. Faz periodicamente o inventário do

material requisitado e não levantado. Actualiza as fichas de material de conservação. Presta todos os esclarecimentos necessários para a identificação e demais características dos materiais pedidos. Recepciona qualitativamente e eventualmente pode proceder à sua recepção quantitativa.

Preparador de tintas para linhas de montagem. — É o trabalhador que prepara e combina os produtos de pintura, adaptando-os às necessidades de cada sistema.

Programador de informática. — 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, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir, prepara os ordinoigramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe 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.

Programador mecanográfico()*, passou para *técnico 1*. — É o trabalhador que estabelece os programas de execução dos trabalhos mecanográficos para cada máquina ou conjunto de máquinas funcionando em interligação, seguindo as directrizes recebidas dos técnicos mecanográficos ou dos analistas de sistemas; elabora organigramas de painéis e mapas de codificação; estabelece as fichas de dados e resultados.

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

Prospector de vendas. — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de gastos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos ou serviços quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade, de acordo com as características do público a que os produtos ou serviços se destinam; pode, eventualmente, organizar exposições.

Rebarbador. — É o trabalhador que regulariza superfícies ou peças metálicas vazadas, soldadas, forjadas, estampadas ou prensadas, utilizando ferramentas adequadas.

Rebitador. — É o trabalhador que, com auxílio de martelo manual ou pneumático, prensa hidráulica ou outras máquinas apropriadas, faz embutidos e encalca rebites para a junção de elementos metálicos.

Recepcionista ou atendedor de oficina. — É o trabalhador que atende clientes, faz exame sumário das viaturas, máquinas, órgãos mecânicos ou produtos e elabora e encaminha para as diversas secções as notas dos trabalhos a executar, podendo proceder à verificação e ou demonstração das características e qualidades mecânicas daquelas ou das reparações efectuadas.

Recepcionista ou acendedor de stand. — É o trabalhador que recebe clientes e dá explicações sobre os veículos, transmitindo indicações que lhe são fornecidas; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam adquirir veículos, transmitindo posteriormente ao responsável pela secção ou ao vendedor a fim de efectivar as eventuais transacções.

Recepcionista de garagens. — É o trabalhador que recebe e atende os clientes e anota o serviço a efectuar, podendo ocasionalmente receber o valor dos serviços prestados.

Recepcionista de parques de estacionamento. — É o trabalhador que atende os clientes e anota alguma anomalia ou reclamação.

Rectificador mecânico. — É o trabalhador que, operando uma máquina de rectificar, executa trabalhos de rectificação de peças, trabalhando por desenho, peça modelo ou instruções que lhe forem fornecidas. Prepara a máquina e, se necessário, a ferramenta que utiliza.

Repuxador. — É o trabalhador que conduz um torno de repuxar, utilizando ferramentas manuais para enformar chapas metálicas ou conduz máquinas automáticas ou semiautomáticas para o trabalho em série de enformar chapas metálicas por repuxagem.

Roupeiro. — É o trabalhador que, existindo rouparia, se ocupa do recebimento, encaminhamento adequado ou arrumação e distribuição das roupas e respectivos registos.

Secretário de direcção. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir e dactilografar cartas, relatórios e outros textos e copiar directamente de minutas ou registos de máquinas de ditar; redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras. Mantém o seu arquivo e ficheiros eficientes.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói e ou monta ou repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, atrelados, reboques, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras. Pode ser designado pelas tarefas específicas que executa, nomeadamente como serralheiro civil de carroçarias.

Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes. — É o trabalhador que executa, monta e repara ferramentas, moldes, cunhos e cortantes metálicos utilizados para forjar, ponçar ou estampar materiais, dando-lhes forma. Trabalha por desenho ou peça modelo.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Serralheiro de rastos. — É o trabalhador que, predominantemente, procede à execução e ou reparação de

rastos e seus componentes, tais como roletes, rodas de guia, correntes e sapatas para máquinas de escavação, gruas e outras máquinas congêneres. Para o efeito interpreta desenhos e especificações técnicas e utiliza ferramentas e máquinas adequadas.

Servente. — É o trabalhador que exerce funções simples, indiferenciadas e não especificadas.

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

Servente/trabalhador não especializado. — É o trabalhador que exerce funções simples, indiferenciadas e não especificadas.

Soldador de baixo ponto de fusão. — É o trabalhador que procede à ligação de elementos metálicos aquecendo-os e aplicando-lhes solda apropriada em estado de fusão ou utilizando o ferro de soldar.

Soldador por electroarco ou oxi-acetilénico. — É o trabalhador que, pelos processos de soldadura de electroarco ou oxi-acetilénico, liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica, podendo proceder a corte com eléctrodos especiais. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores que em máquinas automáticas ou semiautomáticas procedem a soldadura e ou a enchimentos.

Soldador por pontos ou costura. — É o trabalhador que, utilizando equipamento apropriado, faz ligação de peças metálicas por processo alumínio-térmico ou por resistência (pontos, costura e topo a topo). Incluem-se nesta profissão os trabalhadores que operem com uma máquina de fabricar rede soldada por pontos.

Subchefe de secção. — É o trabalhador que coadjuva e assiste ao chefe de secção, podendo ainda executar as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário.

Técnico. — É o trabalhador que, possuindo conhecimentos técnico-profissionais, teóricos e ou práticos, desempenha funções no campo de estudos e projectos em determinado domínio da actividade empresarial, podendo também ocupar-se da execução, organização e ou coordenação das tarefas que exigem especialização e responsabilidade na sua área de competência. Poderá prestar assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes e dirige tecnicamente um grupo de profissionais que o coadjuvam. Pode ser designado de acordo com a área onde exerce a sua actividade (por exemplo: técnico de relações públicas, técnico de informática, etc.).

Técnico estagiário. — É o trabalhador que se prepara para ingressar na categoria de técnico.

Técnico administrativo. — É o trabalhador que, possuindo conhecimentos teóricos e práticos no desempenho da sua actividade profissional, a partir de orientações e objectivos definidos pelo superior hierárquico, organiza e executa um conjunto de tarefas que implicam autonomia, análise, estudo, interpretação e elaboração de procedimentos; colabora em estudos relativos à actividade administrativa em que está integrado e na preparação de pareceres.

Técnico avaliador. — É o trabalhador que tem a função de avaliar as viaturas propostas a transacção. Procede e auxilia os vendedores no escoamento das viaturas retomadas.

Técnico de controlo de qualidade. — É o trabalhador que, possuindo reconhecidos conhecimentos técnicos relativos aos produtos fabricados ou não no sector ou local de trabalho onde exerce a sua actividade, procede a análises cuidadas do trabalho executado ou em execução, de modo a verificar se este corresponde às características técnicas da qualidade exigida, com o objectivo de eliminar os defeitos. Procura as suas causas e apresenta sugestões oportunas, fundamentadas em relatórios, executando, se necessário, esboços ou *croquis*.

Técnico de electrónica industrial e ou telecomunicações. — É o trabalhador que monta, calibra, ensaia, conserva, detecta e repara avarias em toda a gama de aparelhagem electrónica industrial, controlo analítico e telecomunicações em empresas ou nos locais de utilização. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Técnico fabril. — É o trabalhador que tem por função organizar, adaptar e coordenar a planificação técnica fabril determinada pelos órgãos superiores. Poderá dirigir tecnicamente um ou mais sectores da produção e desempenhar as funções de coordenação no estudo de métodos ou projectos.

Técnico de gás auto. — É o trabalhador que, dispendo de credencial da Direcção-Geral de Energia para o efeito, organiza, adapta e coordena a planificação técnica, instalação, montagem e reparação dos *kits* de conversão dos veículos automóveis, para o consumo de combustível gasoso. Usando os seus conhecimentos de funcionamento dos motores, designadamente de carburação, injeção, ignição, verifica e corrige eventuais defeitos nos sistemas de GPL, quer por vaporização quer por injeção directa, experimentando e afinando quando necessário.

Técnico industrial (),* passou para *técnico (o técnico industrial II* passou para *técnico III* e o *técnico industrial I* passou para *técnico II*). — É o trabalhador proveniente do grau máximo da sua profissão que, possuindo desenvolvidos conhecimentos técnico-profissionais, teóricos e práticos, adquiridos ao longo de uma experiência profissional, desempenha funções no campo de estudos e projectos, de electrónica, metalomecânica ou mecânica, ocupando-se da organização e ou coordenação e orientação de tarefas de maior especialidade e responsabilização naqueles domínios, como sejam a aplicação de tecnologias mais evoluídas e ou a prestação de assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes. Pode dirigir tecnicamente um grupo de profissionais que o coadjuvam (¹¹³).

Técnico de manutenção industrial. — É o trabalhador que, pelo seu elevado grau de formação técnica e experiência profissional, a empresa reconhece possuir aptidões, conhecimentos actualizados relativos a mais de uma profissão, de um ou mais dos domínios da mecânica, electricidade e electrónica e conhecimentos detalhados dos equipamentos que lhe possibilitam, em efectiva polivalência no âmbito da manutenção correctiva, preven-

tiva e curativa e em qualquer sector do estabelecimento fabril a que pertence, a execução das tarefas de mais de uma profissão e o desempenho, com autonomia, das actividades de maior exigência, complexidade e responsabilidade dessas profissões, nomeadamente as decorrentes de estudos e projectos, análises técnicas de avarias e análises de diagnósticos dos equipamentos, estudo e proposição de modificações. Presta ainda assistência técnica a profissionais de qualificação superior e coadjuva, sempre que necessário, o seu superior hierárquico na orientação, coordenação e controlo da actividade dos trabalhadores de qualificação inferior, podendo substituí-los nos seus impedimentos.

Técnico de métodos. — É o trabalhador que colabora em acções conducentes à definição de métodos e processos industriais de trabalho; coopera em operações de análise/diagnóstico e na implementação de novos métodos de trabalho e participa na verificação dos desvios e na averiguação das suas causas; colabora em trabalhos relacionados com a elaboração do manual de métodos; participa na resolução de problemas no âmbito da sua especialidade.

Técnico de metrologia. — É o trabalhador que procede em laboratório, com rigor e elevado grau de precisão, ao controlo dimensional de ferramentas e peças diversas, partes, conjuntos e subconjuntos em chapa respeitantes a diversas fases de montagem, em conformidade com as gamas, planos, especificações e padrões primários previamente estabelecidos, utilizando para o efeito equipamento apropriado (suta, raminho, máquina de defeitos de forma, aparelhagem tridimensional, etc.). Pode elaborar gamas de controlo, ajuste de calibragem de todos os meios de inspecção e equipamento de medida utilizados, zelando para que as suas condições de utilização, conservação e armazenagem assegurem precisão e aptidão constantes. Elabora relatórios simples de análise relacionados com as medidas e intervenções efectuadas.

Técnico de prevenção. — É o trabalhador que tem por função superintender nos serviços de higiene e segurança e responsabilizar-se por todo o esquema de prevenção da empresa.

Técnico de software (),* passou para *técnico III.* — É o trabalhador que analisa dispositivos ou técnicas desenvolvidas pelos fornecedores com vista a determinar a sua utilidade de exploração. Desenvolve regras ou conceitos de normalização de processos técnicos ou rotinas, a utilizar pela programação ou operação. Analisa *software* base ou rotinas utilitárias dos fornecedores, verificando o interesse de divulgação ou aplicação no centro. Gere as bibliotecas de programas, rotinas utilitárias e manuais técnicos dos fornecedores.

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas. As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com as seguintes exigências: manipulação de aparelhos de comutação com capacidade superior a 16 postos suplementares; manipulação de aparelhos de comutação com capacidade igual ou inferior a 16 postos suplementares.

Temperador de metais. — É o trabalhador que, utilizando instalações de tratamentos térmicos ou outros meios adequados, a partir de diagramas de temperatura, instruções ou especificações técnicas pré-estabelecidas, procede ao tratamento térmico de ligas metálicas, nomeadamente tempero, recozimento e revenido.

Tesoureiro (),* passou para *técnico II.* — É o trabalhador que dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio. Coordena a gestão quotidiana dos fundos da empresa, conforme directrizes recebidas, nomeadamente os contactos com os bancos, estabelecimento de situações de tesouraria, emissão de meios de pagamento, controlo de prazos de pagamento; contacta com a clientela para assegurar o normal funcionamento das receitas da empresa. Verifica periodicamente as diversas caixas. Pode autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com operações financeiras.

Tirocinante TD. — É o trabalhador que, coadjuvando os profissionais dos escalões superiores, faz tirocínio para ingresso nas categorias de TD imediatamente superiores. A partir de orientações dadas e sem grande exigência de conhecimentos profissionais, executa os seus trabalhos em escalas rigorosas, tanto por decalque como por desenho próprio, redução ou ampliação. Executa tarefas da sua função sob directivas gerais definidas por profissionais mais qualificados.

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que, operando em torno mecânico paralelo, vertical, revólver ou de outro tipo, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Trabalhador de qualificação especializada. — É o trabalhador do 1.º escalão que, pelos seus conhecimentos técnicos, aptidão, experiência profissional e ou situações de polivalência no trabalho, desempenha, predominantemente, funções inerentes a grau de qualificação superior às exigidas à sua profissão. Será designado como «qualificado» e ser-lhe-á atribuído o grau de remuneração imediatamente superior.

Tradutor. — É o trabalhador que elabora traduções técnicas de língua estrangeira, retroverte para as mesmas línguas cartas e outros textos, traduz catálogos e artigos de revistas técnicas.

Vendedor. — É o trabalhador que promove e vende veículos automóveis, máquinas agrícolas e ou industriais, pneus, peças e acessórios, por conta exclusiva da entidade patronal, dentro e fora do estabelecimento.

Vendedor estagiário. — É o trabalhador que se prepara para ingressar na categoria de vendedor. No mesmo local de trabalho, para um vendedor estagiário deverá haver dois vendedores. O estágio terá a duração máxima de 12 meses, após a empresa promover a formação profissional específica adequada que não poderá ultrapassar os 6 meses.

Verificador de produtos adquiridos. — É o trabalhador que procede à verificação das dimensões e da qualidade dos materiais ou produtos adquiridos.

Vulcanizador. — É o trabalhador que tem como função executar, reparar, modificar ou montar peças em borracha ou materiais afins e ainda revestir peças metálicas.

(*) As profissões assinaladas foram integradas na categoria referenciada.

⁽¹¹²⁾ Incluem-se nesta profissão os trabalhadores designados por operário-chefe. O número de trabalhadores sob as ordens do chefe de equipa não poderá exceder 12.

⁽¹¹³⁾ A estes trabalhadores poderá, nas empresas, ser atribuído um grau de remuneração superior ao que resulta do CCT vertical, caso o nível de responsabilidade e autonomia de actuação na sua função, comparativamente com o de outras profissões, assim o exija.

Critério diferenciador de tabelas

I — Empresas estritamente comerciais são aquelas que se dedicam em separado ou conjuntamente à importação, comércio por grosso e ou retalho de veículos, máquinas agrícolas e industriais, pneus, peças e acessórios, motociclos, reboques e outros bens ligados à actividade automóvel.

II — Empresas estritamente de reparação são aquelas que se dedicam exclusivamente à reparação de veículos automóveis.

III — Empresas estritamente de montagem de automóveis são aquelas que se dedicam exclusivamente à montagem de automóveis.

IV — Empresas polivalentes são aquelas que, além das actividades estritamente comerciais ligadas ao comércio automóvel, exercem outras actividades comerciais e ou industriais de prestação de serviços.

V — Às empresas referidas no n.º 1 aplicam-se as tabelas I e II, consoante o valor da facturação anual global seja, respectivamente, inferior ou superior a € 1 062 972,40.

As empresas referidas nos n.ºs II, III e IV aplicar-se-ão as tabelas I ou II, consoante o valor da facturação anual global seja, respectivamente, inferior ou superior a € 1 999 770,80, deduzidos os impostos e as taxas sobre os quais não indicam margens de lucro e ainda as vendas de combustíveis.

Às empresas em que, por virtude da aplicação de instrumentação anterior, já seja aplicada a tabela II da referida instrumentação aplicar-se-á a tabela II do presente CCT, não podendo, a partir da data da entrada em vigor do mesmo, passar a aplicar-se a tabela I.

VI — As tabelas salariais e o critério diferenciador de tabelas constantes do anexo I produzem efeitos a partir de 1 de Agosto de 2002 (com excepção das tabelas dos aprendizes e praticantes, os quais são indexados ao salário mínimo nacional, cuja vigência é a 1 de Janeiro de cada ano).

Lisboa, 5 de Maio de 2003.

Pela ACAP — Associação do Comércio Automóvel de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela AIMA — Associação dos Industriais de Montagem de Automóveis:

(Assinatura ilegível.)

Pela ANECRA — Associação Nacional das Empresas do Comércio e da Reparação Automóvel:

(Assinatura ilegível.)

Pela AIM — Associação Industrial do Minho:

(Assinatura ilegível.)

Pela ARAN — Associação Nacional do Ramo Automóvel:

(Assinatura ilegível.)

Pela 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:

(Assinatura ilegível.)

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços SINDCES/UGT:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 20 de Junho de 2003.

Depositado em 10 de Julho de 2003, a fl. 26 do livro n.º 10, com o n.º 183/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ACAP — Assoc. do Comércio Automóvel de Portugal e outras e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área

O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se em todo o território português.

Cláusula 2.ª

Âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho é vertical (CCTV) e obriga as empresas representadas pelas seguintes associações patronais:

ACAP — Associação do Comércio Automóvel de Portugal;

RIMA — Associação dos Industriais de Montagem de Automóveis;

ANECRA — Associação Nacional das Empresas do Comércio e da Reparação de Automóveis;

ARAN — Associação Nacional do Ramo Automóvel.

2 — O presente contrato obriga também as empresas de reparação automóvel e respectivos subsectores de garagens, estações de serviço, postos de abastecimento de combustíveis e postos de assistência e pneumáticos representadas pela AIM (Associação Industrial do Minho).

3 — São também abrangidos por este contrato colectivo os trabalhadores, independentemente da categoria profissional atribuída, representados pelo sindicatos signatários.

4 — Excluem-se do âmbito do presente contrato as empresas representadas pelas associações outorgantes (ARAN e AIM) que exerçam exclusivamente as actividades de garagens, estações de serviços, postos de abastecimento de combustíveis, parques de estacionamento e postos de assistência a pneumáticos e ainda as que nas actividades acima mencionadas empreguem de 6 a 12 trabalhadores e possuam, além daquelas actividades, apenas uma secção comercial a que esteja adstrito um único trabalhador, desde que a secção comercial tenha uma facturação inferior a 50 % da facturação geral da empresa, e as que nas actividades acima mencionadas empreguem mais de 12 trabalhadores e possuam, além daquelas actividades, apenas uma secção comercial a que estejam adstritos apenas 1 ou 2 trabalhadores, desde que a secção comercial tenha uma facturação inferior a 50% da facturação geral da empresa.

5 — Todavia, aos trabalhadores que prestem serviço nas secções de comércio automóvel das empresas referidas no número anterior aplicar-se-á o presente CCTV.

Cláusula 3.^a

Vigência e forma de denúncia

1 — O presente contrato colectivo de trabalho entra em vigor após a sua publicação, nos termos da lei.

2 — O período de vigência do contrato colectivo é de 12 meses.

3 — As tabelas salariais e cláusulas com expressão pecuniária poderão ser denunciadas decorridos 10 meses sobre a data da sua aplicação, podendo o restante clausulado ser denunciado com a antecedência máxima de 180 dias em relação ao termo do respectivo período de vigência.

4 — O termo dos prazos de denúncia previsto no número anterior poderá, a requerimento de qualquer das partes, ser antecipado dois meses, respectivamente, iniciando-se desde logo um período de pré-negociação com base em proposta e resposta provisórias.

5 — Terminado o prazo de vigência do contrato sem que haja denúncia do mesmo, considera-se automaticamente renovado, por períodos de 90 dias, se não for denunciado nos 30 dias imediatamente anteriores ao termo de cada um dos períodos em curso.

6 — A proposta de revisão, devidamente fundamentada, revestirá a forma escrita, devendo a outra parte responder, também, fundamentadamente e por escrito, nos 30 dias imediatos, contados a partir da data da sua recepção.

7 — As negociações iniciar-se-ão nos 15 dias seguintes à recepção da resposta à proposta.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 4.^a

Definição de categorias profissionais

No anexo III deste contrato são definidas as categorias profissionais por ele abrangidas, com a indicação das funções que lhes são incumbidas.

Cláusula 5.^a

Enquadramento profissional

As categorias profissionais do presente CCTV constam do enquadramento profissional definido (anexo II).

Cláusula 6.^a

Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCTV serão obrigatoriamente classificados pelas entidades patronais de acordo com as funções efectivamente desempenhadas.

2 — É vedado às entidades patronais atribuir aos trabalhadores categorias profissionais e graus de enquadramento diferentes dos estabelecidos neste contrato.

Cláusula 7.^a

Níveis profissionais

As diversas categorias profissionais abrangidas pelo presente contrato são distribuídas em níveis, tendo por base as exigências das tarefas realmente desempenhadas, os níveis de formação profissional e de conhecimentos técnicos necessários, o grau de autonomia das decisões a tomar no desempenho das tarefas e o tempo de prática e de aprendizagem necessários, como também o esforço físico ou mental e o meio ambiente em que o trabalhador desempenhe as suas funções ou tarefas.

Cláusula 8.^a

Condições de admissão

1 — Para o preenchimento de lugares na empresa, através de novas admissões ou promoções, o homem e a mulher estão em iguais condições, desde que satisfaçam os requisitos exigidos para a função, nomeadamente os estabelecidos neste contrato.

2 — Para o preenchimento de lugares na empresa, a entidade patronal dará preferência aos trabalhadores já em serviço, desde que a entidade patronal considere que esses trabalhadores reúnem as condições necessárias para o preenchimento dos referidos lugares.

3 — Salvo acordo em contrário, a entidade patronal que admita um trabalhador obriga-se a respeitar a categoria profissional e o grau de enquadramento por este adquiridos anteriormente, desde que o trabalhador apresente, para o efeito, no acto da admissão, documento

comprovativo da categoria profissional ou do grau adquiridos ao serviço da entidade patronal anterior.

4 — Quando qualquer trabalhador transitar, por transferência, de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada e tenha administradores ou sócios gerentes comuns, ser-lhe-á contada, para todos os efeitos, a data da admissão na primeira.

5 — A admissão deve constar de um documento, escrito e assinado por ambas as partes, sendo um exemplar entregue ao trabalhador e outro enviado ao sindicato respectivo, no prazo de 15 dias, do qual constam as seguintes informações:

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

6 — A contagem do tempo de aprendizagem e tirocínio da mesma profissão far-se-á em relação à soma dos períodos de trabalho prestado numa ou em várias entidades patronais deste ramo de actividade, desde que seja certificado por escrito o cumprimento dos respectivos períodos.

7 — Sempre que se verificarem vagas no quadro dos caixeiros, deverá ser dada preferência aos serventes que se encontrem ao serviço na empresa.

8 — No preenchimento de vagas para a categoria de inspector de vendas, deverá ser dada preferência a vendedores do quadro da empresa.

Cláusula 9.^a

Período experimental

1 — Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

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

3 — Caso se mantenha a admissão, contar-se-á o período de experiência para efeitos de antiguidade.

4 — Sem prejuízo do disposto relativamente à contratação a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores ou, se a empresa tiver 20 ou menos trabalhadores, 90 dias;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

Cláusula 10.^a

Exames médicos e inspecções médicas periódicas

Esta matéria é regulada pelos diplomas relativos à higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 11.^a

Serviço efectivo

Salvo os casos previstos na lei e neste contrato, não se considera serviço efectivo para efeitos de promoção o tempo correspondente a faltas injustificadas e, bem assim, o de licença sem retribuição na parte que exceda dois meses.

Cláusula 12.^a

Idade e habilitações mínimas

1 — A idade mínima de admissão é a de 16 anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — Apenas podem ser admitidos com 15 anos os jovens que desempenham actividade considerada trabalho leve (¹).

3 — As habilitações mínimas exigidas são a escolaridade obrigatória ou equivalente.

4 — As habilitações referidas no número anterior não serão exigidas aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato desempenhem as correspondentes profissões.

Cláusula 13.^a

Trabalho de menores

1 — É válido o contrato com menores que tenham completado 16 anos, sem prejuízo do disposto na lei.

2 — O menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo quando houver oposição do seu representante legal.

Cláusula 14.^a

Menores e trabalho nocturno

Aos menores é vedado o trabalho nocturno, excepto quando a sua prestação seja indispensável para a respectiva formação profissional.

Cláusula 15.^a

Condições especiais do trabalho dos menores

É vedado às entidades patronais utilizar menores nos serviços de balancés, guilhotinas, quinadeiras, prensas de qualquer tipo e com polimento de metais, assim como em postos de trabalho sujeitos a condições que possam ser prejudiciais ao normal desenvolvimento do jovem.

Cláusula 16.^a

Emprego de deficientes

As empresas abrangidas pelo presente contrato que necessitem admitir trabalhadores procurarão incluir entre os recém-admitidos trabalhadores deficientes físicos, garantindo-lhes, na medida do possível, iguais condições às dos restantes trabalhadores da mesma profissão e escalão.

SECÇÃO II

Carreira profissional

Cláusula 17.^a

Definição

Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador a um grau mais elevado do seu enquadramento profissional ou a mudança para outro serviço de natureza e hierarquia a que corresponda uma escala de retribuições mais elevada.

Cláusula 18.^a

Condições de promoção e acesso

1 — Em relação aos trabalhadores metalúrgicos, electricistas, de construção civil e hotelaria observar-se-á o seguinte:

- a) Os profissionais do 3.º escalão que completem dois anos de permanência na mesma empresa e na categoria profissional respectiva ascenderão automaticamente ao escalão superior, salvo se a entidade patronal comprovar, por escrito, a inaptidão do trabalhador;
- b) Os profissionais do 2.º escalão que completem quatro anos de permanência na mesma empresa e na categoria profissional respectiva ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar, por escrito, a inaptidão do trabalhador;
- c) No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada nos termos das alíneas a) e b) para a sua promoção, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efectuar no seu posto normal de trabalho, sendo, no caso do cozinheiro, realizado no organismo competente;
- d) Os exames a que se refere a alínea anterior destinam-se exclusivamente a averiguar a aptidão do trabalhador para o exercício das funções normalmente desempenhadas no seu posto de trabalho e serão efectuados por um júri composto por dois elementos, um em representação

dos trabalhadores e outro em representação da empresa. O trabalhador designará o seu representante.

2 — Em relação aos trabalhadores do comércio e de escritório, observar-se-á o seguinte:

- a) O praticante de caixeiro será obrigatoriamente promovido a caixeiro-ajudante logo que complete três anos de prática ou 18 anos de idade;
- b) O caixeiro-ajudante será obrigatoriamente promovido a terceiro-caixeiro logo que complete dois anos de permanência na categoria;
- c) O terceiro-caixeiro e o segundo-caixeiro ascenderão obrigatoriamente à classe imediata após três anos de permanência na categoria;
- d) Os terceiros-escriturários e os segundos-escriturários ascenderão obrigatoriamente à classe imediata após três anos de permanência na categoria;
- e) Os paquetes, após três anos de prática ou quando atingirem 18 anos de idade, serão promovidos a estagiários; não possuindo as habilitações para estagiários, serão promovidos a contínuos ou porteiros;
- f) Estagiários e dactilógrafos — os estagiários, após dois anos de permanência nesta categoria ou logo que atinjam 21 anos de idade, ascenderão a terceiros-escriturários, tendo, em qualquer caso, de prestar um mínimo de quatro meses de estágio;
- g) Os dactilógrafos serão equiparados, para todos os efeitos, a terceiros-escriturários após dois anos de permanência naquela categoria ou logo que atinjam 21 anos, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu próprio serviço;
- h) O recepcionista-telefonista de 2.^a ascenderá a recepcionista-telefonista de 1.^a após três anos de permanência na categoria;
- i) Para os efeitos previstos nesta cláusula, conta-se a antiguidade que o trabalhador tiver na categoria profissional à data da entrada em vigor do presente contrato.

3 — No sector de garagens, observar-se-á o seguinte:

- O estagiário para lavador, após três meses de prática, será obrigatoriamente promovido a lavador;
- O estagiário para lubrificador, após um ano de prática, será obrigatoriamente promovido a lubrificador;
- O estagiário para lavador-lubrificador, após um ano de estágio, será promovido a lavador-lubrificador;
- O candidato a recepcionista (garagens), logo que complete dois anos de prática, será obrigatoriamente promovido a recepcionista.

4 — O estágio de vendedor terá a duração de 12 meses, período após o qual o estagiário passará imediatamente a vendedor.

5 — Para as categorias profissionais constantes no anexo I, grupo I, todo o trabalhador com idade superior a 20 anos será admitido directamente para qualquer dos escalões das referidas categorias profissionais.

SECÇÃO III

Dotações mínimas e quadros de densidade

Cláusula 19.^a

Dotações mínimas

I — Trabalhadores metalúrgicos:

1 — As empresas que tenham apenas um trabalhador ao seu serviço que seja o executante predominante do trabalho da oficina atribuir-lhe-ão o 1.º escalão.

2 — O trabalhador do 1.º escalão que desempenhe funções a que corresponda a categoria de trabalhador de qualificação especializada deverá ser reclassificado nessa categoria.

II — Trabalhadores da construção civil — nos locais de trabalho onde o estabelecimento tenha mais de 20 trabalhadores, haverá um encarregado por cada grupo.

Cláusula 20.^a

Quadros de densidade

Para as empresas que venham a constituir-se e no respeitante ao início da sua actividade, deverão ser observados os seguintes quadros de densidade:

Trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos

Número de trabalhadores	Escalões			
	1.º	2.º	3.º	Praticantes
1	—	1	—	—
2	1	—	—	1
3	1	—	1	1
4	1	1	1	1
5	1	2	1	1
6	1	2	1	2
7	1	2	2	2
8	2	2	2	2
9	2	3	2	2
10	2	3	3	2

Trabalhadores electricistas

Número de trabalhadores	Oficiais	Pré-oficiais	Ajudantes
1	1	—	—
2	1	—	1
3	1	1	1
4	2	1	1
5	3	1	1
6	3	1	2
7	3	2	2
8	4	2	2
9	5	2	2
10	5	3	2

Trabalhadores cozinheiros

Número de trabalhadores	Escalões		
	1.º	2.º	3.º
1	—	—	1
2	—	—	2
3	—	1	2
4	—	1	3
5	—	2	3
6	—	2	4
7	—	3	4
8	1	3	4
9	1	3	5
10	1	3	6

SECÇÃO IV

Regulamento de aprendizagem e tirocínio

Cláusula 21.^a

Princípios gerais

1 — Sem prejuízo do disposto na lei, podem ser admitidos como aprendizes os jovens com menos de 16 anos de idade para ingresso em categoria profissional onde, nos termos do presente CCTV, seja permitida a aprendizagem. As habilitações literárias mínimas para admissão como aprendiz são a escolaridade obrigatória ou equivalente.

2 — O objecto da aprendizagem é a formação profissional para as profissões constantes do anexo II, mediante a correspondente retribuição, constante do anexo I do presente CCTV.

3 — O aprendiz não pode ser responsabilizado por eventuais deteriorações que provoque nos equipamentos e materiais que maneje, resultantes da sua natural inexperiência, no exercício da aprendizagem, nem poderá ser-lhe exigida contribuição efectiva para a produtividade da empresa.

4 — Quando cessar um contrato como aprendiz ou praticante, a empresa obriga-se a passar-lhe certificado referente ao tempo de formação profissional e ao aproveitamento que já possui, com a indicação da profissão ou profissões em que tal se verificou.

5 — O tempo de aprendizagem ou tirocínio dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa em que tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade, desde que seja certificado nos termos do número anterior.

6 — Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz conclua o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico oficial ou particular equiparado, ou estágio devidamente certificado de um centro de formação profissional, será obrigatoriamente promovido a praticante no prazo de três meses sobre o termo de um ou outro dos referidos cursos.

Cláusula 22.^a

Promoções

Ascenderão automaticamente a praticantes os aprendizes que hajam terminado o seu período de aprendizagem e ao grau imediato os praticantes que hajam completado o seu período de tirocínio.

Cláusula 23.^a

Duração de aprendizagem

1 — A duração de aprendizagem não poderá ultrapassar três, dois ou um ano, conforme os aprendizes forem admitidos com 15, 16 ou 17 anos de idade, respectivamente, sem prejuízo no disposto na lei.

2 — O aprendiz que perfaça 18 anos de idade será promovido ao escalão imediatamente superior, desde que permaneça um mínimo de 12 meses como aprendiz.

Cláusula 24.^a

Duração do tirocínio

O período máximo de tirocínio dos praticantes será de:

- a) Nas profissões do grau 8 que admita o tirocínio:
 - 1) Dois anos para os candidatos que concluírem a aprendizagem;
 - 2) Três anos para os candidatos que não tenham frequentado qualquer escola de aprendizagem. Estes, no 1.º ano, serão designados por praticantes iniciados;
- b) Para as profissões dos graus 9 e 10 que admitam tirocínio, três, dois e um ano, conforme tenham sido admitidos com 15, 16 e 17 anos, respectivamente.

SECÇÃO V

Regimes especiais

SUBSECÇÃO I

Trabalhadores de escritório e correlativos

Cláusula 25.^a

Idade mínima de admissão

A idade mínima de admissão é de:

- a) 16 anos, sem prejuízo das excepções previstas na lei;
- b) 18 anos para os contínuos, cobradores, porteiros e guardas.

SUBSECÇÃO II

Trabalhadores da construção civil

Cláusula 26.^a

Idade de admissão

A idade mínima de admissão dos trabalhadores da construção civil é de 18 anos.

Cláusula 27.^a

Habilitações mínimas

As habilitações mínimas dos trabalhadores da construção civil são a escolaridade obrigatória.

SUBSECÇÃO III

Trabalhadores electricistas

Cláusula 28.^a

Habilitações mínimas

Serão classificados como pré-oficiais os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricidade da Casa Pia de Lisboa, do Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, de electricidade da Marinha de Guerra Portuguesa, da Escola da Marinha Portuguesa, de mecânico electricista ou rádio amador da Escola Militar de Electromecânica e com os cursos do Instituto de Formação Profissional do ministério competente, salvo se o regulamento da carteira profissional legalmente aprovado estabelecer condições mais favoráveis para o trabalhador.

Cláusula 29.^a

Promoções e acesso

1 — A duração da aprendizagem, à excepção do electricista auto, não poderá ultrapassar os dois anos.

2 — O aprendiz que complete 18 anos de idade será promovido ao grau superior desde que perfaça um mínimo de seis meses de aprendizagem.

3 — Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais logo que completem dois anos nessa mesma categoria.

4 — Os pré-oficiais, após dois anos de permanência nessa categoria, serão promovidos a oficiais.

SUBSECÇÃO IV

Trabalhadores técnicos de serviço social

Cláusula 30.^a

Condições de admissão

São admitidos como técnicos de serviço social os diplomados por escolas de serviço social oficialmente reconhecidas.

SUBSECÇÃO V

Trabalhadores de hotelaria

Cláusula 31.^a

Condições de admissão

1 — Só podem ser admitidos trabalhadores maiores de 18 anos.

2 — Têm preferência de admissão:

- a) Os diplomados pelas escolas profissionais da indústria hoteleira oficialmente reconhecidas e já titulares da respectiva carteira profissional;

- b) Os trabalhadores titulares da carteira profissional que tenham sido aprovados em curso de aperfeiçoamento das escolas hoteleiras oficialmente reconhecidas.

Cláusula 32.^a

Título profissional

Para as categorias abaixo indicadas os candidatos terão de preencher os seguintes requisitos:

- a) Para controlador-caixa, cozinheiro e despenseiro, ser maior de 18 anos de idade, possuir escolaridade obrigatória e ter sido aprovado em exame de aptidão profissional oficialmente reconhecido, precedido de estágio não inferior a 12 meses;
- b) Para encarregado de refeitório, ser maior de 21 anos de idade e ter sido aprovado em exame de aptidão profissional oficialmente reconhecido, precedido de estágio não inferior a 12 meses.

Cláusula 33.^a

Direito à alimentação

1 — Nos refeitórios, os trabalhadores apenas têm direito às refeições aí servidas ou confeccionadas.

2 — A alimentação será fornecida em espécie e será igual à das refeições servidas aos utentes.

3 — As horas destinadas às refeições são fixadas pela entidade patronal, dentro dos períodos destinados às refeições do pessoal constante do mapa de horário de trabalho.

4 — Quando os períodos destinados às refeições não estejam incluídos nos períodos de trabalho, deverão estes ser fornecidos nos trinta minutos imediatamente anteriores ou posteriores ao início ou termo dos mesmos períodos de trabalho.

5 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a tomar as suas refeições principais com intervalo inferior a cinco horas.

6 — O pequeno-almoço terá de ser tomado até às 10 da manhã.

7 — O trabalhador que, por prescrição médica, necessite de alimentação especial (dieta) terá direito a que esta lhe seja fornecida, confeccionada, ou, no caso de manifesta impossibilidade, em géneros.

8 — Para todos os efeitos deste contrato, o valor de alimentação não pode ser deduzido da parte pecuniária da remuneração.

Cláusula 34.^a

Aprendizagem

As profissões enquadradas nas secções de refeitório ou cozinha não admitem aprendizagem.

SUBSECÇÃO VI

Trabalhadores de enfermagem

Cláusula 35.^a

Condições de admissão

Os trabalhadores de enfermagem são os diplomados por escolas oficialmente reconhecidas.

SUBSECÇÃO VII

Trabalhadores de garagem

Cláusula 36.^a

Idade de admissão

1 — A idade mínima de admissão dos trabalhadores de garagens é de 16 anos, sem prejuízo do disposto na lei para trabalhos leves.

2 — Os trabalhadores admitidos com mais de 18 anos de idade para exercerem as funções de lavador e lubrificador serão classificados como estagiário para lavador e estagiário para lubrificador.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 37.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Exercer as funções que lhes forem cometidas com zelo e competência;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar;
- d) Zelar pelo bom estado e conservação de todo o material que lhes tenha sido confiado, não podendo em caso algum fazer uso abusivo do mesmo;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade e realizar o trabalho que lhes for cometido com zelo e diligência;
- g) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a entidade patronal nem divulgar informações respeitantes à propriedade industrial ou comercial, métodos de fabrico e segredos comerciais, bem como, no que respeita à específica actividade de reparação de automóveis, não prestar serviços para reparação de veículos a qualquer outra entidade, ainda que efectuados fora das horas de serviço;
- h) Cumprir os regulamentos internos da empresa, uma vez aprovados pelo Ministério do Trabalho, nos termos da lei, mediante parecer prévio da comissão sindical, comissão intersindical ou, na falta destes, o sindicato representativo da maioria dos trabalhadores;
- i) Não se deslocar para fora do local de trabalho, nas horas de serviço, sem autorização do seu superior hierárquico;

- j) Prestar informações com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados, e vice-versa;
- l) Usar os fatos de trabalho que forem distribuídos pela empresa durante o tempo de serviço, desde que os mesmos se encontrem em boas condições de apresentação;
- m) Cumprir o horário de trabalho estabelecido para a sua actividade profissional, não abandonando a mesma, sem prejuízo do disposto na matéria relativa ao regime de turnos;
- n) Equipar-se e desequipar-se sem prejuízo de cumprimento do seu horário de trabalho.

Cláusula 38.^a

Deveres das entidades patronais

São deveres das entidades patronais:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Providenciar boas condições no local de trabalho, instalando os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança, de acordo com as normas aplicáveis;
- c) Não exigir do trabalhador serviços não compreendidos no objecto do contrato individual, salvo nos casos e condições previstas neste CCTV;
- d) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados de associações sindicais outorgantes, instituições de segurança social ou membros de comissões paritárias;
- e) Prestar às associações outorgantes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato em relação aos seus associados;
- f) Acompanhar com interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- g) Tratar com correcção os profissionais sob as suas ordens e exigir idêntico procedimento do pessoal investido em funções de chefia, devendo qualquer observação ou admoestação ser feita em particular e de forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores;
- h) Indicar para lugares de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano, dando conhecimento ao órgão representativo dos trabalhadores na empresa;
- i) Facilitar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, sempre que este o solicite;
- j) Zelar para que os trabalhadores ao seu serviço não sejam privados dos meios didácticos, internos ou externos, destinados a melhorarem a própria formação e actualização profissional;
- l) Registar em documento próprio da empresa, quando solicitado pelo trabalhador, as datas do início e fim do contrato, bem como a sua categoria profissional;
- m) Informar os trabalhadores sobre tudo que diga respeito às questões da sua segurança e da sua saúde relativas ao posto de trabalho.

Cláusula 39.^a

Garantias aos trabalhadores

1 — É proibido às empresas:

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

pedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

- b) Diminuir a retribuição do trabalhador por qualquer forma, excepto nos casos em que, precedendo autorização do Ministério do Trabalho, haja acordo do trabalhador e parecer do sindicato;
- c) Baixar a profissão ou escalão do trabalhador excepto nos casos em que, nas condições legais, precedendo autorização do Ministério do Trabalho, haja acordo do trabalhador e parecer do sindicato;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 40.^a;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a 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 tens 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) Mudar o trabalhador de secção ou sector, ainda que seja para exercer as mesmas funções, sem o seu prévio consentimento, quando tal mudança implique condições de trabalho mais desfavoráveis;
- j) Impedir aos trabalhadores o acesso aos serviços dos técnicos de assistência social da empresa, sem prejuízo da normal laboração desta e do disposto na alínea i) da cláusula 37.^a;
- l) Descontar na retribuição dos trabalhadores quaisquer importâncias a que se julguem com direito, salvo nos casos previstos na lei.

2 — A violação das garantias estabelecidas nesta cláusula constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador, com direito às indemnizações previstas neste contrato.

3 — Constituem violação das leis do trabalho e como tal serão punidas as infracções ao disposto nesta cláusula.

Cláusula 40.^a

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1 — Entende-se por transferência a mudança de local de trabalho com carácter de permanência, estabilidade e definitividade.

2 — As entidades patronais só podem transferir os trabalhadores para outro local de trabalho com o seu acordo escrito, salvo quando a transferência não resulte uma variação sensível, ou de qualquer forma mais prejudicial, do tempo de trajecto para esse local.

3 — Em caso de mudança total ou parcial do estabelecimento, os trabalhadores poderão, contudo, e salvo acordo em contrário, ser transferidos, desde que essa transferência não lhes cause prejuízo sério.

4 — Em caso de transferência do local de trabalho a título definitivo, a entidade patronal custeará as despesas de transporte do trabalhador e agregado familiar, mobiliário e outros bens.

5 — Se a transferência do local de trabalho não envolver mudança de residência do trabalhador, a entidade patronal deverá custear o acréscimo de despesas de transporte e remunerar a diferença do tempo gasto no trajeto.

6 — O trabalhador, em caso de transferência de local de trabalho, a título provisório, considera-se em regime de deslocação, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3.

Cláusula 41.^a

Transmissão do estabelecimento

1 — A posição que dos contratos 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 de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento, sem prejuízo do disposto na cláusula 40.^a

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas pelos interessados, junto do transmitente do adquirente, até ao momento da transmissão.

3 — Para efeito do disposto no n.º 2, deverá o adquirente durante os 30 dias anteriores a transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, em lugar bem visível, no qual dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos; e quanto aos trabalhadores ausentes por motivos justificados, deverá avisá-los no início daquele período, por carta registada com aviso de recepção, para a última morada por eles comunicada à empresa.

4 — O disposto nesta cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento.

Cláusula 42.^a

Quotizações

1 — Os sistemas de cobrança de quotas sindicais resultarão de acordo entre as entidades patronais e os delegados sindicais, a comissão sindical ou intersindical ou, na falta daqueles, com o sindicato respectivo e mediante declaração expressa nesse sentido dos trabalhadores, indicando o respectivo sindicato.

2 — No caso de ser firmado o acordo referido no número anterior, as empresas obrigam-se a fazer chegar aos respectivos sindicatos, até ao dia 30 do mês seguinte a que respeitem, o produto das quotizações pela forma que considerarem mais adequada (numerário, cheque ou vale de correio).

Cláusula 43.^a

Higiene e segurança no trabalho

As entidades patronais instalarão obrigatoriamente os trabalhadores ao serviço em boas condições de higiene e segurança observando os preceitos legais aplicáveis.

CAPÍTULO IV

Exercício da actividade sindical na empresa

Cláusula 44.^a

Direito à actividade sindical na empresa

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais da empresa.

2 — Os delegados sindicais são eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respectivos sindicatos.

3 — Entende-se por comissão sindical de empresa a organização dos delegados do mesmo sindicato na empresa ou unidade de produção.

4 — Entende-se por comissão intersindical de empresa a organização dos delegados de diversos sindicatos na empresa ou unidade de produção.

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

6 — Os dirigentes sindicais ou os seus representantes, devidamente credenciados, podem ter acesso às instalações da empresa desde que seja dado prévio conhecimento à entidade patronal, ou seu representante, do dia, hora e assunto a tratar.

Cláusula 45.^a

Número de delegados sindicais

1 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula 48.^a é o seguinte:

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

2 — O disposto no número anterior é aplicável por sindicatos desde que estes representem nas empresas mais de 10 trabalhadores sindicalizados.

3 — Nas empresas a que se refere a alínea *a*) do n.º 1, e seja qual for o número de trabalhadores sindicalizados ao serviço, haverá sempre um delegado sindical com direito ao crédito de horas previsto na cláusula 48.^a

Cláusula 46.^a

Do direito de reunião nas instalações da empresa

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou de 50 trabalhadores da respectiva unidade de produção ou da comissão sindical ou intersindical.

2 — Sem prejuízo no disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho, até ao limite de quinze horas em cada ano, mediante convocação da comissão intersindical ou da comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

3 — As reuniões referidas nos números anteriores não podem prejudicar a normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal ou a quem a represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar no local reservado para esse fim a respectiva convocatória, a menos que, pela urgência dos acontecimentos, não seja possível efectuar tal comunicação com a referida antecedência.

5 — Os dirigentes das organizações sindicais representativas dos trabalhadores da empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à empresa com a antecedência mínima de seis horas.

6 — Para as reuniões previstas nesta cláusula, a entidade patronal cederá as instalações convenientes.

Cláusula 47.^a

Cedência de instalações

1 — Nas empresas ou unidades de produção com 100 ou mais trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nas empresas ou unidades de produção com menos de 100 trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 48.^a

Tempo para o exercício das funções sindicais

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas não inferior a oito por mês, quer se trate ou não de delegado que faça parte da comissão intersindical.

2 — O crédito de horas estabelecido no número anterior será acrescido de uma hora por mês, em relação a cada delegado, no caso de empresas integradas num grupo económico ou em várias unidades de produção e caso esteja organizada a comissão sindical das empresas do grupo ou daquelas unidades.

3 — O crédito de horas estabelecido nos números anteriores respeita ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus responsáveis directos com a antecedência, sempre que possível, de quatro horas.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Substituições

Cláusula 49.^a

Substituição dos trabalhadores da mesma profissão

1 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria profissional superior à sua, terá direito ao respectivo grau de remuneração, previsto neste contrato, durante o tempo efectivo da substituição.

2 — Os trabalhadores referidos no número anterior terão direito a um subsídio de férias e de Natal sobre o grau de remuneração do trabalhador substituído proporcional ao tempo da respectiva substituição.

Cláusula 50.^a

Execução de funções de diversas profissões

1 — O trabalhador que execute funções de diversas profissões tem direito a receber a retribuição mais elevada.

2 — Sempre que o trabalhador execute funções de profissão a que corresponda retribuição superior, adquire, para todos os efeitos, ao fim de três meses consecutivos ou cinco intercalados, a nova profissão e respectiva retribuição, sem prejuízo do recebimento desta retribuição durante os períodos referidos.

3 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as profissões de chefia, em relação às quais o trabalhador adquire tão-somente o direito à retribuição mais elevada, a menos que o seu exercício se prolongue por mais de um ano, caso em que o trabalhador adquirirá igualmente a nova profissão.

4 — Nos casos de substituição previstos no número anterior, o substituído adquire direito a ocupar a vaga do substituído, caso esta venha a ocorrer durante o período de substituição.

5 — Os tempos de trabalho intercalados a que se refere o n.º 2 contam-se por períodos de um ano a partir da data do seu início.

6 — O disposto nos números anteriores não prejudica o regime de promoções previsto neste contrato.

SECÇÃO II

Duração do trabalho

Cláusula 51.^a

Definição do horário de trabalho

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

Cláusula 52.^a

Períodos normais de trabalho

1 — Sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados, o horário de trabalho é de trinta e nove horas semanais para empregados de escritório e quarenta para os restantes trabalhadores, distribuídos de segunda-feira a sexta-feira, com excepção do disposto nos números seguintes.

2 — No entanto, é permitida às empresas que nos subsectores de garagens, estações de serviço, parques de estacionamento, postos de abastecimento de combustível e postos de assistência a pneumáticos pratiquem à data da entrada em vigor do presente contrato um horário de segunda-feira até às 13 horas de sábado, continuarem a praticá-lo naqueles subsectores.

Os trabalhadores desses subsectores que pratiquem este período de trabalho semanal podem, no entanto, optar por um período de descanso semanal compreendido entre as 13 horas de sábado e as 13 horas de segunda-feira. Por acordo entre as partes, pode o descanso de segunda-feira ser substituído por igual período de tempo em outro dia dentro da mesma semana.

3 — a) Os vendedores de veículos automóveis, máquinas agrícolas, máquinas industriais e motociclos podem prestar trabalho ao sábado em *stands*, desde que o acordem por escrito com a empresa.

b) Não obstante as circunstâncias atrás referidas, haverá direito a dois dias de descanso semanal, a cumprir no domingo e segunda-feira seguintes ou das 13 horas de sábado às 13 horas de segunda-feira, quando o trabalho ao sábado abranja apenas o período da manhã.

c) Por acordo entre as partes, pode o descanso de segunda-feira ser substituído por igual período de tempo em outro dia dentro da mesma semana.

d) Quando mais do que um vendedor acorde na prestação de trabalho ao sábado, será instituído um sistema rotativo entre eles, de forma que o estabelecimento esteja aberto ao público, mas sem que todos os vendedores estejam presentes.

e) Por cada manhã de sábado em que o vendedor preste a sua actividade terá direito a uma retribuição

complementar correspondente a 2% do valor de remuneração mínima mensal fixa para o nível 8 da tabela que lhe seja aplicável.

f) Por cada sábado completo em que o vendedor preste a sua actividade, a percentagem prevista na alínea anterior será de 5%.

g) Os vendedores referidos na alínea a) que tenham estabelecido outros acordos podem em qualquer momento optar, em sua substituição, pelo regime global previsto neste número, mediante comunicação escrita dirigida à empresa.

4 — O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, fora do local de trabalho, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

5 — Consideram-se não abrangidos pelos limites de horários previstos nesta cláusula os vendedores, quando actuando fora do estabelecimento patronal, salvo nos casos em que sejam incumbidos de tarefas específicas para além desses limites.

6 — O regime definido nesta cláusula não se aplica ao trabalho por turnos.

Cláusula 53.^a

Fixação do horário de trabalho

Compete às entidades patronais estabelecer os horários de trabalho dentro dos condicionalismos da lei e do presente contrato, devendo os órgãos representativos dos trabalhadores na empresa pronunciar-se sobre tudo o que se refira ao estabelecimento e organização dos horários de trabalho.

Cláusula 54.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Podem ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento das entidades empregadoras, os trabalhadores que se encontrem nas seguintes condições:

- a) Exercício de cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a um suplemento adicional à sua remuneração correspondente a duas horas de trabalho normal por dia.

3 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho, dirigidos ao Ministério do Emprego e da Segurança Social, serão acompanhados de declaração de concordância dos trabalhadores, depois de ouvidos os respectivos sindicatos, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

Cláusula 55.^a

Contratos a termo

A celebração dos contratos a termo é admitida nos termos da legislação aplicável.

Cláusula 56.^a

Trabalho suplementar

1 — O trabalhador deve ser dispensado da prestação de trabalho suplementar quando, por motivos justificáveis, expressamente o solicite.

2 — Em caso de prestação de trabalho suplementar por período não inferior a duas horas, haverá uma interrupção de quinze minutos entre o termo do período normal e o início do período suplementar, cujo pagamento será sempre da responsabilidade da entidade patronal.

Cláusula 57.^a

Limite máximo de horas de trabalho suplementar

Em caso de necessidade de prestação de trabalho suplementar para além de duzentas horas por ano, este será remunerado com o acréscimo de 75 % sobre a retribuição normal da primeira hora e de 100 % nas restantes.

Cláusula 58.^a

Trabalho suplementar e turnos

Não é permitida a prestação de trabalho suplementar aos trabalhadores em regimes de turnos, salvo na iminência de prejuízos graves para a empresa ou mediante acordo dos trabalhadores.

Cláusula 59.^a

Trabalho nocturno

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

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

3 — A remuneração do trabalho nocturno será superior em 25 % à do trabalho prestado durante o dia.

Cláusula 60.^a

Regime geral de trabalho por turnos

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

2 — O trabalho em regime de turnos só é autorizado desde que a entidade patronal comprove devidamente a sua necessidade, ouvida a comissão de trabalhadores

ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os sindicatos interessados, devendo o respectivo parecer acompanhar o pedido de aprovação ao Ministério do Trabalho.

3 — Em caso de prestação de trabalho em regime de turnos deverá observar-se, em regra, o seguinte:

- a) Em regime de dois turnos, o período normal de trabalho semanal é de quarenta horas, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira;
- b) Em regime de três turnos, o período normal de trabalho é de quarenta horas, podendo ser distribuído por seis dias, de segunda-feira a sábado, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados. Em regra e salvo acordo em contrário com a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, com a comissão sindical ou intersindical ou com o sindicato respectivo, as horas do turno predominantemente nocturno serão distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

4 — A distribuição do período normal de trabalho semanal poderá fazer-se de outra forma, desde que a entidade patronal justifique por escrito a sua necessidade, ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os sindicatos interessados, devendo o respectivo parecer acompanhar o pedido de aprovação para o ministério competente.

5 — A prestação de trabalho em regime de turnos confere aos trabalhadores o direito a um complemento de retribuição no montante de:

- a) 15 % de retribuição de base efectiva, no caso de prestação de trabalho em regime de dois turnos de que apenas um seja total ou parcialmente nocturno;
- b) 25 % de retribuição de base efectiva, no caso de prestação de trabalho em regimes de três turnos ou de dois turnos total ou parcialmente nocturnos.

6 — Considera-se que se mantém a prestação de trabalho em regime de turnos durante as férias e durante qualquer suspensão de prestação de trabalho ou de contrato de trabalho, sempre que esse regime se verifique até ao momento imediatamente anterior ao das suspensões referidas.

7 — O acréscimo de retribuição previsto no número anterior inclui a retribuição especial do trabalho como nocturno.

8 — Os acréscimos de retribuição previstos no n.º 5 integram, para todos os efeitos, a retribuição dos trabalhadores, mas não são devidos quando deixar de se verificar a prestação de trabalho em regime de turnos.

9 — Em regime de turnos, os trabalhadores têm direito a um período para repouso ou refeição, de duração não inferior a trinta minutos, o qual será considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho; durante o período atrás referido o trabalhador poderá não abandonar o posto de trabalho, mas deve, sempre que possível, ser substituído nas suas ausências por outro trabalhador.

10 — Os trabalhadores que completem 50 anos de idade e 20 anos de serviço neste regime têm direito a mudar de turno ou passar ao horário normal, devendo a empresa assegurar tal mudança ou passagem nos 60 dias imediatos à comunicação do trabalhador, até ao limite anual de 10 % do total dos trabalhadores integrados no respectivo turno.

11 — Qualquer trabalhador que comprove através de atestado médico a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos passará imediatamente ao horário normal; as empresas reservam-se o direito de mandar proceder a exame médico, sendo facultado ao trabalhador o acesso ao resultado desse exame e respectivos elementos de diagnóstico.

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

13 — São permitidas as trocas de turnos entre os trabalhadores da mesma categoria e nível, desde que previamente acordadas entre os interessados e a entidade patronal.

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

15 — Salvo casos imprevisíveis ou de força maior, devidamente comprovados à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou ao sindicato respectivo, a entidade patronal obriga-se a fixar a escala de turnos, pelo menos, com um mês de antecedência.

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

Cláusula 61.^a

Trabalhadores-estudantes

A regulamentação do Estatuto do Trabalhador-Estudante encontra-se prevista no Decreto-Lei n.º 396/91, de 16 de Outubro, e na Lei n.º 116/97, de 4 de Novembro.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal, feriados, férias

Cláusula 62.^a

Descanso semanal

1 — Salvo os casos especialmente previstos no presente contrato, os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo, sendo o sábado considerado dia de descanso semanal complementar.

2 — A entidade patronal deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal no mesmo dia.

3 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho nos dias de descanso desde que apresente motivos atendíveis.

Cláusula 63.^a

Feriados

1 — Para além dos feriados obrigatórios previstos na lei, serão igualmente considerados feriados obrigatórios o feriado municipal da localidade e a terça-feira de Carnaval.

2 — Toda e qualquer suspensão de trabalho por motivo de pontes, fins-de-semana, tradição local e outros dará lugar a distribuição de trabalho por calendário actual, mediante acordo entre a empresa e a comissão de trabalhadores, comissão sindical ou intersindical ou a maioria dos trabalhadores.

Cláusula 64.^a

Direito a férias

1 — Em cada ano civil os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a gozar férias respeitantes ao trabalho prestado no ano anterior.

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, salvo nos casos especiais previstos na lei e neste contrato.

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

Cláusula 65.^a

Duração de férias

1 — O período de férias é de 22 dias úteis.

2 — O trabalhador que seja admitido no decurso do 1.º semestre do ano civil gozará nesse ano, após o decurso do período experimental, um período de férias proporcional aos meses de antiguidade que teria em 31 de Dezembro, na razão de dois dias seguidos por cada mês de serviço.

3 — As férias deverão ser gozadas em dias seguidos, salvo se a entidade patronal e o trabalhador acordem que o respectivo período seja gozado interpoladamente.

4 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador, além das férias e subsídios vencidos, se ainda as não tiver gozado, a parte proporcional das férias e subsídios relativos ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 66.^a

Subsídio de férias

1 — No mínimo de oito dias antes do início das férias, a entidade patronal paga ao trabalhador um subsídio igual à retribuição correspondente ao período de férias a que tenha direito.

2 — O subsídio de férias beneficia sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

3 — Para efeito dos cálculos, quer da retribuição do período de férias, quer do respectivo subsídio dos trabalhadores, que auferiram retribuição mista, isto é, composta de uma parte fixa e uma parte variável, deverá considerar-se a média da parte variável recebida nos últimos 12 meses, acrescida da parte fixa auferida no momento.

Cláusula 67.^a

Marcação do período de férias

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

2 — Para o efeito deverá o trabalhador indicar à entidade patronal, até 31 de Março, o período de férias que pretende gozar.

3 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical.

4 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo se outra coisa resultar de acordo celebrado entre a entidade patronal e as entidades referidas naquele número.

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

6 — Se o mapa de férias não for fixado até 15 de Maio, o trabalhador gozará as férias no período que tiver indicado nos termos do n.º 2, a não ser que tenha indicado as suas férias para Maio, caso em que o prazo termina em 30 de Abril.

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

8 — As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora e desde que salvaguardando, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

Cláusula 68.^a

Alteração ou interrupção do período de férias

1 — Se depois de fixada a época de férias, a entidade patronal, por motivos de interesse da empresa, a alterar ou fazer interromper as férias já iniciadas indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente este haja sofrido na pressuposição de que gozaria férias na época fixada; em caso de interrupção de férias, a entidade patronal pagará ainda ao trabalhador os dias de trabalho prestado com o acréscimo de 100 %.

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do respectivo período.

Cláusula 69.^a

Violação do direito a férias

1 — A entidade patronal que, intencionalmente, não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o quádruplo da retribuição e o subsídio correspondente ao tempo de férias que este deixou de gozar.

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

SECÇÃO II

Faltas

Cláusula 70.^a

Definição de falta

1 — Falta é a ausência durante o tempo correspondente a um dia normal de trabalho.

2 — As ausências durante períodos inferiores a um dia serão considerados somando os tempos respectivos e reduzido o total a dias.

3 — Quando seja praticado horário variável, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

Cláusula 71.^a

Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por motivo de acidente ou doença de qualquer natureza;
- b) As dadas durante cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou pessoa com quem o trabalhador viva maritalmente, parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais e filhos, por parentesco ou adopção plena, padrastos, enteados, sogras, genros e noras);
- c) As dadas durante dois dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau colateral (avós e bisavós por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos por parentesco, afinidade ou adopção plena, irmãos consanguíneos ou por adopção plena e cunhados) ou de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- d) As dadas para acompanhamento de funerais de pessoas previstas nas alíneas b) e c), quando o funeral não tiver lugar nos dias de falta resultantes daquelas alíneas;
- e) As dadas durante 11 dias consecutivos, excluindo os dias de descanso intercorrentes por ocasião do casamento do trabalhador;
- f) As dadas durante dois dias úteis, seguidos ou interpolados dentro dos 20 dias subsequentes ao nascimento dos filhos;
- g) As dadas pelo tempo indispensável para prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar do trabalhador, considerando-se como tal o cônjuge, parentes e afins e

- bem assim quaisquer outras pessoas que com ele vivam em comunhão de mesa e habitação;
- h) As dadas pelo tempo indispensável ao desempenho de funções em associações sindicais ou em quaisquer outros organismos legalmente reconhecidos que promovam a defesa dos interesses materiais ou culturais dos trabalhadores;
 - i) As que resultem de motivo de força maior, em consequência de cataclismo, inundação, tempestade ou situação extraordinária semelhante, impeditiva de apresentação do trabalhador ao serviço;
 - j) As que resultem de imposição, devidamente comprovada, de autoridade judicial, militar ou policial;
 - l) As dadas por motivo de detenção ou prisão preventiva do trabalhador, enquanto não se verificar a prisão efectiva resultante de decisão condenatória;
 - m) As dadas pelo tempo necessário para exercer as funções de bombeiro, se como tal o trabalhador estiver inscrito;
 - n) As dadas nos dias em que o trabalhador doar sangue;
 - o) As que forem prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

2 — Não implicam perda de retribuição:

- a) As faltas previstas nas alíneas b), c), e), f), i), j) e n) do número anterior;
- b) As faltas previstas na alínea g) do número anterior até ao limite de 12 dias por ano, desde que justificadas por uma declaração de um serviço médico ou por um outro meio idóneo, sem prejuízo da sua eventual comprovação pelos serviços da empresa;
- c) As faltas previstas na alínea m) do número anterior quando comprovadamente não forem remuneradas integralmente por outra entidade.

3 — No caso das alíneas b) e c) do n.º 1, as faltas serão dadas a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do falecimento, desde que este conhecimento se verifique até oito dias após o facto, sob pena de a regalia caducar.

Cláusula 72.^a

Comunicação e prova das faltas

1 — As comunicações de ausência e os pedidos de dispensa deverão ser transmitidos à empresa com a maior brevidade possível após o trabalhador ter tido conhecimento do motivo que os justificam; nos casos de manifesta urgência ou tratando-se de situação imprevisível, deverão ser transmitidos no mais curto período possível após a ocorrência.

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

Cláusula 73.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o traba-

lhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de dois terços dos dias úteis de férias.

2 — Sem prejuízo do direito estabelecido no número anterior a proporção de um dia de férias por cada dia de falta nele estabelecido poderá ser alterado por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador em termos de mais dias de falta por dias de férias.

SECÇÃO III

Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 74.^a

Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado do trabalhador

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre segurança social.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

3 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá a duração superior a aquele prazo.

4 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre segurança social.

5 — Ninguém pode ser prejudicado na sua colocação ou emprego permanente ou acesso por virtude da obrigação de prestar serviço militar.

6 — O tempo de prestação obrigatória de serviço efectivo nas Forças Armadas é contado para efeitos de promoção, aposentação ou reforma e não prejudica as regalias conferidas pelo estatuto do funcionário ou resultantes de contrato de trabalho que não sejam inerentes ao exercício efectivo da função ou serviço.

Cláusula 75.^a

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal concederá ao trabalhador, a pedido deste devidamente fundamentado, licença sem retribuição até ao limite de dois meses.

2 — A entidade patronal poderá negar a concessão de licença sem retribuição nos seguintes casos:

- a) Quando o pedido não se achar devidamente fundamentado;

- b) Quando a licença se destinar ao exercício remunerado de qualquer das funções enumeradas no anexo III noutra empresa ou por conta própria;
- c) Quando da concessão de licença resultarem comprovadamente prejuízos directos que ponham em causa a própria actividade da empresa nos casos em que o trabalhador não possa ser substituído por outros, ou quando haja riscos de outros prejuízos de excepcional gravidade.

3 — O trabalhador que pretender exercer o direito previsto no n.º 1 desta cláusula deverá apresentar o seu pedido, por escrito, com a antecedência mínima de 10 dias.

4 — A entidade patronal só será obrigada a conceder o direito previsto no n.º 1, decorrido que seja um ano sobre o termo da última licença.

5 — Os limites fixados nos n.ºs 1 e 4 não se aplicam quando a licença se destinar à frequência de cursos ou estágios de formação profissional ou cultural.

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

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 76.^a

Cessação do contrato de trabalho

A cessação do contrato de trabalho fica sujeito ao regime legal aplicável, salvo na parte expressamente prevista neste contrato.

Cláusula 77.^a

Certificado de trabalho

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, a entidade patronal deve passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço e o cargo ou cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, a não ser se expressamente requeridas pelo trabalhador.

SECÇÃO II

Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela entidade patronal

Cláusula 78.^a

Princípio geral

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 seja a termo ou não.

Cláusula 79.^a

Justa causa

1 — Considera-se justa causa o comportamento culpososo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, 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 dos trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática no âmbito da empresa de violências físicas, de injúrias ou das 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;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 80.^a

Processo disciplinar para despedimento

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, a entidade empregadora comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 — Na mesma data será remetida à comissão de trabalhadores da empresa cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

3 — Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

4 — O trabalhador dispõe de cinco dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considera relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

5 — A entidade empregadora, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentada mente por escrito.

6 — A entidade empregadora não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

7 — Concluídas as diligências probatória, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 3, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar o seu parecer fundamentado.

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

9 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 7, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

10 — A decisão, fundamentada, deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 3, à associação sindical.

11 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador suspende o decurso do prazo estabelecido no n.º 1 do artigo 31.º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de Novembro de 1969.

12 — Igual suspensão decorre da instauração de processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja anunciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

13 — Nas empresas com um número de trabalhadores não superior a 20, no processo de despedimento são dispensadas as formalidades previstas nos n.ºs 2 a 5 e 7 a 10 desta cláusula.

14 — É garantida a audição do trabalhador, que a poderá substituir, no prazo de cinco dias úteis contados da notificação da nota de culpa, por alegação escrita

dos elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação dos mesmos, podendo requerer a audição de testemunhas.

15 — A decisão do despedimento deve ser fundamentada, com discriminação dos factos imputados ao trabalhador, sendo-lhe comunicada por escrito.

16 — No caso de o trabalhador arguido ser membro de comissão de trabalhadores ou representante sindical, o processo disciplinar segue os termos da cláusula 81.^a

Cláusula 81.^a

Ilicitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do processo respectivo ou este for nulo;
- b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- c) Se for declarada improcedente a justa causa invocada.

2 — A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador.

3 — O processo só pode ser declarado nulo se:

- a) Faltar a comunicação referida no n.º 1 da cláusula 81.^a;
- b) Não terem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos nos n.ºs 4 e 5 da cláusula 81.^a e no n.º 2 do artigo 15.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89;
- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos dos n.ºs 8 a 10 da cláusula 81.^a ou do n.º 3 do artigo 15.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89.

4 — Na acção de impugnação judicial do despedimento, a entidade empregadora apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos n.ºs 8 a 10 da cláusula 81.^a, competindo-lhe a prova dos mesmos.

5 — Para apreciação da justa causa deve o tribunal atender, no quadro da gestão da empresa, ao grau de lesão das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

6 — As acções de impugnação do despedimento de representantes sindicais ou de membros de comissão de trabalhadores têm natureza urgente.

CAPÍTULO VIII

Retribuição

Cláusula 82.^a

Remuneração mínima do trabalho

As remunerações mínimas mensais devidas aos trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes do anexo I da parte 1.

Cláusula 83.^a

Forma de pagamento

1 — A retribuição será paga por períodos certos e iguais correspondentes ao mês.

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

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

sendo:

RM = retribuição mensal;
HS = horário semanal.

Cláusula 84.^a

Desconto das horas de faltas

1 — As horas de falta não remuneradas serão descontadas na remuneração mensal na base da remuneração/hora, excepto se as horas de falta no decurso do mês forem em número superior à média mensal das horas de trabalho, caso em que a remuneração mensal será a correspondente às horas de trabalho efectivamente prestadas.

2 — A média mensal das horas de trabalho obtém-se pela aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{Hs \times 52}{12}$$

sendo *Hs* o número de horas correspondente ao período normal de trabalho semanal.

Cláusula 85.^a

Situações especiais

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

2 — A retribuição mista referida no número anterior deverá ser considerada para todos os efeitos previstos neste contrato.

Cláusula 86.^a

Condições especiais de retribuição

1 — Os caixas e os cobradores têm direito a um abono mensal para falhas no valor de € 25,60 enquanto no desempenho dessas funções.

2 — Para pagamento das remunerações e abonos de família deverão ser destacados trabalhadores de escritório com classificação profissional nunca inferior a terceiro-escriturário.

3 — Os trabalhadores que procedam aos pagamentos referidos no número anterior, terão direito a uma gratificação mensal calculada da seguinte forma sobre o montante global manuseado:

Até 1 000 000\$ — € 17,60;
Mais de 1 000 000\$ — € 25,60.

4 — O subsídio previsto no n.º 1 é também devido aos trabalhadores na retribuição do período de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

5 — Sempre que os trabalhadores referidos no n.º 1 sejam substituídos no desempenho das respectivas funções, o substituto receberá o subsídio na parte proporcional ao tempo das substituições, deixando o titular de o receber mesma proporção.

6 — Consideram-se apenas abrangidos pelo n.º 3 os trabalhadores que recebam do caixa um valor global, (ensacado ou não) e procedam à sua conferência, repartição e prestação de contas aos serviços de tesouraria ou outros pelos pagamentos efectuados.

Cláusula 87.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho será remunerado com um acréscimo de 50% sobre a remuneração normal na primeira hora diária, 75% na segunda hora e 100% nas restantes, o que se traduz na aplicação das seguintes fórmulas (em que *RH* significa remuneração/hora normal):

Trabalho suplementar	Trabalho diurno	Trabalho nocturno
Primeira hora	$1,50 \times RH$	$1,75 \times RH$
Segunda hora	$1,75 \times RH$	$2,00 \times RH$
Horas restantes	$2,00 \times RH$	$2,25 \times RH$

2 — As horas feitas no mesmo dia não precisam de ser prestadas consecutivamente para serem retribuídas de acordo com o esquema fixado no número anterior.

3 — Sempre que o trabalho se prolongue para além das 20 horas e o trabalhador execute mais de duas horas suplementares para além do horário normal, a empresa obriga-se ao fornecimento gratuito da refeição ou, no caso de não possuir refeitório próprio, ao pagamento da mesma até ao limite previsto na cláusula 95.^a

4 — Sempre que, verificado o circunstancialismo do número anterior, o trabalhador não possa utilizar os transportes habituais, a empresa assegurará os meios de transporte a utilizar pelo trabalhador ou o respectivo pagamento.

5 — O trabalho suplementar prestado em dias feriados ou de descanso semanal, para além do período correspondente ao trabalho normal em dia útil, dá ao trabalhador direito a 100% sobre a retribuição especial prevista na cláusula 88.^a

6 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as situações de iminência de riscos ou prejuízos graves para a empresa, devidamente comprovados, e, bem assim, os trabalhos de balanço e ou encerramento de contas do exercício anual das empresas em que as horas de trabalho suplementares prestadas em dias de descanso e feriados serão remuneradas com o acréscimo das percentagens previstas no n.º 1 desta cláusula, calculado sobre a remuneração especial devida pelas horas prestadas nesses dias.

Cláusula 88.^a

Retribuição do trabalho em dias feriados ou de descanso

1 — O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados.

2 — As horas de trabalho prestadas nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar serão pagas pelo valor correspondente a três vezes a remuneração/hora normal, isto é:

$$R=3\times N\times RN$$

sendo:

R=remuneração correspondente ao trabalho em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar;

N=número de horas de trabalho prestado;

RN=remuneração/hora normal.

3 — As horas de trabalho prestadas em dias feriados serão pagas pelo valor correspondente a duas vezes e meia a remuneração/hora normal, além do pagamento do dia integrado na retribuição mensal.

4 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias úteis seguidos, sem perda de retribuição.

5 — Em nenhum caso pode o trabalhador receber em relação ao trabalho em dias de descanso ou feriados uma remuneração inferior à devida pelo mínimo de três horas.

Cláusula 89.^a

Proibição de regimes especiais de retribuição

É vedada às empresas a adopção de regimes especiais de retribuição por peça ou tarefa, salvo acordo escrito da comissão sindical ou da comissão intersindical ou, na sua falta, do sindicato respectivo.

Cláusula 90.^a

Casos de redução de capacidade para o trabalho

1 — Quando se verifique diminuição de rendimento do trabalhador por incapacidade parcial resultante de doença profissional ou acidente de trabalho ocorrido dentro ou fora do local habitual de trabalho, pode a empresa atribuir ao trabalhador diminuído uma retribuição inferior aquela a que tinha direito, desde que a redução efectuada não seja superior ao valor da pensão paga pela entidade responsável.

2 — As empresas obrigam-se a colocar os trabalhadores referidos no número anterior em postos de trabalho de acordo com as suas aptidões físicas e a promover as diligências adequadas à sua readaptação ou reconversão profissional.

3 — Os trabalhadores afectados de incapacidade parcial permanente resultante de doença profissional ou de acidente de trabalho não poderão ser prejudicados no regime de promoções e demais regalias.

4 — Quando a diminuição do rendimento de trabalho por incapacidade parcial resultar de doença ou acidente

não profissional, a empresa diligenciará por conseguir a reconversão para função compatível com as diminuições verificadas.

Cláusula 91.^a

Subsídio de Natal

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

2 — Os trabalhadores que tenham menos de seis meses de antiguidade e aqueles cujo contrato de trabalho cesse antes da data do pagamento do subsídio receberão uma fracção proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil correspondente, contando sempre qualquer fracção de um mês como mês completo, desde que superior a 15 dias de serviço efectivo, e se o trabalhador no mês anterior tiver perfeito pelo menos 15 dias de serviço efectivo.

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

a) No ano da incorporação, o trabalhador receberá o subsídio na totalidade se na data do pagamento estiver ao serviço da entidade; caso contrário, receberá uma fracção proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano;

b) No ano de regresso receberá igualmente o subsídio na totalidade, se na data do pagamento estiver de novo ao serviço da entidade patronal.

4 — Em caso de suspensão do contrato por qualquer outro impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito, quer no ano de suspensão quer no ano de regresso, à totalidade do subsídio, se tiver prestado seis meses de serviço, e à parte proporcional ao tempo de serviço prestado, se este não tiver atingido seis meses, contando-se sempre qualquer fracção de um mês como mês completo, desde que superior a 15 dias de serviço efectivo, e se o trabalhador, no mês anterior, tiver perfeito pelo menos 15 dias de serviço efectivo.

5 — O subsídio será pago conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro. Verificando-se manifesta incapacidade económica da empresa para o efeito e havendo acordo dos trabalhadores, poderá ser pago o mais tardar até 15 de Dezembro. Exceptuam-se as situações de suspensão emergentes do serviço militar obrigatório e de cessação do contrato de trabalho em que o pagamento terá lugar na data da suspensão ou da cessação.

6 — Para efeitos do cálculo do subsídio de Natal dos trabalhadores que afixaram uma retribuição mista, isto é, composta por uma parte fixa e uma parte variável, deverá considerar-se a média da parte variável recebida nos últimos 12 meses acrescida da parte fixa auferida no momento.

Cláusula 92.^a

Data de pagamento

1 — As empresas obrigam-se a entregar aos trabalhadores ao seu serviço no acto de pagamento da retribuição um talão preenchido por forma indelével, no

qual figuram o nome completo dos trabalhadores, o número de inscrição na segurança social, a retribuição mensal, a categoria profissional e o escalão, os dias de trabalho normal e as horas de trabalho suplementares ou em dias de descanso semanal ou feriados, os descontos e o montante líquido a receber.

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

3 — Sempre que o trabalhador seja retido para efeitos de pagamento da retribuição para além dos limites do seu horário normal de trabalho, desde que a responsabilidade seja objectivamente imputável à entidade patronal, receberá o respectivo período de tempo na primeira hora como trabalho normal e daí em diante como trabalho suplementar.

CAPÍTULO IX

Despesas com deslocações

Cláusula 93.^a

Conceitos gerais

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

2 — Para efeitos deste capítulo, e sem prejuízo do disposto na cláusula 101.^a, considera-se local habitual de trabalho:

- a) O estabelecimento definido no contrato individual;
- b) Na falta de especificação, e para a generalidade dos trabalhadores, a sede, delegação, filial ou outro estabelecimento da empresa em que o trabalhador preste normalmente serviço.

3 — As despesas com transporte, alojamento e alimentação serão documentadas em conformidade com a prática existente nas empresas.

Cláusula 94.^a

Pequenas deslocações

1 — Consideram-se pequenas deslocações as que permitam em menos de duas horas por cada percurso a ida e o regresso diário do trabalhador ao seu local habitual de trabalho ou à sua residência habitual.

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

3 — O tempo de trajecto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho, não será considerado para efeitos dos limites do trabalho suplementar, mas será sempre remunerado como tal.

4 — Se o tempo de trajecto e espera não exceder o período normal de deslocação para o local habitual

de trabalho, não será considerado para efeitos do número anterior.

Cláusula 95.^a

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

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

- a) Às despesas de transporte; quando o trabalhador não utilize viatura da empresa, deverá, em princípio, utilizar os transportes públicos; se preferir e a entidade patronal concordar na utilização de veículo próprio, obriga-se a empresa a pagar por cada quilómetro percorrido 0,26 ou 0,12 do preço do litro de gasolina super que vigorar, consoante se trate de veículo automóvel, motociclo ou ciclomotor, considerando-se os seguros incluídos;
- b) Ao pagamento das refeições a que houver lugar, nos termos dos números seguintes;
- c) Ao pagamento de uma verba diária de € 1,70 para cobertura de despesas correntes, desde que o tempo de deslocação seja superior a metade do período normal de trabalho;
- d) Ao regresso imediato, com transportes pagos, se ocorrer falecimento, acidente ou doença grave de cônjuges [ou companheiro(a) com quem coabite maritalmente], filhos ou pais.

2 — Entende-se por refeições o pequeno-almoço, o almoço e o jantar. O trabalhador tem direito ao pequeno-almoço quando inicie a deslocação antes das 7 horas da manhã. Terá direito ao almoço sempre que se encontre deslocado entre as 12 e as 15 horas e ao jantar se a deslocação se verificar entre as 19 e as 22 horas.

3 — O quantitativo a prestar pelas refeições será o seguinte:

Pequeno-almoço — € 1,70;
Almoço/jantar — € 8;

ou, havendo acordo entre as partes, o pagamento das despesas contra a apresentação de documentos.

Cláusula 96.^a

Grandes deslocações

1 — Consideram-se grandes deslocações em serviço, todas as que não estão compreendidas no n.º 1 da cláusula 95.^a

2 — O período efectivo de deslocação conta-se desde a partida do local habitual de trabalho ou da residência do trabalhador e termina no local habitual de trabalho ou da residência do trabalhador.

3 — A grande deslocação supõe sempre prévio acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, a não ser que:

- a) A realização de deslocações decorra do contrato individual de trabalho;
- b) A realização de deslocações seja inerente às funções próprias da categoria profissional do trabalhador;
- c) Se verifique iminência de prejuízos graves para a empresa, devidamente comprovados e desde

que o trabalhador não invoque em contrário motivos justificáveis.

Cláusula 97.^a

Grandes deslocações no continente

1 — Nas grandes deslocações no continente, os trabalhadores terão direito a:

- a) Ao pagamento de uma verba diária fixa de € 3,30 para cobertura de despesas correntes;
- b) Ao pagamento das despesas de transportes, alojamento e alimentação durante o período efectivo de deslocação; se o trabalhador preferir e a entidade patronal concordar na utilização de veículo próprio, obriga-se a empresa a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido 0,26 ou 0,12 do preço do litro de gasolina super que vigorar, consoante se trate de veículo automóvel, motociclo ou de ciclomotor, considerando-se os seguros incluídos;
- c) Ao pagamento de viagens por altura do Natal e da Páscoa, salvo se for estabelecido acordo em contrário entre o trabalhador e a empresa;
- d) Ao regresso imediato com pagamento de transporte se ocorrer falecimento ou doença grave dos cônjuges [ou companheiro(a) que com o trabalhador coabite maritalmente], filhos ou pais;
- e) A descansar no primeiro período de trabalho ou em todo o dia de trabalho seguinte conforme a chegada ao local de trabalho se verifique, respectivamente, depois das 22 horas ou depois das 3 horas, salvo se tiver havido manifesto e intencional desvio por parte do trabalhador ao programa de viagem estabelecido;
- f) Ao meio e à classe de transporte que habitualmente utilizem nas suas deslocações particulares.

2 — O pagamento referido nas alíneas a) e b) poderá ser substituído por ajuda de custo diária, a acordar pelas partes.

3 — Em princípio as deslocações deverão ter lugar durante o período normal de trabalho. As horas que excederem o horário normal serão pagas como trabalho normal, a não ser que o trabalhador prefira compensar com o tempo de descanso em data a acordar com a entidade patronal.

Cláusula 98.^a

Grandes deslocações ao estrangeiro, Regiões Autónomas e Macau

Nas grandes deslocações ao estrangeiro, Regiões Autónomas e Macau, além da retribuição normal, os trabalhadores terão direito:

- a) Às despesas da preparação legalmente obrigatórias e devidamente documentadas;
- b) Ao abono correspondente às despesas com a aquisição de equipamento e, bem assim, nas situações em que o rigor climatérico do local de deslocação o justifiquem, ou exigências especiais de representação o imponham, às despesas com a aquisição de vestuário que eventualmente o trabalhador não possua, em termos a acordar, caso a caso;

c) Às despesas com os transportes. Quando o trabalhador não utilize viatura da empresa, deverá em princípio utilizar os transportes públicos. Se preferir e a entidade patronal concordar na utilização de veículo próprio, obriga-se a empresa a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido 0,26 do preço do litro de gasolina super que vigorar, considerando-se os seguros incluídos;

d) Ao pagamento das despesas de alojamento e refeições a que houver lugar;

e) Ao pagamento das viagens por altura do Natal, salvo se for manifestada intenção em contrário por parte do trabalhador;

f) A descansar no primeiro período de trabalho, ou em todo o dia de trabalho seguinte, conforme a chegada ao local da residência habitual se verifique, respectivamente, depois das 22 horas ou depois das 3 horas, salvo se tiver havido manifesto e intencional desvio por parte do trabalhador ao programa da viagem estabelecido;

g) Ao regresso imediato e pagamento das viagens se ocorrer falecimento, acidente ou doença grave dos cônjuges [ou companheiro(a) que com ele coabite maritalmente], filhos ou pais;

h) A uma verba diária de € 8,50 para cobertura de despesas correntes, além do pagamento das despesas de alojamento e alimentação, a contar da data da partida até à data da chegada;

i) Ao meio e à classe de transporte adequados à natureza própria da deslocação em condições normais de comodidade, devendo em regra, quando se trate de deslocação em grupo, ser idênticas para todos os trabalhadores;

j) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera como trabalho normal, na parte que exceda o período normal diário de trabalho, a não ser que o trabalhador prefira compensar esse tempo com descanso em data a acordar com a entidade patronal. No entanto, a parte que exceda o período normal de trabalho diário até ao limite de quatro horas será pago como horas suplementares desde que o trabalhador justifique o trabalho prestado nesse tempo, sendo o restante do trajecto e espera remunerado como tempo de trabalho normal.

Cláusula 99.^a

Doença do pessoal nas grandes deslocações

1 — Durante o período de deslocação, os riscos de doença que em razão do lugar em que o trabalho seja prestado deixem eventualmente de ser assegurados pela respectiva caixa de previdência, ou não sejam igualmente garantidos na área por qualquer outra instituição de previdência, passarão a ser cobertos pela empresa, que para tanto assumirá as obrigações que competiriam àquela caixa se o trabalhador não estivesse deslocado.

2 — Durante o período de doença, comprovado por atestado médico, o trabalhador deslocado manterá os direitos previstos em caso de deslocação e terá direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico assistente, ou faltar no local a assistência médica necessária.

3 — No caso de o trabalhador vir a contrair doença específica do local de trabalho aquando da deslocação, a empresa obriga-se:

- a) No caso de perda de direitos como beneficiário da caixa de previdência, a pagar integralmente a retribuição devida, bem como a respectiva assistência médica e medicamentosa durante o período de incapacidade;
- b) No caso contrário, a pagar a diferença entre o valor da retribuição devida e os subsídios a que o trabalhador tenha direito durante o período de baixa.

Cláusula 100.^a

Regime especial de deslocações

1 — Os trabalhadores com as categorias de inspector de vendas, chefe de vendas, vendedor (viajante, praticista) ou outros, demonstrador, técnico avaliador, distribuidor, cobrador, inspector administrativo, empregado de serviços externos (estafeta), motorista e ajudante de motorista e cujas funções sejam habitualmente desempenhadas no exterior ficam exclusivamente sujeitos ao regime definido na presente cláusula.

2 — O local habitual de trabalho destes trabalhadores será a área ou zona onde forem contratados e em que prestem habitualmente serviço.

3 — No exercício das suas funções, dentro do seu local habitual de trabalho, estes trabalhadores terão direito ao seguinte:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte, bem como de outros gastos efectuados no interesse da empresa e devidamente comprovados e por aquela aceites;
- b) Sempre que o trabalhador, de acordo com a entidade patronal, utilize carro próprio, observar-se-á o seguinte:

Sendo o seguro por conta da empresa, ser-lhe-á pago cada quilómetro percorrido pelo produto do coeficiente de 0,23 sobre o preço do litro de gasolina super, cobrindo o seguro o total dos riscos do veículo, designadamente passageiros, furtos e responsabilidade civil, até ao limite civil previsto obrigatoriamente;

Sendo o seguro por conta do trabalhador, ser-lhe-á pago o coeficiente de 0,26 sobre o preço do litro de gasolina super;

Tratando-se de motociclo ou ciclomotor, o coeficiente será respectivamente e nas mesmas condições acima indicadas de 0,10 e 0,12;

- c) Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento nos termos seguintes:

Pequeno-almoço — € 1,70;

Almoço/jantar — € 8,50;

Alojamento — € 21;

ou, havendo acordo entre as partes, ao pagamento destas despesas contra a apresentação de documentos comprovativos.

4 — As refeições deverão ser pagas ao trabalhador sempre que por motivo de serviço as não possa tomar no local habitual e no horário seguinte:

Pequeno-almoço — quando inicie o serviço antes das 7 horas;

Almoço/jantar — sempre que se encontre em serviço, respectivamente entre as 12 e as 15 horas e as 19 e as 22 horas.

5 — Os trabalhadores cujo local habitual de trabalho é definido numa área ou zona terão direito ao pagamento das refeições sempre que nos horários referidos no n.º 4 desta cláusula estejam em local tal que não lhes permitam tomá-las no local da empresa ou da sua residência, nos horários do referido número.

6 — Aos trabalhadores referidos nesta cláusula será aplicada, no caso de deslocação para fora do seu local de trabalho habitual, o regime previsto nas cláusulas anteriores deste capítulo.

Cláusula 101.^a

Falecimento do pessoal deslocado

No caso de falecimento do trabalhador ou familiar deslocado, serão suportados pela empresa os encargos decorrentes da transferência do corpo para o local da área da residência habitual.

No caso de a transferência do corpo ter de ser feita para local diferente da área da residência habitual, a empresa suportará os encargos correspondentes aos previstos no parágrafo anterior.

Cláusula 102.^a

Férias do pessoal deslocado

1 — Para efeitos de gozo de férias, o trabalhador deslocado regressa ao local da residência, com pagamento de despesas de transporte pela entidade patronal, considerando-se suspensa a sua deslocação durante esse período.

2 — Se o trabalhador preferir gozar as férias no local onde está deslocado, tem direito à retribuição que auferiria se não estivesse deslocado e ao pagamento do valor das despesas de transporte que a entidade patronal despenderia se ele fosse gozar férias no local da sua residência.

Cláusula 103.^a

Período de inactividade

As obrigações das empresas para com o pessoal deslocado subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença ao trabalhador.

Cláusula 104.^a

Seguro do pessoal deslocado

1 — Sempre que um trabalhador se desloque em serviço da empresa para fora do local de trabalho habitual e tenha qualquer acidente, a entidade patronal será responsável por todos e quaisquer prejuízos (incluindo perda de salário daí resultante).

2 — Sempre que, ao serviço da empresa, o trabalhador conduza um veículo, todas as responsabilidades ou prejuízos cabem à entidade patronal.

3 — Nas grandes deslocações as empresas deverão segurar os trabalhadores durante o período de deslocação contra riscos de acidentes de trabalho, nos termos de lei, e deverão ainda efectuar um seguro de acidentes pessoais, cobrindo os riscos de morte e invalidez permanente, de valor nunca inferior a 1500 contos.

4 — Os familiares que, mediante acordo com a entidade patronal, acompanhem o trabalhador, serão cobertos individualmente por um seguro de riscos de viagem no valor de 1000 contos.

5 — O regime previsto nesta cláusula aplica-se exclusivamente aos trabalhadores dos subsectores de reparação e montagem que, ao abrigo da regulamentação colectiva de trabalho anterior aplicável, já deles beneficiavam.

CAPÍTULO X

Prestações complementares

SECÇÃO I

Subsídio complementar de doença

Cláusula 105.^a

Conceito e âmbito

1 — Em caso de doença com baixa, é atribuído aos trabalhadores dos subsectores de comércio e garagens um subsídio complementar ao das instituições de previdência, limitado, respectivamente, a 60 ou 90 dias por ano, seguidos ou interpolados.

2 — O subsídio referido no número anterior é devido a partir do 4.º dia de baixa, inclusive.

3 — Aos trabalhadores dos subsectores de garagens que comprovadamente padeçam de doença profissional será atribuído um complemento de subsídio pago pela previdência, até ao montante da retribuição auferida à data da baixa e até ao limite de 180 dias de baixa.

Cláusula 106.^a

Quantitativo de complemento do subsídio

1 — O complemento do subsídio será de 25% da retribuição.

2 — Para o subsector de garagens, no caso de trabalhadores que não tenham ainda adquirido o direito à assistência médica da respectiva instituição de previdência, a entidade patronal garantirá 85% da retribuição líquida auferida pelo trabalhador, após o decurso do período experimental e até ao limite de 90 dias.

3 — A soma das subvenções atribuídas pela entidade patronal e da comparticipação das instituições de previdência não poderá, em caso algum, ser superior à retribuição líquida auferida pelo trabalhador à data de baixa.

Cláusula 107.^a

Controlo da situação de doença pela entidade patronal

1 — A situação de doença pode ser comprovada por um médico designado pela empresa.

2 — Havendo discrepância entre o parecer do médico designado pela empresa e o médico responsável pela baixa, poderá a empresa reclamar para as instituições de previdência respectivas.

3 — A empresa poderá mandar verificar a presença no seu domicílio do trabalhador com baixa.

Cláusula 108.^a

Perda de direito ao complemento

1 — O trabalhador só não terá direito ao complemento do subsídio de doença nos casos seguintes:

- Quando, em resultado da reclamação prevista no n.º 2 da cláusula anterior, se conclua pela não verificação da doença;
- Desde que o trabalhador, sem motivo justificado, se recuse a ser observado pelo médico designado pela empresa;
- Quando a empresa demonstrar através de fundamentação escrita que o trabalhador não cumpriu as indicações da caixa sobre a sua permanência no domicílio, a não ser que o trabalhador apresente motivos justificáveis;
- Quando o trabalhador não comunicar à empresa a situação de doença no próprio dia ou, havendo motivos justificáveis, nos três dias úteis subsequentes à data do seu início, bem como das prorrogações da respectiva baixa.

2 — No caso da alínea c) do número anterior, o complemento só poderá deixar de ser atribuído a partir da altura em que se comprove a situação aí verificada.

3 — O pagamento de subsídio ficará condicionado à exibição pelo trabalhador do boletim de baixa. No termo desta, o trabalhador deverá apresentar à empresa o documento da alta.

SECÇÃO II

Subsídio complementar das indemnizações por acidente de trabalho

Cláusula 109.^a

Subsídio complementar das indemnizações por acidente de trabalho

1 — No que respeita a subsídio complementar das indemnizações por acidente de trabalho e as situações decorrentes de incapacidade dos subsectores de comércio e garagens, observar-se-á o seguinte:

- Quanto ao subsector do comércio automóvel:
 - Em caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará por forma a conseguir a reconversão para função compatível com as diminuições verificadas;

- b) Se a retribuição da nova função acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença;
- c) No caso de incapacidade absoluta temporária, a empresa pagará um subsídio igual à diferença entre a retribuição líquida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito, durante seis meses;

II) Quanto ao subsector de garagens:

- a) Em caso de acidente de trabalho, as entidades patronais pagarão aos seus trabalhadores a diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e a importância recebida do seguro obrigatório por lei, enquanto durar a baixa;
- b) Em caso de assalto à mão armada, ou roubo, a abastecedores de combustíveis durante as horas de serviço de que resulte para estes profissionais incapacidade total ou parcial permanente para o trabalho, as entidades patronais pagar-lhes-ão, ainda, a diferença entre a retribuição auferida à data do acidente e a importância recebida do seguro obrigatório por lei no montante limitado a um capital de 500 000\$, quando a incapacidade for total, ou quando o não for, a uma percentagem deste capital idêntica à percentagem de incapacidade atribuída por tribunal de trabalho;
- c) Esta cláusula somente fica a constituir o direito adquirido para além da vigência deste contrato se as companhias seguradoras não agravarem as condições actuais dos contratos de seguro inerentes a esta matéria.

2 — A prática intencional por parte do trabalhador de qualquer acto que vise tirar benefícios desta cláusula por meios dolosos constitui infracção disciplinar.

SECÇÃO III

Refeitório

Cláusula 110.^a

Refeitório

1 — As empresas do subsector de montagem de automóveis que empreguem 50 ou mais trabalhadores devem dispor de uma ou mais salas destinadas exclusivamente a refeitório, com meios próprios para aquecer a comida, não comunicando directamente com locais de trabalho, instalações sanitárias ou locais insalubres.

2 — No mesmo subsector, por acordo entre as empresas e os órgãos legalmente representativos dos trabalhadores, e no seu interior deverão ser fornecidas refeições mediante uma comparticipação dos utentes não inferior a 30% nem superior a 30% do custo total da refeição.

3 — Nas precisas condições do número anterior, para os trabalhadores que não possam beneficiar da refeição, as empresas deverão compensá-los com um subsídio de valor igual à comparticipação delas no custo da refeição.

CAPÍTULO XI

Do trabalho das mulheres

Cláusula 111.^a

Direitos especiais das mulheres

1 — São, em especial, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar durante a gravidez e até três meses após o parto tarefas clinicamente desaconselhadas para o seu estado, sem diminuição da retribuição;
- b) Faltar durante 120 dias por período da maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente férias, antiguidade ou aposentação;
- c) Dois períodos de uma hora por dia às trabalhadoras que aleitem filhos, até estes perfazerem um ano, sem diminuição de retribuição nem redução do período de férias; os dois períodos de uma hora podem ser acumulados mediante acordo das partes.

2 — As trabalhadoras deverão dar conhecimento à empresa dos factos que determinem a aplicação do disposto nas alíneas a), b) e c) do número anterior com a brevidade possível, após deles terem tido conhecimento.

3 — É vedado às mulheres o trabalho com produtos tóxicos, ácidos ou líquidos corrosivos e gases nocivos, salvo se esse trabalho estiver especificamente compreendido no exercício da sua profissão a todos os trabalhos que, por diploma legal, sejam considerados como implicando riscos efectivos ou potenciais para a função genética, bem como o transporte de pesos superiores a 15 kg com carácter de regularidade e a 20 kg em casos excepcionais.

Cláusula 112.^a

Proibição de discriminação

1 — É proibida qualquer discriminação baseada no sexo, quer directa quer indirecta, nomeadamente pela referência ao estado civil ou à situação familiar, sendo garantido o acesso das mulheres a qualquer emprego, profissão ou posto de trabalho.

2 — Não são consideradas discriminatórias as disposições de carácter temporário que estabeleçam uma preferência em razão do sexo imposta pela necessidade de corrigir uma desigualdade enquanto valor social.

3 — Considera-se para todos os efeitos como parte integrante do presente CCTV o Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro, e a Lei n.º 105/97, de 13 de Setembro.

CAPÍTULO XII

Disciplina

Cláusula 113.^a

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 pelos períodos de 1 a 12 dias;
- d) Despedimento.

2 — Para efeito 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 úteis.

4 — As empresas comunicarão ao sindicato respectivo a aplicação das penalidades previstas nas alíneas *b*) e seguintes do n.º 1 desta cláusula, bem como os motivos que as determinaram.

Cláusula 114.^a

Aplicação de sanções

1 — Nenhuma sanção disciplinar, com excepção da prevista na alínea *a*) do n.º 1 da cláusula anterior, poderá ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador através da entrega de uma nota de culpa em que se lhe dê conhecimento da acusação.

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 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal proferirá uma decisão fundamentada através de documento escrito do qual será entregue uma cópia ao trabalhador.

Cláusula 115.^a

Prescrição de infracção disciplinar

A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

Cláusula 116.^a

Caducidade do procedimento disciplinar

Qualquer que seja a sanção disciplinar a aplicar ao trabalhador, o procedimento disciplinar caduca senão for exercido nos 30 dias subsequentes à verificação ou

conhecimento dos factos constitutivos da infracção disciplinar pela entidade patronal ou superior hierárquico com competência disciplinar.

Cláusula 117.^a

Execução de sanções

A execução de sanções terá lugar nos três meses subsequentes à decisão.

CAPÍTULO XIII

Disposições finais

Cláusula 118.^a

Actualização

As cláusulas de expressão pecuniária sofrerão um acréscimo de valor percentual igual ao aumento global que for estabelecido nas revisões salariais que ocorrerem, tendo a mesma produção de efeitos.

Cláusula 119.^a

Reclassificação profissional

1 — Para efeitos de reclassificação profissional não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de escalão ou de outra posição que ocupem na carreira profissional.

2 — Para efeitos de promoção contar-se-á todo o tempo de serviço prestado na empresa.

Cláusula 120.^a

Princípio geral de igualdade de tratamento

As relações de trabalho abrangidas por este contrato regem-se pelo princípio constitucional de que a trabalho igual deve corresponder salário igual.

Cláusula 121.^a

Carácter globalmente mais favorável

1 — O presente CCTV, no âmbito do seu contexto, substitui todos os instrumentos de regulamentação de trabalho aplicáveis aos trabalhadores e às empresas representadas pelas associações outorgantes.

2 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, considera-se expressamente este CCTV mais favorável que os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho substituídos nos termos do número anterior.

3 — Da aplicação do CCTV não poderá resultar para os trabalhadores baixa de categoria e, bem assim, diminuição de retribuição, nem dos quantitativos dos abonos para falhas, das ajudas de custo e das despesas de deslocação, resultantes de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho vigentes à data da sua entrada em vigor.

ANEXO I
Tabelas salariais

(Em euros)

Níveis	Tabela I	Tabela II
1	985,40	1 096,90
2	877,50	985,90
3	767,00	862,60
4	696,70	767,60
5	624,20	696,20
6	572,40	624,20
7	526,60	574,40
8	481,40	533,90
9	449,50	490,70
10	422,30	462,40
11	399,20	443,40
12	384,80	421,80
13	361,70	398,70

Grupo I

Categorias profissionais com aprendizagem e prática e com oficiais de 1.ª nos graus 8 e 9

Tabela salarial de aprendizes das categorias profissionais dos graus 8 e 9

(Em euros)

Idade de admissão	1.º ano		2.º ano		3.º ano	
	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II
15 anos	285,28	285,28	356,60	356,60	356,60	356,60
16 anos	285,28	285,28	356,60	356,60	-	-
17 anos	285,28	285,28	-	-	-	-

Tabela salarial dos praticantes das categorias profissionais dos graus 8 e 9

(Em euros)

	Tabela I	Tabela II
Praticante iniciado	285,28	285,28
Praticante do 1.º ano	356,60	356,60
Praticante do 2.º ano (*)	356,60	356,60

(*) Os praticantes do 2.º ano que tenham iniciado a carreira como praticantes iniciados têm uma remuneração mensal igual ao salário mínimo nacional em vigor.

Grupo II

Categorias profissionais sem aprendizagem mas com prática

Praticantes das categorias profissionais sem aprendizagem

(Em euros)

Idade de admissão	1.º ano		2.º ano		3.º ano	
	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II
15 anos	285,28	285,28	356,60	356,60	356,60	356,60
16 anos	285,28	285,28	356,60	356,60	-	-
17 anos	285,28	285,28	-	-	-	-

Grupo III

Categorias profissionais com prática e início aos 18 anos

(Em euros)

1.º ano	Tabela I	Tabela II
Praticante de 18 anos	285,28	285,28
Praticante de 19 anos	356,60	356,60

Grupo IV

Categorias profissionais de escalão único com prática e início aos 18 anos

(Em euros)

Idade	Tabela I	Tabela II
Praticante do 1.º ano com 18 anos	285,28	285,28
Praticante do 1.º ano com 19 anos	285,28	285,28
Praticante do 2.º ano	356,60	356,60

Paquetes (escritório) e praticantes (comércio e armazém)

(Em euros)

	1.º ano		2.º ano		3.º ano	
	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II
Paquetes	356,60	356,60	356,60	356,60	356,60	356,60
Praticantes	285,28	285,28	356,60	356,60	356,60	356,60

ANEXO II

Enquadramento das categorias profissionais em níveis ou graus de remuneração

Nível 1

Director de serviços.
Gerente comercial.

Nível 2

Chefe de divisão.
Técnico IV:
Técnico industrial (escalão III) (*).

Nível 3

Técnico III:
Analista de sistemas (*).
Contabilista (empresa-grupo A) (*).
Técnico industrial (escalão II) (*).
Técnico de *software* (*).

Chefe de serviços/chefe de departamento.

Nível 4

Caixeiro encarregado geral.
Técnico II:
Contabilista (empresa-grupo B) (*).
Tesoureiro (*).
Encarregado geral.
Inspector administrativo.

Instrutor técnico.
Programador de informática.
Técnico industrial (escalão I).

Nível 5

Agente de métodos (mais de quatro anos).
Caixeiro encarregado ou caixeiro-chefe de secção.
Chefe de compras.
Chefe de secção.
Chefe de vendas.
Desenhador maquetista.
Desenhador projectista.
Encarregado geral de armazém.
Gestor de *stocks*.
Técnico I:

Guarda-livros (*).
Programador mecanográfico (*).

Medidor-orçamentista-coordenador.
Planificador — 1.º escalão.
Técnico fabril.
Tradutor.

Nível 6

Agente de compras.
Agente de métodos (menos de quatro anos).
Agente de normalização.
Analista de funções.
Chefe de linha de montagem.
Coordenador de equipa.
Coordenador de unidade de reparação.
Correspondente em língua estrangeira.
Desenhador de estudos.
Desenhador retocador (artes gráficas).
Encarregado.
Encarregado (electricistas).
Encarregado de armazém.
Enfermeiro.
Inspector técnico.
Inspector de vendas.
Medidor-orçamentista (mais de seis anos).
Monitor.
Monitor informático.
Planificador — 2.º escalão (mais de seis anos).
Preparador de trabalho (mais de um ano).
Prospector de vendas.
Secretária da direcção.
Subchefe de secção.
Técnico administrativo.
Técnico avaliador.
Técnico de controlo de qualidade.
Técnico de electrónica industrial e ou telecomunicações.
Técnico de gás auto.
Técnico de manutenção industrial.
Técnico de prevenção.

Nível 7

Chefe de equipa (chefe de grupo).
Chefe de equipa (electricista).
Cronometrista (mais de um ano).
Demonstrador de máquinas e equipamentos.
Desenhador gráfico.
Electromecânico/mecatrónico automóvel de 1.ª

Encarregado de garagem.
Correspondente em línguas estrangeiras:

Estenodactilógrafo em língua estrangeira (*).

Mecânico autogás de 1.ª
Medidor (mais de seis anos).
Medidor-orçamentista (mais de três e menos de seis anos).
Operador de computador.
Operador de laboratório químico.
Orçamentista.
Planificador — 2.º escalão (mais de três e menos de seis anos).
Planeador [programador de fabrico (mais de um ano)].
Preparador técnico de sobresselentes e de peças de reserva (mais de um ano).
Preparador de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 1.ª
Técnico estagiário.
Técnico de métodos.
Técnico de metrologia.

Nível 8

Agente de aprovisionamento (mais de um ano).
Afinador de máquinas de 1.ª
Arvorado de construção civil.
Bate-chapas de 1.ª
Caixa.
Caixeiro de 1.ª
Canalizador de 1.ª
Carpinteiro de carroçarias/estruturas de 1.ª
Carpinteiro de limpos e ou conservação de 1.ª
Cobrador (mais de três anos).
Condutor/operador de estação de tratamento de águas residuais.
Controlador de aplicação de 1.ª
Controlador de qualidade (mais de um ano).
Conferente (mais de três anos).
Cozinheiro de 1.ª
Cronometrista (menos de um ano).
Desenhador gráfico (três a seis anos).
Electromecânico/mecatrónico automóvel de 2.ª
Electricista (mais de três anos).
Electricista auto de 1.ª
Electricista de baixa tensão (mais de três anos).
Electricista bobinador (mais de três anos).
Electricista de conservação industrial (mais de três anos).
Encarregado de refeitório.
Escriturário de 1.ª
Ensaaiador-afinador de 1.ª
Estofador de 1.ª
Experimentador (mais de um ano).
Fiel de armazém.
Fogueiro de 1.ª
Forjador de 1.ª
Fresador mecânico de 1.ª
Fundidor ou moldador manual de 1.ª
Mandrillador mecânico de 1.ª
Mecânico autogás de 2.ª
Mecânico de automóveis de 1.ª
Mecânico de aparelhagem pesada de máquinas agrícolas e ou industriais de 1.ª
Mecânico de aparelhos de precisão de 1.ª
Mecânico de bombas de injeção de 1.ª

Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 1.^a
Medidor (três a seis anos).
Medidor-orçamentista (menos de três anos).
Montador-reconstrutor de baterias (mais de três anos).
Motorista de pesados.
Operador fabril de 1.^a
Primeiro-escriturário:
Operador de máquinas de contabilidade de 1.^a (*).
Operador mecanográfico (*).
Perfurador-verificador/operador de dados (*).

Operador periférico.
Operador de manutenção de 1.^a
Operador de máquinas de fundição injectada de 1.^a
Operador de reparação de 1.^a
Operador de serviços rápidos de assistência de 1.^a
Planificador — 2.º escalão (menos de três anos).
Planeador (programador de fabrico) (menos de um ano).
Pintor de construção civil de 1.^a
Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 1.^a
Preparador auxiliar de trabalho.
Preparador técnico de sobresselentes e peças de reserva (menos de três anos).
Promotor de vendas.
Recepcionista ou acendedor de oficina (mais de um ano).
Recepcionista mecânico de 1.^a
Repuxador de 1.^a
Serralheiro civil de 1.^a
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 1.^a
Serralheiro mecânico de 1.^a
Serralheiro de rastos de 1.^a
Soldador por electroarco ou oxi-acetilénico de 1.^a
Temperador de metais de 1.^a
Torneiro mecânico de 1.^a
Vendedor (caixeiro-viajante ou caixeiro de praça).

Nível 9

Afinador de ferramentas de 1.^a
Afinador de máquinas de 2.^a
Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclo-motores de 1.^a
Agente de aprovisionamento (menos de um ano).
Agente de produção (mais de um ano).
Ajudante de fiel de armazém.
Apontador (mais de um ano).
Assentador de isolamentos de 1.^a
Bate-chapas de 2.^a
Bombeiro fabril de 1.^a
Caixa de balcão.
Caixeiro de 2.^a
Canalizador de 2.^a
Carpinteiro de limpos e ou conservação de 2.^a
Carpinteiro de carroçarias/estruturas de 2.^a
Casquinheiro de 1.^a
Cobrador (menos de três anos).
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transportes de 1.^a
Condutor/operador de estação de tratamento de águas residuais.
Conferente (menos de três anos).
Conferente-abastecedor de linha (mais de dois anos).
Controlador de aplicação de 2.^a

Controlador-caixa.
Cortador de metal de 1.^a
Cozinheiro de 2.^a
Decapador por jactos de 1.^a
Decapador por processos químicos de 1.^a
Desenhador gráfico (até três anos).
Despachante (mais de um ano).
Dispenseiro.
Electromecânico/mecatrónico automóvel de 3.^a
Electricista (menos de três anos).
Electricista auto de 2.^a
Electricista de baixa tensão (menos de três anos).
Electricista bobinador (menos de três anos).
Electricista de conservação industrial (menos de três anos).
Empregado de balcão.
Encadernador gráfico.
Encalçador de 1.^a
Ensaaiador-afinador de 2.^a
Escriturário de 2.^a
Estanhador de 1.^a
Estenodactilógrafo em língua portuguesa.
Estofador em série de 1.^a
Estofador de 2.^a
Estucador de 1.^a
Experimentador (menos de um ano).
Ferrageiro de 1.^a
Ferramenteiro de 1.^a
Fresador mecânico de 2.^a
Forjador de 2.^a
Fogueiro de 2.^a
Fundidor ou moldador manual de 2.^a
Guilhotineiro de 1.^a
Maçariqueiro de 1.^a
Mandrillador mecânico de 2.^a
Mecânico autogás de 3.^a
Mecânico de automóveis de 2.^a
Mecânico de aparelhos de precisão de 2.^a
Mecânico de aparelhagem pesada de máquinas agrícolas e ou industriais de 2.^a
Mecânico de bombas de injeção de 2.^a
Mecânico de madeiras de 1.^a
Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 2.^a
Maquinista de força motriz de 1.^a
Medidor (menos de três anos).
Metalizador à pistola de 1.^a
Moldador de estruturas de fibra de 1.^a
Montador-reajustador de máquinas de 2.^a
Montador de estruturas metálicas e ligeiras de 1.^a
Montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 1.^a
Montador de pneus especializado.
Montador-reconstrutor de baterias (menos de três anos).
Motorista de ligeiros.
Operador fabril de 2.^a
Operador de banhos químicos e ou electroquímicos de 1.^a
Operador de manutenção de 2.^a
Segundo escriturário:
Operador de máquinas auxiliares (escritórios) (*).
Operador de máquinas auxiliares (informática) (*).
Operador de máquinas de contabilidade de 2.^a (*).
Operador de máquinas de fundição injectada de 2.^a
Operador de prevenção, higiene e segurança (com menos de dois anos).

Operador de reparação de 2.^a
 Operador de serviços rápidos de assistência de 2.^a
 Operador de tratamentos térmicos de 1.^a
 Operador de máquinas-pantógrafo de 1.^a
 Operador de prensa ou balancé de 1.^a
 Operador de quinadeira e ou viradeira e ou calandra de 1.^a
 Operador de telex.
 Pedreiro de 1.^a
 Pintor da construção civil de 2.^a
 Pintor de veículos, máquinas e móveis de 2.^a
 Polidor de 1.^a
 Preparador-repositor (mais de três anos).
 Preparador de pintura de 1.^a
 Preparador de tintas para linhas de montagem de 1.^a
 Rebarbador de 1.^a
 Rebitador de 1.^a
 Recepcionista-atendedor de oficina (menos de um ano).
 Recepcionista de parques de estacionamento.
 Rectificador mecânico de 2.^a
 Repuxador de 2.^a
 Serralheiro civil de 2.^a
 Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 3.^a
 Serralheiro mecânico de 2.^a
 Serralheiro de rastos de 2.^a
 Soldador por electroarco ou oxi-acetilénico de 2.^a
 Soldador por pontos ou costura de 1.^a
 Telefonista de 1.^a
 Temperador de metais de 2.^a
 Torneiro mecânico de 2.^a
 Verificador de produtos adquiridos (mais de um ano).
 Vulcanizador de 1.^a

Nível 10

Afinador de ferramentas de 2.^a
 Afinador de máquinas de 3.^a
 Afinador, reparador e montador de bicicletas ou ciclo-motores de 2.^a
 Agente de produção (menos de um ano).
 Ajudante de motorista.
 Apontador (menos de um ano).
 Arquivista fabril (mais de quatro anos).
 Arquivista técnico (mais de quatro anos).
 Assentador de isolamentos de 2.^a
 Bate-chapas de 3.^a
 Bombeiro fabril de 2.^a
 Caixeiro de 3.^a
 Caixeiro (mais de um ano).
 Canalizador de 3.^a
 Carpinteiro de carroçarias/estruturas de 3.^a
 Carpinteiro de limpos e ou conservação de 3.^a
 Carregador-descarregador (mais de um ano).
 Casquinheiro de 2.^a
 Conductor/operador de estação de tratamento de águas residuais (com menos de dois anos).
 Conferente-abastecedor de linha (menos de dois anos).
 Conductor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 2.^a
 Controlador de aplicação de 3.^a
 Controlador de qualidade (menos de um ano).
 Cortador de metal de 2.^a
 Cortador ou serrador de materiais de 1.^a
 Cortador de tecidos ou pergamóides (mais de dois anos).
 Cozinheiro de 3.^a
 Decapador por jacto de 2.^a
 Decapador por processos químicos de 2.^a

Desempenador (mais de dois anos).
 Despachante (menos de um ano).
 Detector de deficiências de fabrico (mais de dois anos).
 Encalcador de 2.^a
 Ensaiador-afinador de 3.^a
 Entregador de ferramentas, materiais ou produto (mais de um ano).
 Escriturário de 3.^a
 Estanhador de 2.^a
 Estofador de 3.^a
 Estofador em série de 2.^a
 Estucador de 2.^a
 Ferrageiro de 2.^a
 Ferramenteiro de 2.^a
 Fogueiro de 3.^a
 Forjador de 3.^a
 Fresador mecânico de 3.^a
 Fundidor-moldador manual de 3.^a
 Guilhotineiro de 2.^a
 Lavador de viaturas.
 Lavadeiro (mais de dois anos).
 Lubrificador.
 Lubrificador de veículos automóveis.
 Maçariqueiro de 2.^a
 Mandrilador mecânico de 3.^a
 Manufactor de materiais de higiene e segurança.
 Maquinista de força motriz de 2.^a
 Mecânico de aparelhagem pesada de máquinas agrícolas e ou industriais de 3.^a
 Mecânico de aparelho de precisão de 3.^a
 Mecânico de automóveis de 3.^a
 Mecânico de bombas de injeção de 3.^a
 Mecânico de madeiras de 2.^a
 Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 3.^a
 Metalizador à pistola de 2.^a
 Montador de estruturas de fibra de 2.^a
 Montador-ajustador de máquinas de 3.^a
 Montador de estruturas metálicas ligeiras de 2.^a
 Montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 2.^a
 Movimentador de carros em parque.
 Operador fabril de 3.^a
 Operador de banhos químicos e ou electroquímicos de 2.^a
 Operador de engenho de coluna ou portátil (mais de dois anos).
 Operador de estufas (mais de dois anos).
 Operador de manutenção de 3.^a
 Operador de máquinas de fabrico de colchão ou estofos (mais de dois anos).
 Operador de máquinas de fundição injectada de 3.^a
 Operador de máquinas-pantógrafo de 2.^a
 Operador de prensa ou balancé de 3.^a
 Operador de prevenção, higiene e segurança (com menos de dois anos).
 Operador de quinadeira e ou viradeira e ou calandra de 2.^a
 Operador de reparação de 3.^a
 Operador de serviços rápidos de assistência de 3.^a
 Operador de tratamentos técnicos de 2.^a
 Pedreiro de 2.^a
 Pintor de construção civil de 3.^a
 Pintor de veículos, máquinas e móveis de 3.^a
 Polidor de 2.^a
 Pré-oficial electricista do 2.^o ano.
 Preparador de pintura de 2.^a
 Preparador-repositor (menos de três anos).

Preparador de tintas para linha de montagem de 2.^a
Rebarbador de 2.^a
Rebitador de 2.^a
Recepcionista ou acendedor de *stand*.
Rectificador mecânico de 3.^a
Repuxador de 3.^a
Serralheiro civil de 3.^a
Serralheiro mecânico de 3.^a
Serralheiro de rastos de 3.^a
Soldador de baixo ponto de fusão (mais de dois anos).
Soldador por electroarco ou oxi-acetilénico de 3.^a
Soldador por pontos ou costura de 1.^a
Telefonista de 1.^a
Temperador de metais de 3.^a
Vendedor de automóveis ⁽¹¹⁰⁾.
Torneiro mecânico de 3.^a
Verificador de produtos adquiridos (menos de um ano).
Vulcanizador de 2.^a

Nível 11

Amarrador.
Arquivista fabril (menos de quatro anos).
Arquivista técnico (menos de quatro anos).
Caixeiro-ajudante (mais de um ano).
Caixoteiro (menos de um ano).
Carregador/descarregador (menos de um ano).
Contínuo.
Cortador ou serrador de materiais de 2.^a
Cortador de tecidos ou pergamóides (menos de dois anos).
Dactilógrafo do 2.º ano.
Decapador por jacto de 3.^a
Desempenador (menos de dois anos).
Detector de deficiências de fabrico (menos de dois anos).
Distribuidor.
Embalador.
Empilhador.
Empregado de lavandaria.
Empregador de serviços externos (estafeta).
Entregador de ferramentas (menos de um ano).
Escolhedor e classificador de sucatas.
Estagiário do 1.º ano.
Jardineiro.
Lavador.
Lavadeiro (menos de dois anos).
Limpador de viaturas.
Mecânico de madeiras de 3.^a
Moldador de estruturas de fibra de 3.^a
Montador de pneus.
Operador de engenho de coluna ou portátil (menos de dois anos).
Operador heliográfico (mais de quatro anos).
Operador de máquinas de fabrico de colchão ou estofos (menos de dois anos).
Pré-oficial electricista do 1.º ano.
Soldador de baixo ponto de fusão (menos de dois anos).
Tirocinante técnico de desenho do 2.º ano.
Vendedor estagiário 1.

Nível 12

Abastecedor de combustíveis.
Ajudante de electricista do 2.º ano (à excepção do electricista auto) ⁽¹¹⁰⁾.
Caixeiro-ajudante (menos de um ano).
Dactilógrafo do 1.º ano.

Empregado de refeitório.
Estagiário do 1.º ano.
Estagiário para lubrificador.
Guarda.
Guarda de garagens.
Operador heliográfico (menos de quatro anos).
Porteiro.
Roupeiro.
Servente/operário não especializado.
Tirocinante técnico de desenho do 1.º ano.

Nível 13

Ajudante de electricista do 1.º ano (à excepção do electricista auto) ⁽¹¹¹⁾.
Estagiário para lavador.
Servente de limpeza.

(*) As profissões assinaladas foram integradas na categoria referenciada.

⁽¹¹⁰⁾ A retribuição certa ou fixa é a do nível 10, ficando-lhe, porém, assegurada uma retribuição mínima mensal não inferior à do nível 8.

⁽¹¹¹⁾ O electricista auto tem prática, vencendo as remunerações previstas para os praticantes das categorias profissionais com aprendizagem e prática e com oficiais dos graus 8 e 9 (anexo 1, grupo 1).

Integração das profissões abrangidas por este CCTV em níveis de qualificação (publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 1982).

1 — Quadros superiores:

Analista de sistemas.
Chefe de serviços (chefe de departamento);
Contabilista;
Director de serviços;
Técnico de *software*.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Gestor de *stocks*;
Inspector administrativo;
Programador de informática tesoureiro.

2.2 — Técnicos de produção e outros:

Agente de métodos;
Agente de normalização;
Caixeiro encarregado;
Gerente comercial;
Inspector técnico;
Instrutor técnico.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Caixeiro encarregado ou caixeiro-chefe de secção;
Chefe de vendas;
Encarregado;
Encarregado de armazém;
Encarregado geral de armazém;
Encarregado de garagens;
Encarregado geral;
Encarregado de refeitório;
Inspector de vendas;
Medidor-orçamentista-coordenador.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Agente de compras;
Analista de funções;

Chefe de compras;
Correspondente em línguas estrangeiras;
Enfermeiro;
Estenodactilógrafo em línguas estrangeiras;
Orçamentista;
Programador mecanográfico;
Secretário de direcção;
Subchefe de secção;
Técnico administrativo;
Técnico avaliador;
Tradutor.

4.2 — Produção:

Coordenador de equipa;
Coordenador de unidade de reparação;
Desenhador de estudos;
Desenhador-maquetista;
Desenhador-projectista;
Monitor;
Montador-ajustador de máquinas;
Planificador (1.º escalão);
Planificador (2.º escalão);
Preparador de trabalho;
Técnico de controlo de qualidade;
Técnico fabril;
Técnico industrial;
Técnico de manutenção industrial;
Técnico de métodos;
Técnico de metrologia;
Técnico de prevenção.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Caixa;
Controlador de aplicação;
Escriturário;
Estenodactilógrafo em língua portuguesa;
Operador de computador;
Operador de máquinas de contabilidade;
Operador mecanográfico;
Operador periférico;
Operador de telex.

5.2 — Comércio:

Caixeiro;
Demonstrador de máquinas e equipamentos;
Promotor de vendas;
Prospector de vendas;
Vendedor;
Verificador de produtos adquiridos.

5.3 — Produção:

Afiador de ferramentas;
Afinador de máquinas;
Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores;
Afinador, reparador e montador de bicicletas, ciclomotores e motociclos;
Apontador;
Arvorado em linha de montagem;
Assentador de isolamentos;
Bate-chapas (chapeiro);
Canalizador;
Carpinteiro de carroçarias/estruturas;
Carpinteiro de limpos e ou conservação;

Casquinheiro;
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte;
Controlador de qualidade;
Cortador de metal;
Cronometrista;
Desenhador gráfico;
Desenhador retocador (artes gráficas);
Electricista;
Electricista auto;
Electricista bobinador;
Electricista de baixa tensão;
Electricista de conservação industrial;
Encadernador;
Enalcador;
Ensaaiador-afinador;
Estanhador;
Estofador;
Estucador (construção civil);
Experimentador;
Ferrageiro;
Ferramenteiro;
Fogueiro;
Forjador;
Fresador mecânico;
Fundidor-moldador manual;
Maçariqueiro;
Mandrilador mecânico;
Maquinista de força motriz;
Mecânico de aparelhagem pesada de máquinas agrícolas e ou industriais;
Mecânico de aparelhos de precisão;
Mecânico de automóveis;
Mecânico de bombas de injeção;
Mecânico de madeiras;
Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento;
Metalizador à pistola;
Montador de pneus especializados;
Montador-reconstrutor de baterias;
Operador fabril;
Operador de banhos químicos e ou electroquímicos;
Operador de manutenção;
Operador de reparação;
Operador de serviços rápidos de assistência;
Operador/condutor de estação de tratamento de residuais;
Operador de prevenção, higiene e segurança;
Operador de tratamento de térmicos;
Pedreiro (trolha);
Pintor da construção civil;
Pintor de veículos, máquinas ou móveis;
Planeador (programador do fabrico);
Polidor;
Preparador técnico de sobresselentes e peças de reserva;
Preparador de tintas para linhas de montagem;
Rebitador;
Recepcionista ou acendedor de oficina;
Rectificador mecânico;
Repuxador;
Serralheiro civil;
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes;
Serralheiro mecânico;
Serralheiro de rastos;

Soldador de baixo ponto de fusão;
Soldador por electroarco ou oxi-acetilénico;
Soldador por pontos ou costura;
Técnico de electrónica industrial e ou telecomunicações;
Temperador de metais;
Torneiro mecânico;
Trabalhador de qualificação especializada.

5.4 — Outros:

Agente de aprovisionamento;
Cozinheiro;
Dispenseiro;
Fiel de armazém;
Medidor;
Medidor-orçamentista;
Motorista (pesados ou ligeiros);
Operador de laboratório químico;
Tirocinante TD.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Abastecedor de combustíveis;
Ajudante de motorista;
Arquivista fabril;
Arquivista técnico;
Bombeiro fabril;
Caixa de balcão;
Conferente;
Controlador-caixa (hotelaria);
Dactilógrafo;
Distribuidor;
Embalador;
Empilhador;
Empregado de balcão;
Empregado de lavandaria;
Empregado de refeitório;
Lavador;
Lavador de viaturas;
Lavadeiro;
Limpador de viaturas;
Lubrificador;
Lubrificador de veículos automóveis;
Operador de máquinas auxiliares;
Operador de máquinas auxiliares (informática);
Preparador-repositor;
Recepcionista ou atendedor de *stand*;
Recepcionista de garagens;
Recepcionista de parques de estacionamento;
Roupeiro;
Telefonista.

6.2 — Produção:

Caixoteiro;
Conferente abastecedor de linha;
Cortador ou serrador de materiais;
Cortador de tecidos ou pergamóides;
Decapador por processos químicos;
Desempenador;
Detector de deficiências de fabrico;
Entregador de ferramentas, materiais ou produtos;
Escolhedor e classificador de sucata;
Estofador em série e ou colchoeiro mecânico;
Guilhotineiro;
Manufator de material de higiene e segurança;
Montador de estruturas metálicas ligeiras;

Montador de peças ou órgãos mecânicos em série;
Montador de pneus;
Movimentador de carros em parques;
Operador de engenho de coluna ou portátil;
Operador de estufa;
Operador heliográfico;
Operador de máquinas de fundição injectada;
Operador de, máquinas para o fabrico de colchões ou estofos;
Operador de prensa (ou de balancé);
Operador de quinadeira e ou viradeira e ou calandra;
Preparador auxiliar de trabalho;
Preparador de pintura;
Rebarbador;
Vulcanizador.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Carregador-descarregador;
Contínuo;
Estagiário de lavador;
Estagiário de lubrificador;
Guarda;
Guarda de garagens;
Paquete (não integr. em níveis de remuneração);
Porteiro;
Servente;
Servente de limpeza;
Servente/trabalhador não especializado.

7.2 — Produção:

Amarrador;
Operário não especializado.

8 — Estágio e aprendizagem:

Caixeiro-ajudante;
Estagiário;
Praticante;
Pré-oficial (electricista).

Profissões integráveis em dois níveis

Arvorado (construção civil) — 3/5.3.
Chefe de equipa (chefe de grupo) — 3/5.3.
Chefe de divisão.
Chefe de linha de montagem — 3/5.3.
Chefe de secção — 2.1/4.1.
Cobrador — 5 1/6.1.
Guarda-livros — 2.1 /4.1.
Perfurador-verificador/operador de dados — 5.1/6.1.
Técnico.

ANEXO III

Definição de funções

Abastecedor de combustíveis. — É o trabalhador maior de 18 anos de idade que faz a venda de combustíveis e de todos os demais produtos ligados à actividade, competindo-lhe cuidar do local e o do equipamento afectos à venda de combustíveis e prestar toda a assistência à clientela, nomeadamente verificar e atestar o óleo, a água e a pressão dos pneumáticos.

Afiador de ferramentas. — É o trabalhador que afia com mós abrasivas e máquinas adequadas ferramentas

como fresas, machos de atarraxar, caçonetes, brocas e ferros de corte. Eventualmente poderá trabalhar de acordo com normas ou instruções recebidas.

Afinador de máquinas. — É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta as máquinas, de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respectivas ferramentas.

Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores. — É o trabalhador que repara e afina bicicletas e ciclomotores até 125 cc, procedendo por vezes à sua montagem.

Afinador, reparador e montador de bicicletas, ciclomotores e motociclos. — É o trabalhador que repara e afina bicicletas, ciclomotores e motociclos, procedendo por vezes à sua montagem.

Agente de aprovisionamento. — É o trabalhador que, existindo secção de aprovisionamento, recebe e encaminha documentação relativa às encomendas, assegurando a existência dos materiais necessários à fabricação dentro dos prazos previstos, bem como estabelece a ligação entre o sector comercial e o sector oficial.

Agente de compras. — É o trabalhador que, mediante directrizes superiores, estuda e interpreta especificações técnicas, pedidos de compra, desenhos, catálogos, etc., das matérias-primas, máquinas e equipamentos necessários à produção directa ou indirecta. Procede a diversas operações essenciais ao aprovisionamento das melhores condições de preço, qualidade e prazos de entrega, elaborando consultas a diversos fornecedores. Procede ao estudo e comparação técnico-comercial das diversas propostas. Em casos especiais trata do desembaraço alfandegário.

Agente de métodos. — É o trabalhador que, utilizando conhecimentos técnicos e experiência oficial, analisa projectos nas fases de orçamentação e ou execução, podendo propor alterações, estuda métodos (de trabalho, tempos, ferramentas) e indica os materiais e ou matérias-primas de acordo com as especificações do projecto. Pode acessoriamente acumular as funções de preparador de trabalho.

Agente de normalização. — É o trabalhador que procede ao estudo de normas a utilizar na empresa quanto aos produtos, materiais, processos ou formas de procedimento. Pode superintender no arquivo e divulgação das normas.

Agente de produção. — É o trabalhador que, genericamente, agrupa, selecciona, examina e encaminha todos os elementos referentes a materiais, desenhos, mão-de-obra, equipamentos e outros referentes à produção, auxiliando e colaborando com os trabalhadores dos diferentes serviços de produção. Regista, preenche e arquiva a documentação relacionada com o serviço ou secção de onde tem a sua actividade.

Ajudante de fiel de armazém. — É o trabalhador que coadjuva o fiel de armazém e o substitui em caso de impedimento.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manu-

tenção do veículo, vigiar e indicar as manobras e arrumar as mercadorias no veículo. Poderá ainda ocasionalmente proceder à distribuição das mercadorias pelos clientes e efectuar as respectivas cobranças.

Amarrador. — É o trabalhador que amarra e ou pendura peças ligeiras em ganchos de arame ou suportes similares apropriados para receberem tratamento por pintura, banhos químicos ou electroquímicos.

Analista de funções. — É o trabalhador que reúne, analisa e elabora informações sobre as funções dos diferentes postos de trabalho. Escolhe ou recebe a incumbência de estudar o posto ou postos de trabalho mais adequados à observação que se propõe realizar; analisa as tarefas tal como se apresentam; faz as perguntas necessárias ao profissional e ou a alguém conhecedor do trabalho; regista de modo claro, directo e pormenorizado as diversas fases do trabalho tendo em atenção a sequência lógica de movimentos, acções e tarefas de forma a responder às perguntas da fórmula de análise sobre o que faz o trabalhador, como o faz, por que o faz e o que exige o seu trabalho; executa um resumo tão sucinto quanto possível do posto de trabalho no seu conjunto.

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

Apontador. — É o trabalhador que procede à recolha, registo, selecção e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessários a sectores ligados à produção, podendo acessoriamente ajudar na distribuição das remunerações ao pessoal de produção junto dos seus postos de trabalho.

Arquivista fabril. — É o trabalhador que, nas secções de métodos, programação, planificação e preparação de trabalho, ou similares, predominantemente, arquiva desenhos, catálogos, normas e toda a documentação relativa aos processos de fabrico e mão-de-obra. Procede também à entrega de documentos, quando solicitado, e pode eventualmente proceder à reprodução de documentos.

Arquivista técnico. — É o trabalhador que, na secção de desenho, predominantemente, arquiva desenhos, catálogos, normas e toda a documentação relativa ao sector. Proceder também à entrega de documentos, quando solicitado, e pode eventualmente proceder à reprodução de documentos.

Arvorado (construção civil). — É o trabalhador que chefia uma equipa de oficiais da mesma profissão e os trabalhadores indiferenciados.

Arvorado em linha de montagem. — É o trabalhador que, em linha de montagem em cadeia, substitui, sempre que necessário e num intervalo de tempo relativamente curto, qualquer dos trabalhadores da respectiva linha durante a ausência destes. A sua função é a de um trabalhador polivalente dentro da respectiva linha de montagem; não lhe compete exercer funções de chefia. Ser-lhe-á atribuído o grau de remuneração imediatamente inferior ao da sua categoria profissional.

Assentador de isolamentos. — É o trabalhador que prepara e aplica os produtos isolantes para revestimento de superfícies metálicas ou eventualmente outras, servindo-se de ferramentas apropriadas.

Bate-chapas (chapeiro). — É o trabalhador que executa e ou repara peças em chapa fina, enferma e desmolda por martelagem e ou prensagem, substitui peças de chapa ou partes, regulariza superfícies e respectivas ligações, alinha correctamente conjuntos e subconjuntos utilizando ferramentas e equipamentos adequados.

Bombeiro fabril. — É o trabalhador que assegura condições de segurança e combate contra incêndios e presta primeiros socorros a sinistrados. Poderá efectuar montagem de mangueira, a fim de conduzir fluidos a diversos locais da empresa onde seja necessário.

Caixa. — É o trabalhador que, nos escritórios, tem a seu cargo como função exclusiva ou predominante o serviço de recebimento, pagamento e guarda de dinheiro e valores; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Caixa de balcão. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, recebe numerário ou cheques em pagamento de mercadorias ou serviços no local de venda, verifica as somas devidas, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, e regista estas operações em folhas de caixa.

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadorias, no comércio, por grosso ou a retalho, elaborando guias de remessa (vendas a dinheiro ou crédito) no momento da venda. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produto que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. Poderá eventualmente colaborar na conferência e arrumação das mercadorias entradas na loja. É por vezes encarregue de fazer o inventário periódico das existências.

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

Caixeiro-encarregado geral. — É o trabalhador a quem compete coordenar e orientar o serviço dos caixeiros-encarregados ou caixeiros-chefes de secção.

Caixeiro-encarregado ou caixeiro-chefe de secção. — É o trabalhador a quem compete dirigir um estabelecimento ou uma secção e ou que coadjuva o caixeiro-encarregado geral.

Caixeiro de praça (pracista). — É o vendedor que exerce a sua actividade na área da sede da entidade patronal e concelhos limítrofes ou ainda segundo a natureza do produto que vende.

Caixeiro-viajante. — É o vendedor que exerce a sua actividade numa zona geográfica determinada fora da área definida para o caixeiro de praça.

Caixoteiro. — É o trabalhador que constrói e repara caixas, caixotes ou paletes de madeira para a embalagem de máquinas ou produtos diversos ligados à metalurgia, com vista à sua expedição ou armazenamento.

Canalizador. — É o trabalhador que corta, rosca e solda tubos de ferro galvanizado, chumbo, plástico ou matérias afins e executa e ou repara canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Carpinteiro de carroçarias/estruturas. — É o trabalhador que fabrica, monta e repara, manual ou mecanicamente, estruturas para vários tipos de carroçarias, procedendo aos seus acabamentos, nomeadamente à fixação e montagem de alumínio, vidros, vedante, fechos, guias, redes, aplicações laminadas de madeiras prensadas, revestimentos plásticos e outros.

Carpinteiro de limpos e ou conservação. — É o trabalhador que, predominantemente, trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos no banco da oficina ou na obra, executa os trabalhos de conservação, reparação ou modificação de equipamentos ou instalações em madeira ou matérias similares.

Carregador-descarregador. — É o trabalhador que, predominantemente, executa tarefas de carregamento e descarregamento dos materiais ou produtos quer nas instalações da empresa quer em outros locais.

Casquinheiro. — É o trabalhador que repara e eventualmente fabrica radiadores de refrigeração de motores e os seus componentes e ainda acessórios ornamentais para viaturas automóveis.

Chefe de compras. — É o trabalhador especialmente encarregue de apreciar e ou adquirir os artigos para uso e venda no estabelecimento de acordo com a política da empresa.

Chefe de divisão. — É o trabalhador que estuda, organiza, redige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, nas várias áreas da empresa as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro da área que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens

e de planeamento das actividades da área, segundo as orientações e os fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Chefe de serviços/chefe de departamento. — É o trabalhador que faz estudos, dirige ou coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, num ou vários sectores da empresa (departamento ou serviço, consoante a orgânica da empresa), as actividades que lhe são próprias. Exerce, dentro do sector que chefia e nos limites da sua competência, funções de planeamento, organização e controlo do pessoal sob a sua supervisão, de acordo com orientações e fins definidos. Poderá propor ao seu superior hierárquico a aquisição de equipamento e outros meios materiais, bem como a admissão dos recursos humanos necessários ao bom funcionamento dos serviços por que é responsável.

Chefe de equipa (chefe de grupo). — É o trabalhador que, executando ou não funções da sua profissão, na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo de profissionais que executem funções análogas e ou complementares ⁽¹¹²⁾.

Chefe de linha de montagem. — É o trabalhador que, sob a orientação de um superior hierárquico, dirige, controla e coordena directamente um grupo de trabalhadores e dois ou mais chefes de equipa.

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

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

Cobrador. — É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos ou serviços análogos.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte. — É o trabalhador que, dentro das instalações da empresa, conduz guinchos, pontes e pórticos rolantes, em empilhadores, guias de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos. Estas máquinas só podem ter capacidade até 15 t de carga e estar equipadas com lanças de comprimento inferior a 15 m e ser manobradas a menos de 10 m de altura.

Conferente. — É o trabalhador que desempenha predominantemente as funções de abertura de caixotes de peças e acessórios e desencaixotamento e confere e classifica o material e eventualmente regista a entrada e ou a saída de mercadorias e ou materiais com vista ao seu acondicionamento ou expedição.

Conferente abastecedor de linha. — É o trabalhador que, nas oficinas e em linhas de montagem, confere e verifica o material quanto ao seu estado e o distribui pelos postos de trabalho.

Contabilista do grupo A (*), passou para *técnico III, do grupo B* (*), passou para *técnico II*. — É o trabalhador

que organiza e dirige os serviços de contabilidade e emite parecer 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 dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo de 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 e fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas dos grupos A e B a que se refere o Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Colectivas perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos tem o título de «técnico de contas». [(*) V. ainda Estatuto dos Técnicos Oficiais de Contas.]

Contínuo. — É o trabalhador cuja missão consiste em anunciar visitantes, fazer a entrega de documentos, mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e estampilhar ou entregar correspondência. Quando menor de 18 anos, pode ser denominado «paquete». Pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos, de endereçamento, assim como serviços externos que não sejam predominantemente os já definidos como atribuições de outras categorias profissionais.

Controlador de aplicação. — É o trabalhador que planifica, prepara e controla diariamente os documentos para perfuração ou codificação ou verifica a qualidade e a exactidão de documentos entrados e saldos de um sistema automatizado de informação. Pode ainda preparar e controlar os dados recolhidos para introdução num sistema de tratamento de dados.

Controlador-caixa (hotelaria). — É o trabalhador cuja actividade predominante consiste na emissão das contas de consumo nas salas de refeições, recebimento das importâncias respectivas, mesmo quando se trate de processos de pré-pagamento, venda e recebimento de senhas, elaboração dos mapas de movimento da sala em que preste serviço, e auxilia os serviços de controlo e recepção.

Controlador de qualidade. — É o trabalhador que verifica se o trabalho executado, ou em execução, corresponde às características expressas em desenhos, normas de fabrico ou especificações técnicas. Detecta e assinala possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou acabamento, podendo eventualmente elaborar relatórios simples.

Coordenador de equipa. — É o trabalhador que, na dependência de um superior hierárquico, é responsável pela gestão e animação de uma unidade de trabalho, competindo-lhe zelar pelo cumprimento dos planos de produção em qualidade e prazo, em obediência ao orçamento estabelecido, mediante adequada gestão dos meios materiais e humanos ao seu dispor. Para tal, participa na definição dos objectivos de qualidade, custo e prazo da unidade de trabalho, em coerência com os objectivos do sector; faz a gestão dos fluxos em quantidade, prazo e mudança de série; assegura o cumprimento de todas as normas e procedimentos estabelecidos relacionados com a produção; estabelece a prioridade e a hierarquização dos problemas de natureza técnica a solucionar na sua unidade de trabalho, em articulação com os serviços de apoio (métodos, manutenção, qualidade, logística, etc.); apresenta propostas de alterações de normas e procedimentos relacionados com a organização do trabalho e ou do processo produtivo; anima o grupo de trabalho fomentando a participação dos operadores na análise dos problemas e na procura da sua solução; assegura a formação dos operadores no posto de trabalho; participa na definição dos indicadores de gestão respeitantes à sua unidade de trabalho, assegurando a respectiva obtenção e seguimento; gere o pessoal da unidade de trabalho (afecção de tarefas, gestão da mobilidade, formação, avaliação, evolução profissional, etc.); participa na melhoria das condições de trabalho da sua unidade através do diagnóstico de situações de risco, e na formação dos colaboradores em matéria de prevenção, higiene e segurança.

Coordenador de unidade de reparação. — É o trabalhador que atende clientes, assegura marcações em conformidade com o planeamento, recebe e faz o exame sumário das viaturas, máquinas, órgãos mecânicos ou produtos, considera as necessidades do cliente e explica os serviços a efectuar, elabora e encaminha as notas dos trabalhos a executar, podendo proceder à verificação e ou demonstração das características e qualidades mecânicas daquelas ou das reparações efectuadas; analisa as reclamações e decide sobre a sua aceitação; decide sobre gastos comerciais dentro dos limites superiormente fixados; assegura o cumprimento dos prazos. Na dependência de um superior hierárquico, dirige, controla, coordena e anima um conjunto de profissionais, criando um espírito de grupo; assegura o funcionamento disciplinado da equipa; garante a aplicação das normas de segurança; propõe resposta às necessidades de formação da sua equipa; colabora nas admissões de pessoal; assegura a plena ocupação da unidade e alerta o seu superior hierárquico em caso de dificuldades; garante o respeito pelos tempos de reparação e a rentabilidade da unidade; conhece e difunde as informações técnicas; resolve problemas técnicos; garante a limpeza do espaço físico da sua unidade de reparação e a manutenção dos equipamentos.

Correspondente em línguas estrangeiras. — É o trabalhador que redige cartas, eventualmente notando-as em estenografia, e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista

à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, normalmente em língua estrangeira, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

Cortador de metal. — É o trabalhador que, por desenho ou instruções que são fornecidas, e em máquinas de disco ou mó de diamante, procede ao corte e recificação de metal.

Cortador ou serrador de materiais. — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, corta perfilados, chapas metálicas, vidros e plásticos. As máquinas e ferramentas que utiliza são afinadas e reguladas por outrem, só o sendo pelo próprio, excepcionalmente, na ausência imprevista do trabalhador que normalmente procede à referida afinação e regulação.

Cortador de tecidos ou pergamóides. — É o trabalhador que coloca em lote as peças de tecido ou pergamóide a cortar, conta-as, marca as linhas de corte e corta-as com o auxílio de máquina apropriada.

Cozinheiro. — É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, podendo ser incumbido de proceder à sua requisição, tendo em conta o número provável de utentes; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias segundo o tipo de pratos a confeccionar, emprata-os e garante-os; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios. Quando exerça a chefia da cozinha, compete-lhe, ainda, organizar, coordenar e dirigir os trabalhos da mesma e, em especial, requisitar os géneros necessários à confecção das ementas; organizar o serviço e a distribuição dos turnos do pessoal e seus horários, vigiar a sua apresentação e higiene; manter em dia o inventário de todo o material de cozinha; tratar do aprovisionamento (da cozinha) e do registo dos consumos.

Cronometrista. — É o trabalhador que analisa os ciclos operatórios de tarefas executadas nos postos de trabalho, procedendo à medição dos tempos de execução, ritmos ou cadência de trabalho, podendo registar em impressos próprios as medições que efectua.

Dactilógrafo. — É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos dactilográficos minutados ou redigidos por outrem, podendo, acessoriamente, executar serviços auxiliares de escritório, nomeadamente de arquivo, registo ou cópia de correspondência.

Decapador por jacto. — É o trabalhador que manualmente e com o auxílio de jacto de areia, granalha ou outros materiais decapa ou limpa peças ou materiais.

Decapador por processos químicos. — É o trabalhador que, por processos químicos, prepara peças metálicas para ulteriores operações industriais, retirando-lhes impurezas, gorduras ou óxidos, procedendo a outras operações até obter o estado desejado para que a peça receba a protecção que lhe vai ser aplicada.

Demonstrador de máquinas e equipamentos. — É o trabalhador que efectua demonstrações, dentro ou fora

das instalações, de diversos tipos de viaturas, máquinas, equipamentos ou acessórios, com o objectivo de permitir que os clientes se apercebam das suas características, qualidades técnicas e do conveniente funcionamento dos mesmos.

Desempenador. — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, procede a desempanes simples em peças ou materiais, sem que para isso utilize réguas, esquadros ou outras ferramentas de precisão ou plano de desempenho.

Desenhador de estudos. — É o trabalhador que, a partir de directivas definidas superiormente, estuda, modifica, amplia e executa desenhos de conjunto ou de pormenor relativos a anteprojectos e projectos simples de construção, instalação, equipamentos, manutenção ou reparação, com base em elementos por ele recolhidos ou que lhe sejam fornecidos. Estuda soluções alternativas de procedimento e propõe as mais aconselháveis, os materiais a utilizar, os acabamentos e tolerâncias a respeitar, as formas de ligação dos elementos e a normalização aplicável. Desenha e pormenoriza as peças até ao pormenor necessário para a sua execução em obra, utilizando conhecimentos de materiais e a tecnologia de execução. Pode eventualmente orientar outros trabalhadores da sua especialidade. Executa as tarefas da sua função sob directivas gerais e com liberdade para escolha de processos de execução.

Desenhador gráfico. — É o trabalhador que, conforme a especialidade, executa trabalhos gráficos ou publicitários a partir de esboços ou elementos técnicos fornecidos. Copila, por decalque, ou amplia, através de aparelhagem apropriada ou técnicas de desenho, cada uma das cores da maquete com tintas-da-china autográficas ou tintas opacas (nanquins) para posterior execução de películas fotográficas. Em litografia, poderá desenhar, a lápis ou a tinta, cada uma das cores do original ou maquete, dando-lhes ponto, ou não, inclinações, esbatidos por pintura ou por sombra, ou fazer as necessárias gravações.

Desenhador maquetista. — É o trabalhador que, a partir dos dados verbais ou escritos, cria esboços e maquetiza todo o material gráfico ou campanha publicitária, destinada à imprensa, televisão, postos de venda, publicidade exterior e directa, marcas, livros, folhetos, logótipos, papel de carta, embalagens, *stands* ou montras.

Desenhador projectista. — É o trabalhador que participa, de harmonia com o ramo de actividade sectorial ou especialidade(s), na concepção, no estudo e na elaboração de anteprojectos e projectos, colhendo os elementos indispensáveis às soluções em estudo, alternativas, gerais ou parcelares, em planos de conjunto e de execução; a partir de um programa dado, verbal ou escrito, estuda, esboça ou projecta a totalidade de um conjunto, ou partes de um conjunto, concebendo a sua estruturação e interligação; prepara planos para execução, desenhos de conjunto ou de pormenor, listagem de materiais e especificações técnicas, podendo elaborar notas descritivas e de síntese, incluídas em desenhos que completem ou esclareçam aspectos particulares das peças desenhadas com perfeita observância de normas e regulamentos técnicos, e efectua cálculos necessários que não sejam específicos de profissionais de engenha-

ria; pode fazer a recepção de desenhos e proceder à sua verificação, preparando estudos de soluções alternativas a planos gerais e a projectos executivos; colabora, sempre que necessário, na preparação de cadernos de encargos, elementos para orçamento e processos para concurso; com base na sua experiência técnico-profissional e percepção das concepções e formas estruturais apresentadas para estudo e elaboração, responde a solicitações de trabalho em termos de desenvolvimento de projectos. Executa tarefas da sua função sob directivas gerais e com liberdade para conceber e definir os processos de execução e planear algumas acções decorrentes; o seu trabalho não é supervisionado em pormenor, podendo comportar, normalmente, a orientação ou coordenação de outros profissionais.

Desenhador retocador (artes gráficas). — É o trabalhador que, a partir de uma maquineta ou dispositivos, interpreta tecnicamente e executa, sobre película fotográfica, cartazes, folhetos, calendários, marcas, rótulos, etc. Poderá dar assistência aos trabalhos em execução.

Despachante. — É o trabalhador que, no sector de expedição e transporte, procede a registos e emissão de documentos indispensáveis ao movimento de transporte e expedição da empresa.

Despenseiro. — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em refeitórios; recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os convenientemente, cuida da sua conservação e fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados. Mantém actualizado o seu registo, verifica periodicamente as existências e informa superiormente sobre as necessidades de aquisição. Pode ser incumbido de efectuar a compra de géneros de consumo diário.

Detector de deficiências de fabrico. — É o trabalhador que, de forma simples, por tacto, visão ou utilizando instrumentos de fácil leitura, verifica se o produto adquirido, em curso de fabrico ou acabado, está em condições de utilização, separando o que apresenta deficiências; para o efeito, recebe instruções simples.

Director de serviços. — É o trabalhador que estuda, dirige, organiza e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e ou outras e exercer a verificação dos custos.

Distribuidor. — É o trabalhador que distribui mercadorias por clientes ou sector de vendas, podendo auxiliar nos serviços de embalagem e acondicionamento dessas mercadorias.

Electromecânico/mecatrónico automóvel. — É o trabalhador que executa de modo autónomo a verificação

de funcionamento, diagnóstico e correcção de anomalias em sistemas mecânicos, eléctricos e ou electrónicos de veículos automóveis, interpretando e analisando esquemas dos sistemas mecânicos, eléctricos ou electrónicos, manuseando aparelhos para diagnóstico e monitorização de medidas e avarias nos motores dos veículos e seus órgãos acessórios.

Electricista. — É o trabalhador que instala, conserva e repara circuitos e aparelhagem eléctrica em estabelecimentos comerciais ou industriais e outros locais; orienta, frequentemente, a sua actividade por desenhos, esquemas ou outras especificações técnicas, que interpreta.

Electricista auto. — É o trabalhador que instala, repara, conserva e ensaia circuitos e aparelhagem eléctrica, nomeadamente circuitos e aparelhagem de sinalização, iluminação, acústica, aquecimento, ignição, combustível, gerador, distribuidor e acumulador. Utiliza normalmente esquemas e outras especificações técnicas.

Electricista bobinador. — É o trabalhador que, utilizando dispositivos adequados, bobina e ensaia toda a gama de máquinas eléctricas, bobinas e transformadores de alta e baixa tensão, de acordo com as suas características eléctricas. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Electricista de baixa tensão. — É o trabalhador que instala, conserva e repara circuitos de baixa tensão e executa as tarefas fundamentais do electricista, mas em relação a circuitos e aparelhagem eléctrica de baixa tensão.

Electricista de conservação industrial. — É o trabalhador que monta, ajusta, instala, conserva e repara diversos tipos de circuitos, máquinas e aparelhagem eléctrica de comando, corte e protecção de baixa tensão em fábricas, oficinas ou nos locais de utilização. Inspecciona periodicamente o funcionamento dos circuitos, máquinas e aparelhagem e determina as suas revisões. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Embalador. — É o trabalhador que, predominantemente, embala e ou desembala mercadorias diversas, por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua exposição ou armazenamento.

Empilhador. — É o trabalhador cuja actividade predominante é empilhar ou enlotar mercadorias por processos físicos ou mecânicos, podendo eventualmente executar outras tarefas afins.

Empregado de balcão. — É o trabalhador que serve bebidas e refeições ao balcão, coloca no balcão toalhetes, pratos, copos, talheres e demais utensílios necessários; serve os vários pratos e bebidas, substitui a louça servida, prepara e serve misturas, batidos, sanduíches, cafés, infusões e outros artigos complementares das refeições. Por vezes prepara pratos de rápida confecção, tais como bifés e omeletas. Fornece aos empregados das mesas os artigos por estes solicitados, passa as contas e cobra as importâncias ou respectivos consumos e arrecada os documentos e créditos autorizados. Executa ou coopera nos trabalhos de asseio, arrumação e abastecimento da secção.

Empregado de lavanderia. — É o trabalhador que procede a recepção, lavagem e secagem manual ou mecânica dos fatos e sapatos de trabalho, engoma roupas e faz arranjos de costura sempre que necessário.

Empregado de refeitório. — É o trabalhador que executa nos diversos sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço das refeições; empacota ou dispõe talheres e outros utensílios destinados às refeições; prepara as salas, lavando e dispondo mesas e cadeiras da forma mais conveniente; coloca nos balcões ou nas mesas pão, fruta, doces, sumos, vinhos, cafés e outros artigos de consumo, recepciona e distribui refeições, levanta tabuleiros ou louças das mesas e transporta-os para a copa; lava louças, recipientes e outros utensílios. Pode proceder a serviços de preparação das refeições e executar serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

Empregado de serviços externos (estafeta). — É o trabalhador que efectua no exterior pequenas aquisições, entrega ou recolha de documentos, serviço de informação, podendo eventualmente proceder a pagamentos de pequeno montante.

Encadernador. — É o trabalhador que executa a totalidade ou as principais tarefas em que se decompõe o trabalho de encadernação. Vigia e orienta a dobragem, alceamento e passarem à letra; abre os sulcos do tipo de costura e dimensão da obra; faz o lombo, corta e aparta, faz o revestimento; prepara e cola as guardas, confecciona ainda álbuns, pastas de secretária, caixas de arquivo e outros arquivos e obras de encadernação. Dá às peles diferentes tonalidades e efeitos. Pode encadernar livros usados ou restaurar obras antigas. Pode agrafar ou aplicar títulos e desenhos a ouro por meio de balance.

Encalçador. — É o trabalhador que veda as juntas de peças metálicas utilizando ferramentas manuais ou mecânicas apropriadas. Bate as juntas, esmagando-lhes os rebordos de forma a obter vedação. Pode chanfrar bordos de chaparia ou afagar determinadas superfícies de soldaduras.

Encarregado. — É o trabalhador que dirige, coordena e orienta directamente chefes de linha de montagem e ou chefes de equipa e ou outros trabalhadores com profissões comuns ou diversas. Incluem-se nesta categoria profissional os trabalhadores que, estando classificados como chefes de equipa, são coordenados directamente pela entidade patronal.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige os trabalhadores e toda a actividade de armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

Encarregado geral de armazém. — É o trabalhador que dirige e coordena a acção de dois ou mais encarregados de armazém.

Encarregado de garagens. — É o trabalhador que nas garagens, estações de serviço, postos de abastecimento, parques de estacionamento e nos estabelecimentos de combustíveis, lubrificantes e de pneus substitui e ou representa, eventualmente, a gerência, atende clientes,

cobra facturas, orienta o movimento interno, fiscaliza e auxilia o restante pessoal e, quando expressamente autorizado, ajusta contratos e admite pessoal.

Encarregado geral. — É o trabalhador que, nos limites de poderes em que está investido, organiza os seus serviços dirigindo e coordenando directamente um ou mais encarregados.

Encarregado de refeitório. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório. Requisita géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços. Fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos. Distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina. Verifica a quantidade e qualidade das refeições. Elabora mapas explicativos das refeições fornecidas para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas requisições.

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

Ensaiaador-afinador. — É o trabalhador que, predominantemente, analisa o estado das máquinas ou veículos a reparar a fim de determinar as reparações a efectuar e ultimar as respectivas afinações depois da reparação ou na fase final de fabricação.

Entregador de ferramentas, materiais ou produtos. — É o trabalhador que, nos armazéns, entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados e tem a seu cargo o registo e controlo das existências dos mesmos. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores que, em linhas de montagem, procedem à distribuição de materiais e produtos pelos postos de trabalho.

Escolhedor e classificador de sucata. — É o trabalhador que escolhe e classifica sucata de metais destinados a fusão e outros fins, podendo, se necessário, proceder à desmontagem simples.

Escriturário. — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; nomeadamente, redige relatórios, cartas, notas informativas e documentos, manualmente ou da máquina, dando-lhes seguimento apro-

priado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas, recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e despesas assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos; para informação da direcção, atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais e internos relativos ao pessoal ou à empresa, ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos e atende o telefone nos casos inerentes à sua função. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar, fora do escritório, serviços necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas.

Estagiário. — É o trabalhador que se prepara para ingressar na categoria de escriturário.

Estagiário a lavador. — É o trabalhador que ajuda ou pratica no serviço de lavagem.

Estagiário a lubrificador. — É o trabalhador que ajuda ou pratica no serviço de lubrificador.

Estanhador. — É o trabalhador que, com o auxílio de equipamento adequado, aplica um revestimento de estanho sobre peças ou materiais para os proteger. Prepara e executa operações de soldadura e enchimentos a estanho, assim como outras operações inerentes a esta profissão.

Estenodactilógrafo em língua estrangeira. — É o trabalhador que, em mais de um idioma, anota em estenografia e transcreve em dactilografia cartas, relatórios, minutas, manuscritos e registos de máquinas de ditar.

Estenodactilógrafo em língua portuguesa ().* passou para *correspondente de língua estrangeira.* — É o trabalhador que, na língua portuguesa, anota em estenografia e transcreve em dactilografia cartas, relatórios, minutas, manuscritos e registos de máquinas de ditar.

Estofador. — É o trabalhador que traça os moldes e o material e executa as operações de talhar, coser, enchumaçar, pregar ou grampar, na confecção e reparação de estofos, guarnições e outros componentes de veículos, móveis ou outras estruturas. Pode proceder às montagens inerentes à função e operações subsequentes necessárias ao seu desenvolvimento, designadamente reparação de entradas de água, desde que compatíveis com os seus conhecimentos profissionais e com o seu trabalho quotidiano.

Estofador em série e ou colchoeiro mecânico. — É o trabalhador que, em fabricação em série, monta enchimentos, capas, guarnições ou outros materiais inerentes à estofagem e ou que opera uma máquina de debruar colchões de molas. Incluem-se aqui os trabalhadores que operem em máquinas de soldar plásticos e pergamóides por alta frequência.

Estucador (construção civil). — É o trabalhador que trabalha em esboços, estuques e lambris. Não interpreta desenhos ou plantas.

Experimentador. — É o trabalhador que na linha de montagem experimenta e verifica as unidades em curso de montagem, a fim de assinalar anomalias no funcionamento, tendo em vista a sua posterior correcção.

Ferrageiro. — É o trabalhador que monta, acerta ou conjuga ferragens normais, tais como dobradiças, fechos, fechaduras, puxadores e outros artigos afins.

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

Fiel de armazém. — É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais, executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela enumeração e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização do material do armazém.

Fogueiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza de tubulação, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e de combustível.

Forjador. — É o trabalhador que forja, martelando, manual ou mecanicamente, metais aquecidos, fabricando ou reparando peças e ferramentas. Pode proceder também à execução de soldaduras por caldeamento e tratamentos térmicos de recozimento, têmpera ou revenido.

Fresador mecânico. — É o trabalhador que, operando uma fresadora, executa trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenhos ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Fundidor-moldador manual. — É o trabalhador que, com base em determinados métodos de fabrico que lhe são fornecidos, executa manualmente moldações em areia, utilizando moldes soltos ou cêrceas.

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

Gestor de stocks. — É o trabalhador responsável pela gestão, rotação e controlo dos *stocks* de matérias-primas,

materiais ou peças. Baseia-se em dados informáticos ou outros, que selecciona criteriosamente, tratando-os de acordo com a política de gestão da empresa. Quando necessário, propõe alterações do regime de gestão, rotação e controlo dos *stocks* de matérias-primas, materiais ou peças.

Guarda. — É o trabalhador que assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações gerais do escritório e ou das instalações gerais da empresa e de outros valores que lhe estejam confiados, registando, na ausência do porteiro, entradas e saídas de mercadorias, veículos e materiais.

Guarda de garagens. — É o trabalhador a quem é confiada a guarda e vigilância das instalações e das viaturas nelas recolhidas, bem como todo o material e máquinas, podendo também proceder à venda de combustíveis e lubrificantes e à entrega de veículos aos clientes e receber facturas.

Guarda-livros (*), passou para *técnico 1.* — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros ou executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e a escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Guilhotineiro. — É o trabalhador que, em guilhotinas apropriadas, corta chapas metálicas de diversas espessuras. Trabalha de acordo com instruções, planos de corte ou *croquis* das peças em chapa a obter na guilhotina. Regula as esferas e guias da máquina, segundo as dimensões e ângulos indicados. Pode, quando necessário, marcar nas chapas as linhas de corte.

Inspector administrativo. — É o trabalhador que tem como função predominante a inspecção no que respeita à contabilidade e administração de todos os departamentos da empresa, suas delegações, agências, escritórios ou empresas associadas.

Inspector técnico. — É o trabalhador que controla o serviço de assistência dos concessionários e agentes. Inspecciona o serviço do pessoal de assistência, fornecendo-lhe apoio de consultância e formação. Analisa reclamações dos clientes nos aspectos de garantia do produto e de eficiência na assistência, efectuando contactos directos com estes para a sua resolução. Executa programas para melhoria de condições de produtividade e assistência e analisa dados deste sector de actividade, tais como rendimentos e objectivos mensais.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que controla o serviço de agências. Inspecciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes, de praça ou praticistas, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

Instrutor técnico. — É o trabalhador que tem a seu cargo a escola de formação, aperfeiçoamento e especialização. Elabora toda a matéria a ministrar na formação. Rege cursos técnicos, teóricos e práticos, desde o mais modesto grau de qualificação dos instruendos ao mais elevado, em grupo ou individualmente. Os conhecimentos obtidos ao longo da sua carreira profissional, o estudo permanente das técnicas, a eventual frequência de cursos e estágios em Portugal e ou no estrangeiro habilitam-no a prestar, quando solicitado, apoio na resolução de problemas técnicos, dentro ou fora da empresa, a solicitação desta. Traduz dados e informações de literatura estrangeira na versão portuguesa, assim como a compilação de esquemas, fórmulas e métodos operacionais de importância didáctica.

Jardineiro. — É o trabalhador que trata das plantas e zonas verdes da empresa.

Lavador. — É o trabalhador que procede à lavagem, interior ou exterior, simples ou completa dos veículos automóveis, retirando-lhes, nomeadamente, colas e massas, com meios próprios, executa serviços para preparação e acabamentos nas lavagens efectuadas por máquinas e, eventualmente, assiste a pneus e câmaras-de-ar.

Lavador de viaturas. — É o trabalhador que procede à lavagem interior ou exterior, simples ou composta dos veículos automóveis, retirando-lhes, nomeadamente, colas e massas, com meios próprios, executa serviços para preparação e acabamentos nas lavagens efectuadas por máquinas e, eventualmente, assiste a pneus e câmaras-de-ar. Eventualmente poderá proceder à lubrificação de viaturas, desde que esta tarefa seja compatível com os seus conhecimentos profissionais e com o seu trabalho quotidiano.

Lavadeiro. — É o trabalhador que procede à limpeza de peças ou artigos metálicos em banhos detergentes, alcalinos ou acidulados, desde que fortemente diluídos em água. Incluem-se nesta categoria os profissionais que procedem ao aproveitamento de resíduos de metais não ferrosos e também os que, com o auxílio de uma escova manual ou mecânica, limpam peças antes ou depois de temperadas.

Limpador de viaturas. — É o trabalhador que, com meios ou produtos próprios, procede à limpeza das viaturas, retirando-lhes quaisquer impurezas, excesso de colas e outras substâncias.

Lubrificador. — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos apropriados e executa os trabalhos necessários para manterem boas condições os pontos de lubrificação.

Lubrificador de veículos automóveis. — É o trabalhador especialmente incumbido de proceder à lubrificação dos veículos automóveis, mudança de óleo no motor, caixa de velocidades e diferencial, ou atesta os mesmos, se os níveis da caixa de direcção, bateria e depósito de óleo de travões, podendo ainda proceder a operações de lavagem, sempre que a conveniência de serviço assim o justifique.

Maçariqueiro. — É o trabalhador que corta metais por meio de maçaricos oxi-acetilénicos ou outros processos

de fusão; manobra máquinas automáticas e semiautomáticas de oxicorte e corta peças metálicas de várias formas.

Mandrilador mecânico. — É o trabalhador que, operando uma mandriladora, executa trabalhos de mandrilagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores que, em máquinas de furar radiais apropriadas, executam os mesmos trabalhos.

Manufactor de material de higiene e segurança. — É o trabalhador que executa, conserta e repara o material de protecção, individual ou colectivo, em tecido, couro e matérias plásticas.

Maquinista de força motriz. — É o trabalhador que manobra e vigia o funcionamento de uma ou mais máquinas de força motriz, quer de origem térmica quer de origem hidráulica ou outras.

Mecânico de auto-gás. — É o trabalhador mecânico de automóveis que, para além do exercício destas funções, está credenciado, pela Direcção-Geral da Energia, para o exercício da montagem, componentes, de veículos automóveis, para a queima de combustível gasoso. Monta, desmonta e repara os kits de conversão e seus componentes e acessórios, experimenta e afina os veículos convertidos, utilizando os materiais e equipamentos homologados para o efeito e satisfazendo as normas legais aplicáveis, com respeito pelas instruções e regras da boa técnica do uso do gás.

Mecânico de aparelhagem pesada de máquinas agrícolas e ou industriais. — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta, desmonta e conserva os órgãos de aparelhagem, pesada de máquinas agrícolas e ou industriais, nomeadamente de escavar, terraplenar, tractores, ceifeiras, debulhadoras e ceifeiras-debulhadoras.

Mecânico de aparelhos de precisão. — É o trabalhador que executa, repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas de determinados sistemas eléctricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, ópticos ou outros.

Mecânico de automóveis. — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, afina, repara, monta e desmonta os órgãos de automóveis e de outras viaturas e executa outros trabalhos de assistência e manutenção relacionados com esta mecânica.

Mecânica de bombas de injeção. — É o trabalhador que, predominantemente, monta e desmonta, repara, transforma e afina bombas de injeção e injectores e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Mecânico de madeiras. — É o trabalhador que trabalha madeira com serra de fita, engenho de furar, forno, garlopa, tupia, plaina ou outras máquinas para fabricação de estruturas.

Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento. — É o trabalhador que monta e repara

instalações de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento e a sua aparelhagem de controlo. Procede à limpeza, vazio e desidratação das instalações e à sua carga com fluido frigorígeno. Faz o ensaio e ajustamento das instalações, após a montagem e afinação da respectiva aparelhagem de protecção e controlo.

Medidor. — É o trabalhador que, predominantemente, efectua os cálculos dimensionais requeridos pelo projecto ou das diferentes parcelas de uma obra a executar. No desempenho das suas funções, baseia-se na análise do projecto e dos respectivos elementos escritos e desenhados e também das orientações que lhe são definidas. Elabora listas discriminativas dos custos e quantidades de materiais ou outros elementos de construção, tendo em vista, designadamente, orçamentação, apuramento do tempo de utilização de mão-de-obra e de equipamento e programação de desenvolvimento dos trabalhos. No decurso da obra efectua *in loco* autos de medição, procurando ainda detectar erros, omissões ou incongruências, de modo a esclarecer e avisar os técnicos responsáveis.

Medidor-orçamentista. — É o trabalhador que, predominantemente, estabelece com precisão as quantidades e o custo dos materiais e da mão-de-obra para a execução de uma obra. Deverá ter conhecimentos de desenho, de matérias-primas e de processos ou métodos de execução de obra. No desempenho das suas funções baseia-se nas diversas partes componentes do projecto, memória descritiva e cadernos de encargos. Determina as quantidades de materiais e volumes de mão-de-obra e serviços necessários e, utilizando as tabelas de preços de que dispõe, calcula os valores globais correspondentes. Organiza o orçamento. Deve completar o orçamento, que estabelece com a indicação pormenorizada de todos os materiais a empregar e operações a efectuar. Cabe-lhe providenciar para que estejam sempre actualizadas as tabelas de preços simples e compostos que utiliza.

Medidor-orçamentista-coordenador. — É o trabalhador que, tendo sob a sua responsabilidade um gabinete ou sector de medições e orçamentos, coordena a elaboração completa de medições e orçamentos de qualquer tipo, dado o seu conhecimento das técnicas de orçamentação de materiais e de métodos e execução. Para isto, deverá possuir conhecimentos práticos da obra em geral. Colabora, dentro da sua especialidade, com os autores dos projectos na elaboração dos respectivos cadernos de encargos.

Metalizador à pistola. — É o trabalhador que, utilizando equipamento apropriado, pulveriza e projecta metal fundido para cobrir materiais, peças ou objectos com camada protectora ou decorativa ou para recuperação de peças danificadas ou com desgaste.

Moldador de estruturas de fibra. — É o trabalhador que prepara e executa a moldagem para construção de apetrechos e outras estruturas de fibra. Constrói e dá os acabamentos (sempre trabalhando em fibra). Poderá executar o molde de madeira se tiver conhecimentos de carpinteiro.

Monitor. — É o trabalhador que ensina teórica e ou praticamente a formação e aperfeiçoamento profissional

dentro ou fora da empresa. Terá de colaborar na programação dos cursos e seu desenvolvimento, assim como das matérias a ministrar aos instruendos.

Monitor informático. — É o trabalhador que planifica o trabalho dos postos de dados, distribui e supervisiona a execução das tarefas e assegura a formação e treino dos operadores de postos de dados.

Montador-ajustador de máquinas. — É o trabalhador que monta e ajusta máquinas, corrigindo possíveis deficiências para obter o seu bom funcionamento. Incluem-se nestas profissões os trabalhadores que procedem à rascagem das peças, por forma a conseguir determinado grau de acabamento das superfícies.

Montador de estruturas metálicas ligeiras. — É o trabalhador que procede à montagem de elementos metálicos ligeiros pré-fabricados, sem que tenha de proceder a qualquer modificação nos mesmos, à excepção de pequenos acertos sem grande rigor.

Montador de peças ou órgãos mecânicos em série. — É o trabalhador que, em linhas de montagem, monta peças, aparelhos ou órgãos mecânicos e pequenos conjuntos, podendo ou não ser aplicados em máquinas. Não lhe compete qualquer modificação ou ajustamento nas peças que monta.

Montador de pneus. — É o trabalhador que procede à montagem e desmontagem de pneumáticos e à reparação de furos em pneus ou câmaras-de-ar.

Montador de pneus especializado. — É o trabalhador que procede à montagem e desmontagem de pneumáticos, reparação de furos em pneus ou câmaras-de-ar e à calibragem das rodas e ou alinhamento de direcção.

Montador-reconstrutor de bateria. — É o trabalhador que efectua a montagem e conservação dos diversos elementos constituintes de baterias ou acumuladores, monta as placas e outros elementos de uma bateria, liga as placas umas às outras por soldadura, fecha as baterias, prepara o electrólito, efectua a ligação da bateria às barras de distribuição, controla a carga com auxílio de aparelhos eléctricos de medida e retira e substitui as placas deficientes. Pode executar apenas parte dessas operações e ser denominado em conformidade.

Motorista (pesados ou ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação do veículo e pela carga que transporta. Procede à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e do estado e pressão dos pneumáticos. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar as cargas e descargas e arrumação das mercadorias transportadas. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes.

Movimentador de carros em parques. — É o trabalhador que movimenta nas linhas de montagem as unidades e as arruma nos parques da empresa.

Operador fabril. — É o trabalhador que conduz o equipamento afecto à fabricação de componentes, em ciclo

manual, automático ou de automação. Procede à montagem ou reparação dos componentes de chapa, fibra ou outros materiais de estrutura ou carroçaria, podendo efectuar operações de soldadura ou colagem de qualquer tipo, bem como tarefas de acabamentos, tais como regularização de superfícies e respectivas ligações. Prepara peças metálicas, ferramentas e equipamentos para ulteriores operações industriais, nomeadamente retirando-lhes impurezas, gorduras ou óxidos, procede ao respectivo tratamento, utilizando todos os meios indicados e adequados para o efeito. Prepara e combina produtos e realiza operações com vista à moldagem e fabrico de componentes. Prepara, combina e aplica os produtos de pintura, adaptando-os às necessidades de cada sistema e procede ao respectivo polimento. Aplica vedantes, insonorizantes, lubrificantes e realiza operações de protecção à pintura. Monta peças, aparelhos, órgãos mecânicos, eléctricos ou electrónicos e pequenos conjuntos. Detecta e corrige possíveis deficiências e afina eventuais desajustamentos para obtenção do produto final de acordo com as especificações. Abre e repara caixas, se necessário, ou outros tipos de contentores de mercadorias diversas, podendo proceder à sua embalagem. Confere, quanto ao seu estado e quantidade, classifica o material, faz registos de entrada e saída, procedendo à sua arrumação, distribuição e inventariação, podendo, para o efeito, utilizar máquinas de transporte. É ainda responsável pela sua conservação. Experimenta, ensaia, detecta e avalia eventuais desvios de qualidade estabelecidos para cada peça, produto ou veículo. Procede ao registo das avaliações efectuadas, pontuando-as adequadamente, elaborando um relatório simples respeitante a cada intervenção. Poderá apoiar e formar outros operadores. Faz manutenção preventiva do equipamento e da ferramenta com que opera. Pode proceder à arrumação, em local próprio, do produto final. Relativamente a cada uma das operações do processo de produção, verifica e avalia a existência dos meios, bem como a sua efectiva utilização e controlo adequados.

Operador de banhos químicos e ou electroquímicos. — É o trabalhador que coloca e retira em instalações apropriadas objectos de metal para tratamento por processos químicos e ou electroquímicos e conduz os banhos segundo instruções que lhe são fornecidas, a fim de se obterem depósitos metálicos, regularização das superfícies (abrilhantamento) ou oxidação anódica ou outro tratamento semelhante. Incluem-se nesta profissão os metalizadores por imersão em banho de metal em fusão.

Operador de computador. — É o trabalhador que planifica o trabalho a realizar e controla a sua execução. Quer em multiprocessamento quer em monoprocessamento, opera e controla o computador através da consola. Prepara o computador para execução dos programas e é responsável pelo cumprimento dos prazos previstos para cada operação. Pode orientar a secção dos operadores de periférico.

Operador/condutor de estação de tratamento de águas residuais. — É o trabalhador que, de acordo com instruções e ou especificações simples, executa todas as tarefas inerentes ao funcionamento da estação, nomeadamente dosagem de produtos químicos, manobras de sistemas de bombagem, leitura e registos de instrumentos de controlo e limpeza.

Operador de engenho de coluna ou portátil. — É o trabalhador que no engenho de furar de coluna ou portátil executa furação, roscagem e facejamento do material ou peças devidamente marcadas e ou na falta de marcação pode utilizar ferramentas adequadas de simples maneio como esperas ou apoios previamente regulados por outrem.

Operador de estufa. — É o trabalhador que controla o funcionamento de estufas e procede à carga e descarga das mesmas.

Operador heliográfico. — É o trabalhador que predominantemente trabalha com máquina heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas, podendo acessoriamente efectuar outro tipo de reprodução de documentos.

Operador de laboratório químico. — É o trabalhador que procede à análise química de materiais ferrosos e ou não ferrosos e a exames metalográficos, sabendo interpretar os resultados, nomeadamente controlar a composição, qualidade e propriedades de matérias-primas.

Operador de manutenção. — É o trabalhador que executa todas as operações inerentes a qualquer tipo de manutenção, bem como as respectivas tarefas preparatórias e complementares, nos materiais, equipamentos e ou instalações, em conformidade com as normas estabelecidas.

Operador de máquinas auxiliares (), passou para segundo-escriturário.* — É o trabalhador que opera com máquinas auxiliares de escritório, tais como fotocopiadoras e duplicadores, com vista à reprodução de documentos, máquinas de imprimir endereços e outras indicações análogas, máquinas do corte e separação de papel, incluindo trabalhos com chapas fotográficas ou serviços idênticos.

Operador de máquinas auxiliares (informático) (), passou para segundo-escriturário.* — É o trabalhador que opera todos os tipos de máquinas auxiliares existentes, tais como máquinas de corte e separação de papel e reprodutoras de documentos.

Operador de máquinas de contabilidade (), o de 1.ª passou para primeiro-escriturário e o de 2.ª passou para segundo-escriturário.* — É o trabalhador que opera 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.

Operador de máquinas-pantógrafo. — É o trabalhador que regula, manobra e opera a máquina-pantógrafo, fazendo diversos trabalhos de reprodução ou cópia de modelos e outros de natureza análoga.

Operador de máquinas de fundição injectada. — É o trabalhador que opera máquinas de fundição injectada, procedendo à montagem e desmontagem das respectivas ferramentas.

Operador de máquinas para o fabrico de colchões ou estofos. — É o trabalhador que pode operar as máquinas

de agrafar, de costurar e de acolchoar e ou manualmente executar as operações de encher colchões ou almofadas.

Operador mecanográfico (*), passou para *primeiro-escriturário*. — É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reprodutoras, intercaladoras, calculadoras, tabuladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar, mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação, vigia o funcionamento e executa trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Operador periférico. — É o trabalhador que opera o computador, em especial nos seus órgãos periféricos, sob a orientação do operador de computador. Pode eventualmente preparar o computador para execução dos programas. Acessoriamente, em centros de pequena dimensão, opera e controla equipamento mecanográfico clássico e cartões perfurados e máquinas auxiliares, tais como máquinas de corte, ordenadores e separadoras de papel.

Operador de prensa (ou de balancé). — É o trabalhador que afina, regula e manobra máquinas, à excepção das prensas de forjar ou das máquinas de enformar por outro processo e para o efeito de acordo com o desenho, plano de corte ou escantilhão próprio; monta e regula esperas ou guias e fixa os dispositivos ou ferramentas de corte ou de enformar (punção, alfece, cunhos, matrizes e lâminas).

Operador de quinadeira e ou viradeira e ou calandra. — É o trabalhador que, utilizando máquinas apropriadas, quina, dobra ou enrola chapas ou outros materiais metálicos segundo formas previamente determinadas.

Operador de prevenção, higiene e segurança. — É o trabalhador que, predominantemente, assegura as condições de segurança e combate a incêndios e presta os primeiros socorros a sinistrados. Auxilia directamente o técnico de prevenção na sua actividade normal, designadamente na inspecção diária de equipamentos e instalações, na análise das condições de trabalho, na medição dos factores ambientais (humidade, temperatura, iluminação, ruídos, poeiras e gases tóxicos) existentes nos diversos locais de protecção individual, na assistência a trabalhos que impliquem cuidados especiais de segurança, cumprindo e fazendo cumprir as normas gerais de segurança em vigor na empresa.

Operador de reparação. — É o trabalhador oficial que detecta as avarias/deficiências, afina, repara, monta, desmonta todo e qualquer trabalho elemento constitutivo de veículos, máquinas ou peças, executando, ainda, trabalhos de assistência e manutenção afins. Prepara, combina e aplica os produtos de pintura, procede aos respectivos acabamentos e executa as tarefas necessárias à confecção, reparação e montagem de estofos, guarnições e outros componentes dos veículos, bem como as que se mostrem necessárias para todos estes efeitos. Para o desempenho destas funções os trabalhadores deverão possuir conhecimentos e ou formação adequada.

Operador de serviços rápidos de assistência. — É o trabalhador que, integrado numa unidade oficial fixa e ou móvel, atende clientes, aconselha e explica as operações a efectuar no veículo; efectua operações nas áreas do diagnóstico, desempanagem, mecânica, electricidade, mudanças de óleo e experimentação; procede a facturação das operações efectuadas; entrega o veículo ao cliente com a explicação das operações realizadas e da respectiva factura; aconselha a necessidade de novas operações; efectua a gestão do *stock* de peças e dos meios de reparação postos à sua disposição.

Operador de telex. — É o trabalhador que transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas para e de diferentes postos de telex; transcreve as mensagens e efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens transmitidas pelos teleimpressores; arquiva mensagens para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

Operador de tratamento de térmicos. — É o trabalhador que opera com fornos de tratamento térmico, procedendo também à condução de geradores. Opera ainda com prensas de endireitamento e máquinas de granilhar, fosfatar e lavar. Opera com máquinas de dureza e tem a seu cargo a vigilância das respectivas instalações e equipamentos.

Operário não especializado. — É o trabalhador que exerce funções simples, indiferenciadas, repetitivas e normalmente não especificadas.

Orçamentista. — É o trabalhador que, interpretando normas, especificações, utilizando tabelas e outros elementos que lhe são fornecidos, efectua cálculos e obtém os resultados necessários à previsão e controlo dos custos de mão-de-obra e dos produtos.

Paquete. — É o trabalhador menor de 18 anos que presta os serviços enumerados para o contínuo.

Pedreiro (trolha). — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo fazer assentamento de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares, podendo executar serviços de conservação e reparação e de construção civil. Não interpreta desenhos ou plantas.

Perfurador-verificador/operador de dados (*), passou para *primeiro-escriturário*. — É o trabalhador que opera máquinas que registam dados sob a forma de banda, fita, disquete, cassete ou perfuração em cartões que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras. Pode também verificar a exactidão dos dados perfurados ou registados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração ou registo.

Pintor de construção civil. — É o trabalhador que, predominantemente, prepara ou repara para pintar superfícies de estuque, reboco, madeira ou metal. Desmonta e monta ferragens que se encontram aplicadas, prepara e aplica aparelhos e outras tintas primárias, prepara e aplica massas, betumando ou barrando. Aplica tintas de acabamento manual ou mecanicamente, afina as respectivas cores e enverniza.

Pintor de veículos, máquinas ou móveis. — É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, veículos com ou sem motor, móveis e veículos ou seus componentes e outros objectos. Aplica as demãos de primário, capa e subcapa e de tinta e esmalte, podendo, quando necessário, afinar as tintas e proceder ao respectivo polimento.

Planeador (programador de fabrico). — É o trabalhador que, tendo em conta diversos elementos que lhe são fornecidos, nomeadamente ordens de execução ou pedidos de trabalho, analisa e prepara uma adequada distribuição de trabalho, tendo em conta os tempos e prazos de execução, bem como a melhor utilização da mão-de-obra e do equipamento. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores que elaboram estatísticas industriais.

Planificador (1.º escalão). — É o trabalhador que, além de desempenhar as funções indicadas para o planificador do 2.º escalão, coordena a progressão das planificações ou programas em curso, fundamentalmente tornando-os compatíveis e exequíveis no tempo e nas disponibilidades da produção. Para a resolução de situações de desvios de planificação ou programação, toma iniciativas tendentes ao cumprimento das obrigações assumidas, transmitindo às diferentes actividades sectoriais as decisões tomadas.

Planificador (2.º escalão). — É o trabalhador que, utilizando técnicas de planificação e sistemas de programação de médio e longo prazos a partir de elementos do projecto, orçamento, obrigações contratuais e outros, elabora a planificação ou programa das obras, estabelecendo o esquema de desenvolvimento das diferentes actividades sectoriais que participam na respectiva execução, prevendo os prazos e meios de acção necessários, materiais e humanos requeridos, tendo em atenção a planificação ou programação já estabelecida para as obras em curso. Elaborar, organiza e coordena toda a documentação necessária e relacionada com a planificação ou programação de médio e longo prazos.

Polidor. — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, procede ao polimento de superfícies de peças metálicas e de outros materiais, utilizando discos de polir em arame de aço, esmeril, lixa, feltro, pano ou outros.

Porteiro. — É o trabalhador cuja missão consiste principalmente em vigiar as entradas e saídas de pessoas ou visitantes das instalações, mercadorias e viaturas e receber correspondência.

Praticante. — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade em regime de aprendizagem para caixeiro ou profissional de armazém, consoante o serviço em que está inserido.

Pré-oficial (electricista). — É o trabalhador que, sob a orientação do oficial, executa trabalhos da sua profissão de menos responsabilidade.

Preparador auxiliar de trabalho. — É o trabalhador que, com base em elementos técnicos simples que lhe são fornecidos e sob a adequada hierarquia, indica os modos operatórios, máquinas e ferramentas a utilizar, atribuindo tempo de execução constantes das tabelas existentes.

Preparador de pintura. — É o trabalhador que prepara as superfícies e, utilizando meios manuais, mecânicos, eléctricos ou outros, nomeadamente, retira impurezas, gorduras ou óxidos. Pode aplicar vedantes e insonorizantes e ainda protecção à pintura.

Preparador-repositor. — É o trabalhador que prepara a execução de encomendas ou pedidos, separando as mercadorias ou materiais, através das notas respectivas. Repõe nos locais devidos os materiais ou mercadorias que dão entrada no armazém ou no estabelecimento.

Preparador de trabalho. — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar com vista ao melhor aproveitamento da mão-de-obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas.

Preparador técnico de sobresselentes e peças de reserva. — É o trabalhador que, com base em critérios e princípios que lhe são indicados, define existências de stocks, encargos de posse e riscos ou prejuízos derivados da sua ausência. Elaborar pedidos para a compra de sobresselentes e peças de reserva com conhecimento de materiais a adquirir, sua função, natureza, origem, fontes de abastecimento, qualidade, prazo de entrega e hipótese de compra a fornecedores estrangeiros ou fabricação nacional. Vigia e rectifica o nível de stocks de material. Transfere materiais de conservação para stocks de armazém. Faz periodicamente o inventário do material requisitado e não levantado. Actualiza as fichas de material de conservação. Presta todos os esclarecimentos necessários para a identificação e demais características dos materiais pedidos. Recepção qualitativamente e eventualmente pode proceder à sua recepção quantitativa.

Preparador de tintas para linhas de montagem. — É o trabalhador que prepara e combina os produtos de pintura, adaptando-os às necessidades de cada sistema.

Programador de informática. — 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, 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-lhe 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.

Programador mecanográfico(),* passou para técnico 1. — É o trabalhador que estabelece os programas de execução dos trabalhos mecanográficos para cada máquina ou conjunto de máquinas funcionando em interligação, seguindo as directrizes recebidas dos técnicos mecanográficos ou dos analistas de sistemas; elabora organigramas de painéis e mapas de codificação; estabelece as fichas de dados e resultados.

Promotor de vendas. — É o trabalhador que, actuando em postos directos e indirectos de consumo, procede

no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas.

Prospecor de vendas. — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de gastos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos ou serviços quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade, de acordo com as características do público a que os produtos ou serviços se destinam; pode, eventualmente, organizar exposições.

Rebarbador. — É o trabalhador que regulariza superfícies ou peças metálicas vazadas, soldadas, forjadas, estampadas ou prensadas, utilizando ferramentas adequadas.

Rebitador. — É o trabalhador que, com auxílio de martelo manual ou pneumático, prensa hidráulica ou outras máquinas apropriadas, faz embutidos e encalca rebites para a junção de elementos metálicos.

Recepcionista ou atendedor de oficina. — É o trabalhador que atende clientes, faz exame sumário das viaturas, máquinas, órgãos mecânicos ou produtos e elabora e encaminha para as diversas secções as notas dos trabalhos a executar, podendo proceder à verificação e ou demonstração das características e qualidades mecânicas daquelas ou das reparações efectuadas.

Recepcionista ou acendedor de stand. — É o trabalhador que recebe clientes e dá explicações sobre os veículos, transmitindo indicações que lhe são fornecidas; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam adquirir veículos, transmitindo posteriormente ao responsável pela secção ou ao vendedor a fim de efectivar as eventuais transacções.

Recepcionista de garagens. — É o trabalhador que recebe e atende os clientes e anota o serviço a efectuar, podendo ocasionalmente receber o valor dos serviços prestados.

Recepcionista de parques de estacionamento. — É o trabalhador que atende os clientes e anota alguma anomalia ou reclamação.

Rectificador mecânico. — É o trabalhador que, operando uma máquina de rectificar, executa trabalhos de rectificação de peças, trabalhando por desenho, peça modelo ou instruções que lhe forem fornecidas. Prepara a máquina e, se necessário, a ferramenta que utiliza.

Repuxador. — É o trabalhador que conduz um torno de repuxar, utilizando ferramentas manuais para enformar chapas metálicas ou conduz máquinas automáticas ou semiautomáticas para o trabalho em série de enformar chapas metálicas por repuxagem.

Roupeiro. — É o trabalhador que, existindo rouparia, se ocupa do recebimento, encaminhamento adequado ou arrumação e distribuição das roupas e respectivos registos.

Secretário de direcção. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe nor-

malmente as seguintes funções: redigir e dactilografar cartas, relatórios e outros textos e copiar directamente de minutas ou registos de máquinas de ditar; redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras. Mantém o seu arquivo e ficheiros eficientes.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói e ou monta ou repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, atrelados, reboques, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras. Pode ser designado pelas tarefas específicas que executa, nomeadamente como serralheiro civil de carroçarias.

Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes. — É o trabalhador que executa, monta e repara ferramentas, moldes, cunhos e cortantes metálicos utilizados para forjar, ponçar ou estampar materiais, dando-lhes forma. Trabalha por desenho ou peça modelo.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Serralheiro de rastos. — É o trabalhador que, predominantemente, procede à execução e ou reparação de rastos e seus componentes, tais como roletes, rodas de guia, correntes e sapatas para máquinas de escavação, guias e outras máquinas congêneres. Para o efeito interpreta desenhos e especificações técnicas e utiliza ferramentas e máquinas adequadas.

Servente. — É o trabalhador que exerce funções simples, indiferenciadas e não especificadas.

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

Servente/trabalhador não especializado. — É o trabalhador que exerce funções simples, indiferenciadas e não especificadas.

Soldador de baixo ponto de fusão. — É o trabalhador que procede à ligação de elementos metálicos aquecendo-os e aplicando-lhes solda apropriada em estado de fusão ou utilizando o ferro de soldar.

Soldador por electroarco ou oxi-acetilénico. — É o trabalhador que, pelos processos de soldadura de electroarco ou oxi-acetilénico, liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica, podendo proceder a corte com eléctrodos especiais. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores que em máquinas automáticas ou semiautomáticas procedem a soldadura e ou a enchimentos.

Soldador por pontos ou costura. — É o trabalhador que, utilizando equipamento apropriado, faz ligação de peças metálicas por processo alumínio-térmico ou por resistência (pontos, costura e topo a topo). Incluem-se nesta profissão os trabalhadores que operem com uma máquina de fabricar rede soldada por pontos.

Subchefe de secção. — É o trabalhador que coadjuva e assiste ao chefe de secção, podendo ainda executar as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário.

Técnico. — É o trabalhador que, possuindo conhecimentos técnico-profissionais, teóricos e ou práticos, desempenha funções no campo de estudos e projectos em determinado domínio da actividade empresarial, podendo também ocupar-se da execução, organização e ou coordenação das tarefas que exigem especialização e responsabilidade na sua área de competência. Poderá prestar assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes e dirige tecnicamente um grupo de profissionais que o coadjuvam. Pode ser designado de acordo com a área onde exerce a sua actividade (por exemplo: técnico de relações públicas, técnico de informática, etc.).

Técnico estagiário. — É o trabalhador que se prepara para ingressar na categoria de técnico.

Técnico administrativo. — É o trabalhador que, possuindo conhecimentos teóricos e práticos no desempenho da sua actividade profissional, a partir de orientações e objectivos definidos pelo superior hierárquico, organiza e executa um conjunto de tarefas que implicam autonomia, análise, estudo, interpretação e elaboração de procedimentos; colabora em estudos relativos à actividade administrativa em que está integrado e na preparação de pareceres.

Técnico avaliador. — É o trabalhador que tem a função de avaliar as viaturas propostas a transacção. Procede e auxilia os vendedores no escoamento das viaturas retomadas.

Técnico de controlo de qualidade. — É o trabalhador que, possuindo reconhecidos conhecimentos técnicos relativos aos produtos fabricados ou não no sector ou local de trabalho onde exerce a sua actividade, procede a análises cuidadas do trabalho executado ou em execução, de modo a verificar se este corresponde às características técnicas da qualidade exigida, com o objectivo de eliminar os defeitos. Procura as suas causas e apresenta sugestões oportunas, fundamentadas em relatórios, executando, se necessário, esboços ou *croquis*.

Técnico de electrónica industrial e ou telecomunicações. — É o trabalhador que monta, calibra, ensaia, conserva, detecta e repara avarias em toda a gama de aparelhagem electrónica industrial, controlo analítico e telecomunicações em empresas ou nos locais de utilização. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Técnico fabril. — É o trabalhador que tem por função organizar, adaptar e coordenar a planificação técnica fabril determinada pelos órgãos superiores. Poderá dirigir tecnicamente um ou mais sectores da produção e desempenhar as funções de coordenação no estudo de métodos ou projectos.

Técnico de gás auto. — É o trabalhador que, dispondo de credencial da Direcção-Geral de Energia para o efeito, organiza, adapta e coordena a planificação técnica, instalação, montagem e reparação dos *kits* de conversão dos veículos automóveis, para o consumo de

combustível gasoso. Usando os seus conhecimentos de funcionamento dos motores, designadamente de carburação, injeção, ignição, verifica e corrige eventuais defeitos nos sistemas de GPL, quer por vaporização quer por injeção directa, experimentando e afinando quando necessário.

Técnico industrial ().* passou para *técnico (o técnico industrial II* passou para *técnico III* e o *técnico industrial I* passou para *técnico II*). — É o trabalhador proveniente do grau máximo da sua profissão que, possuindo desenvolvidos conhecimentos técnico-profissionais, teóricos e práticos, adquiridos ao longo de uma experiência profissional, desempenha funções no campo de estudos e projectos, de electrónica, metalomecânica ou mecânica, ocupando-se da organização e ou coordenação e orientação de tarefas de maior especialidade e responsabilização naqueles domínios, como sejam a aplicação de tecnologias mais evoluídas e ou a prestação de assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes. Pode dirigir tecnicamente um grupo de profissionais que o coadjuvam ⁽¹¹³⁾.

Técnico de manutenção industrial. — É o trabalhador que, pelo seu elevado grau de formação técnica e experiência profissional, a empresa reconhece possuir aptidões, conhecimentos actualizados relativos a mais de uma profissão, de um ou mais dos domínios da mecânica, electricidade e electrónica e conhecimentos detalhados dos equipamentos que lhe possibilitam, em efectiva polivalência no âmbito da manutenção correctiva, preventiva e curativa e em qualquer sector do estabelecimento fabril a que pertence, a execução das tarefas de mais de uma profissão e o desempenho, com autonomia, das actividades de maior exigência, complexidade e responsabilidade dessas profissões, nomeadamente as decorrentes de estudos e projectos, análises técnicas de avarias e análises de diagnósticos dos equipamentos, estudo e proposição de modificações. Presta ainda assistência técnica a profissionais de qualificação superior e coadjuva, sempre que necessário, o seu superior hierárquico na orientação, coordenação e controlo da actividade dos trabalhadores de qualificação inferior, podendo substituí-los nos seus impedimentos.

Técnico de métodos. — É o trabalhador que colabora em acções conducentes à definição de métodos e processos industriais de trabalho; coopera em operações de análise/diagnóstico e na implementação de novos métodos de trabalho e participa na verificação dos desvios e na averiguação das suas causas; colabora em trabalhos relacionados com a elaboração do manual de métodos; participa na resolução de problemas no âmbito da sua especialidade.

Técnico de metrologia. — É o trabalhador que procede em laboratório, com rigor e elevado grau de precisão, ao controlo dimensional de ferramentas e peças diversas, partes, conjuntos e subconjuntos em chapa respeitantes a diversas fases de montagem, em conformidade com as gamas, planos, especificações e padrões primários previamente estabelecidos, utilizando para o efeito equipamento apropriado (suta, raminho, máquina de defeitos de forma, aparelhagem tridimensional, etc.). Pode elaborar gamas de controlo, ajuste de calibragem de todos os meios de inspecção e equipamento de medida utilizados, zelando para que as suas condições de uti-

lização, conservação e armazenagem assegurem precisão e aptidão constantes. Elabora relatórios simples de análise relacionados com as medidas e intervenções efectuadas.

Técnico de prevenção. — É o trabalhador que tem por função superintender nos serviços de higiene e segurança e responsabilizar-se por todo o esquema de prevenção da empresa.

Técnico de software (*), passou para *técnico III*. — É o trabalhador que analisa dispositivos ou técnicas desenvolvidas pelos fornecedores com vista a determinar a sua utilidade de exploração. Desenvolve regras ou conceitos de normalização de processos técnicos ou rotinas, a utilizar pela programação ou operação. Analisa *software* base ou rotinas utilitárias dos fornecedores, verificando o interesse de divulgação ou aplicação no centro. Gere as bibliotecas de programas, rotinas utilitárias e manuais técnicos dos fornecedores.

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas. As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com as seguintes exigências: manipulação de aparelhos de comutação com capacidade superior a 16 postos suplementares; manipulação de aparelhos de comutação com capacidade igual ou inferior a 16 postos suplementares.

Temperador de metais. — É o trabalhador que, utilizando instalações de tratamentos térmicos ou outros meios adequados, a partir de diagramas de temperatura, instruções ou especificações técnicas pré-estabelecidas, procede ao tratamento térmico de ligas metálicas, nomeadamente tempero, recozimento e revenido.

Tesoureiro (*), passou para *técnico II*. — É o trabalhador que dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio. Coordena a gestão quotidiana dos fundos da empresa, conforme directrizes recebidas, nomeadamente os contactos com os bancos, estabelecimento de situações de tesouraria, emissão de meios de pagamento, controlo de prazos de pagamento; contacta com a clientela para assegurar o normal funcionamento das receitas da empresa. Verifica periodicamente as diversas caixas. Pode autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com operações financeiras.

Tirocinante TD. — É o trabalhador que, coadjuvando os profissionais dos escalões superiores, faz tirocínio para ingresso nas categorias de TD imediatamente superiores. A partir de orientações dadas e sem grande exigência de conhecimentos profissionais, executa os seus trabalhos em escalas rigorosas, tanto por decalque como por desenho próprio, redução ou ampliação. Executa tarefas da sua função sob directivas gerais definidas por profissionais mais qualificados.

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que, operando em torno mecânico paralelo, vertical, revólver ou de outro tipo, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Trabalhador de qualificação especializada. — É o trabalhador do 1.º escalão que, pelos seus conhecimentos técnicos, aptidão, experiência profissional e ou situações de polivalência no trabalho, desempenha, predominantemente, funções inerentes a grau de qualificação superior às exigidas à sua profissão. Será designado como «qualificado» e ser-lhe-á atribuído o grau de remuneração imediatamente superior.

Tradutor. — É o trabalhador que elabora traduções técnicas de língua estrangeira, retroverte para as mesmas línguas cartas e outros textos, traduz catálogos e artigos de revistas técnicas.

Vendedor. — É o trabalhador que promove e vende veículos automóveis, máquinas agrícolas e ou industriais, pneus, peças e acessórios, por conta exclusiva da entidade patronal, dentro e fora do estabelecimento.

Vendedor estagiário. — É o trabalhador que se prepara para ingressar na categoria de vendedor. No mesmo local de trabalho, para um vendedor estagiário deverá haver dois vendedores. O estágio terá a duração máxima de 12 meses, após a empresa promover a formação profissional específica adequada que não poderá ultrapassar os 6 meses.

Verificador de produtos adquiridos. — É o trabalhador que procede à verificação das dimensões e da qualidade dos materiais ou produtos adquiridos.

Vulcanizador. — É o trabalhador que tem como função executar, reparar, modificar ou montar peças em borracha ou materiais afins e ainda revestir peças metálicas.

(*) As profissões assinaladas foram integradas na categoria referenciada.

(112) Incluem-se nesta profissão os trabalhadores designados por operário-chefe. O número de trabalhadores sob as ordens do chefe de equipa não poderá exceder 12.

(113) A estes trabalhadores poderá, nas empresas, ser atribuído um grau de remuneração superior ao que resulta do CCT vertical, caso o nível de responsabilidade e autonomia de actuação na sua função, comparativamente com o de outras profissões, assim o exija.

Critério diferenciador de tabelas

I — Empresas estritamente comerciais são aquelas que se dedicam em separado ou conjuntamente à importação, comércio por grosso e ou retalho de veículos, máquinas agrícolas e industriais, pneus, peças e acessórios, motociclos, reboques e outros bens ligados à actividade automóvel.

II — Empresas estritamente de reparação são aquelas que se dedicam exclusivamente à reparação de veículos automóveis.

III — Empresas estritamente de montagem de automóveis são aquelas que se dedicam exclusivamente à montagem de automóveis.

IV — Empresas polivalentes são aquelas que, além das actividades estritamente comerciais ligadas ao comércio automóvel, exercem outras actividades comerciais e ou industriais de prestação de serviços.

V — Às empresas referidas no n.º 1 aplicam-se as tabelas I e II, consoante o valor da facturação anual global seja, respectivamente, inferior ou superior a € 1 062 972,40.

As empresas referidas nos n.ºs II, III e IV aplicar-se-ão as tabelas I ou II, consoante o valor da facturação anual

global seja, respectivamente, inferior ou superior a € 1 999 770,80, deduzidos os impostos e as taxas sobre os quais não indicam margens de lucro e ainda as vendas de combustíveis.

As empresas em que, por virtude da aplicação de instrumentação anterior, já seja aplicada a tabela II da referida instrumentação aplicar-se-á a tabela II do presente CCT, não podendo, a partir da data da entrada em vigor do mesmo, passar a aplicar-se a tabela I.

VI — As tabelas salariais e o critério diferenciador de tabelas constantes do anexo I produzem efeitos a partir de 1 de Agosto de 2002 (com excepção das tabelas dos aprendizes e praticantes, os quais são indexados ao salário mínimo nacional, cuja vigência é a 1 de Janeiro de cada ano).

Lisboa, 5 de Maio de 2003.

Pela ACAP — Associação do Comércio Automóvel de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela AIMA — Associação dos Industriais de Montagem de Automóveis:

(Assinatura ilegível.)

Pela ANECRA — Associação Nacional das Empresas do Comércio e da Reparação Automóvel:

(Assinatura ilegível.)

Pela AIM — Associação Industrial do Minho:

(Assinatura ilegível.)

Pela ARAN — Associação Nacional do Ramo Automóvel:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 20 de Junho de 2003.

Depositado em 10 de Julho de 2003, a fl. 27 do livro n.º 10, com o n.º 184/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a AHP — Assoc. dos Hotéis de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras.

Artigo 1.º

A AHP — Associação dos Hotéis de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outras associações sindicais acordam introduzir no CCT celebrado entre si, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 2001, e n.º 23, de 22 de Junho de 2002, as seguintes alterações:

Cláusula 27.^a

Abono para falhas

Aos controladores-caixa, caixas, tesoureiros e cobradores que movimentem regularmente dinheiro e aos trabalhadores que os substituam nos seus impedimentos prolongados será atribuído um abono para falhas correspondente a € 23,65 por mês.

Cláusula 33.º

Prémio de conhecimento de línguas

1 — Os profissionais que no exercício das suas funções utilizam conhecimentos de idiomas estrangeiros em contacto com o público ou clientes, independentemente da sua categoria, têm direito a um prémio mensal de € 18,40 por cada uma das línguas francesa, inglesa ou alemã, salvo se qualquer desses idiomas for o da sua nacionalidade.

2 —

3 —

Cláusula 34.^a

Diuturnidades — prémio de antiguidade

1 —

a)

b) O prémio previsto na alínea anterior será atribuído e pago nos seguintes termos:

Tempo de serviço na empresa (escalões)	Valor da diuturnidade Prémio de antiguidade (em euros)
1.º escalão (completados 3 anos)	9,05
2.º escalão (completados 8 anos)	18,10
3.º escalão (completados 13 anos)	26,95

Cláusula 35.^a

Alimentação

1 —

2 — O subsídio referido no número anterior ou o respectivo contravalor em senhas de refeição não será inferior aos seguintes montantes:

a) € 46,35, nos estabelecimentos em que não se confeccionem refeições, nomeadamente nos designados como residenciais;

b) € 51,15, nos restantes estabelecimentos.

Cláusula 36.^a

Valor pecuniário da alimentação em espécie

Quando a alimentação for prestada em espécie, o seu valor pecuniário será o seguinte:

Refeições	Valor convencional (em euros)
Refeições completas/mês	15,47
Refeições avulsas:	
Pequeno-almoço	0,51
Ceia simples	0,72
Almoço, jantar ou ceia completa	2,06

Cláusula 52.^a

Disposição transitória — Tabelas salariais

As tabelas salariais constantes do anexo II produzem efeitos desde o dia 1 de Janeiro de 2003 e vigorarão até 31 de Dezembro de 2003.

ANEXO II

Tabelas de remunerações mínimas pecuniárias de base mensais — Notas às tabelas e níveis de remuneração

A) Tabela de remunerações pecuniárias de base mínimas quando não haja lugar ao pagamento de diuturnidades

(Em euros)

Níveis	Categoria dos estabelecimentos			
	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D
XIV	958,10	949,90	854,30	848,10
XIII	902,60	890,30	797,80	792,60
XII	741,20	733,00	669,30	664,10
XI	677,50	669,30	615,80	612,70
X-A	648,70	636,40	586,00	581,90
X	612,70	602,50	555,20	552,10
IX	552,10	541,80	498,60	493,50
VIII	487,30	480,10	441,10	435,90
VII	459,60	449,30	411,20	405,10
VI	415,40	408,20	377,30	371,20
V	358,80	358,80	357,80	357,80
IV	349,60	344,40	316,70	312,60
III	345,50	336,20	298,20	295,10
II	303,30	298,20	286,90	286,90
I	287,90	286,90	286,80	285,80

B) Tabela de remunerações pecuniárias de base mínimas no sistema de diuturnidades

(Em euros)

Níveis	Categoria dos estabelecimentos			
	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D
XIV	929,40	919,10	827,60	821,40
XIII	873,80	863,60	774,10	769,00
XII	718,60	709,40	648,70	644,60
XI	655,90	648,70	595,30	593,20
X-A	626,10	616,80	566,50	563,40
X	593,20	582,90	536,70	535,60
IX	535,60	524,30	482,20	478,10
VIII	472,90	464,70	427,70	422,60
VII	445,20	435,90	398,90	392,70
VI	402,00	395,80	365,00	359,80
V	359,80	358,80	358,80	357,80
IV	339,30	333,10	306,40	303,30
III	334,10	325,90	288,90	286,90
II	294,10	288,90	286,90	286,90
I	287,90	286,90	286,80	285,80

Lisboa, 26 de Junho de 2003.

Pela AHP — Associação dos Hotéis de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

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.

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINCES/UGT:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 8 de Julho de 2003.

Depositado em 14 de Julho de 2003, a fl. 28 do livro n.º 10, com o n.º 193/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Portuguesa de Seguradores e outro e o STAS — Sind. dos Trabalhadores da Actividade Seguradora e outros — Alteração salarial e outras.

As partes outorgantes acordam rever a tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1995 com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2002, nos seguintes termos:

Artigo 1.º

As cláusulas 35.ª, 39.ª, 42.ª, 48.ª, 61.ª e 67.ª passam a ter a seguinte redacção:

Cláusula 35.ª

Duração e subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito anualmente a 25 dias úteis de férias, gozados seguida ou interpoladamente, sem prejuízo do regime legal de compensação de faltas.

2 — Quando o início de funções ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, nesse mesmo ano, a um período de férias de oito dias úteis.

3 — O subsídio de férias corresponde ao ordenado efectivo do trabalhador em 31 de Outubro do ano em que as férias são gozadas.

Cláusula 39.ª

Natal e Páscoa

1 — É equiparada a feriado a véspera de Natal.

2 — Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na tarde de Quinta-Feira Santa.

3 — As empresas estão autorizadas a encerrar os seus serviços nos períodos referidos nos números anteriores.

Cláusula 42.ª

Licença com retribuição

1 — Os trabalhadores têm direito, em cada ano, aos seguintes dias de licença com retribuição:

- a) Três dias, quando perfizerem 50 anos de idade e 15 anos de antiguidade na empresa;
- b) Quatro dias, quando perfizerem 52 anos de idade e 18 anos de antiguidade na empresa;
- c) Cinco dias, quando perfizerem 54 anos de idade e 20 anos de antiguidade na empresa.

2 — Ao número de dias de licença com retribuição serão deduzidas as faltas dadas pelo trabalhador no ano civil anterior, com excepção de:

- a) As justificadas, até cinco por ano;
- b) As referentes a internamento hospitalar;
- c) As dadas por trabalhadores dirigentes sindicais, nos termos da cláusula 79.ª;

- d) As dadas por morte do cônjuge ou pessoa com quem vivia maritalmente, filhos, enteados, pais, sogros, padrastrós, noras e genros.

3 — Quando o trabalhador reunir os requisitos mínimos exigidos para requerer a reforma e o não fizer perde o direito à licença com retribuição.

Cláusula 48.^a

Pagamento de despesas efectuadas em serviço em Portugal

1 — As entidades patronais pagarão aos trabalhadores todas as despesas efectuadas em serviço e por causa deste.

2 — As despesas de manutenção e representação de qualquer trabalhador, quando se desloque para fora das localidades onde presta normalmente serviço, são por conta da entidade patronal, devendo ser sempre garantidas condições de alimentação e alojamento condignas, segundo os seguintes valores:

- Por diária completa — € 62,50;
- Por refeição isolada — € 10,05;
- Por dormida e pequeno almoço — € 42,40.

Em casos devidamente justificados poderão estes valores ser excedidos, apresentando o trabalhador documentos justificativos.

3 — Nos anos em que apenas seja revista a tabela salarial, os valores referidos no número anterior serão corrigidos de acordo com a média aritmética simples dos aumentos verificados nos diferentes níveis.

4 — O trabalhador, quando o desejar, poderá solicitar um adiantamento por conta das despesas previsíveis e calculadas na base dos valores indicados nos números anteriores.

5 — Mediante aviso ao trabalhador, anterior ao início da sua deslocação, a entidade patronal poderá optar pelo reembolso das despesas efectivamente feitas, contra documentos comprovativos.

6 — Os trabalhadores que utilizarem automóveis ligeiros próprios ao serviço da empresa terão direito a receber, por cada quilómetro efectuado em serviço, um quantitativo equivalente ao produto do factor 0,26 pelo preço em vigor por litro da gasolina sem chumbo com 98 octanas.

7 — Os trabalhadores que utilizarem os seus veículos motorizados de duas rodas ao serviço da empresa terão direito a receber, por cada quilómetro efectuado em serviço, um quantitativo equivalente ao produto do factor 0,14 pelo preço em vigor do litro da gasolina super sem chumbo.

8 — A utilização de veículos de duas rodas depende da concordância expressa do trabalhador, podendo esta ser retirada por motivos devidamente fundamentados.

9 — Aos cobradores que se desloquem ao serviço da entidade patronal serão concedidos passes para os transportes colectivos da área onde exerçam a sua actividade, se outro sistema de transporte não for adaptado.

10 — Nas deslocações em serviço, conduzindo o trabalhador o seu próprio veículo ou qualquer outro expressamente autorizado, a empresa, em caso de acidente, é responsável pelos danos da viatura e pelo pagamento de todas as indemnizações que o trabalhador tenha de satisfazer.

11 — Em alternativa ao disposto no número anterior, os trabalhadores dos serviços comerciais ou peritos podem optar por um seguro, custeado pela empresa, do veículo próprio que habitualmente utilizam ao serviço da mesma, cobrindo os riscos «Responsabilidade civil ilimitada», e «Danos próprios», de acordo com o seu valor venal e até ao limite de € 16 000.

12 — Os veículos postos pela empresa ao serviço dos trabalhadores não podem ser provenientes de recuperação, nomeadamente salvados, bem como veículos de que a empresa disponha para serviço de terceiros, salvo se o trabalhador der o seu acordo.

Cláusula 61.^a

Seguro de doença

As entidades abrangidas pelo presente CCT ficam obrigadas a garantir aos seus trabalhadores, incluindo os pré-reformados, um seguro de doença que cubra as despesas de internamento hospitalar, bem como as de intervenção cirúrgica com internamento hospitalar, até ao limite de € 10 000 por ano e por trabalhador.

Cláusula 67.^a

Subsídio de almoço

1 — A contribuição para o custo da refeição de almoço é fixada em € 7,54 diários, por dia efectivo de trabalho.

2 — Em caso de falta durante parte do período normal de trabalho ou trabalho em tempo parcial, só terão direito a subsídio de almoço os trabalhadores que pressem, no mínimo, cinco horas de trabalho em cada dia.

3 — O subsídio de almoço é ainda devido sempre que o trabalhador cumpra integralmente o horário semanal estipulado na cláusula 27.^a

4 — Quando o trabalhador se encontrar em serviço da empresa em consequência do qual tenha direito ao reembolso das despesas que incluam o almoço, não beneficiará do disposto nesta cláusula.

5 — Para o efeito do disposto no n.º 1, não se consideram faltas as ausências dos dirigentes sindicais e dos delegados sindicais no exercício das respectivas funções.

Artigo 2.º

A tabela salarial referida no anexo IV é substituída pela seguinte tabela salarial para 2003:

Tabela salarial para 2003

(Em euros)	
Níveis	2003
XVI	1 965,00
XV	1 699,00
XIV	1 345,50
XIII	1 112,00
XII	1 081,50
XI	971,00
X	903,60
IX	828,00
VIII	795,00
VII	761,40
VI	724,30
V	682,00
IV	616,50
III	576,90
II	549,30
I	465,30

Artigo 3.º

A tabela salarial do anexo IV e o subsídio de almoço referido no n.º 1 da cláusula 67.ª produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2003 e vigorarão até 31 de Dezembro de 2003.

Lisboa, 11 de Março de 2003.

Pela Associação Portuguesa de Seguradores:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Instituto de Seguros de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS):

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal (SISEP):

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA):

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 4 de Julho de 2003.

Depositado em 14 de Julho de 2003, a fl. 28 do livro n.º 10, com o n.º 196/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Portuguesa de Seguradores e a FENSIQ — Confederação Nacional de Sind. de Quadros e outro — Alteração salarial e outras.

Artigo 1.º

As cláusulas 10.ª, n.º 1, 12.ª, 28.ª e 33.ª, n.º 1, passam a ter a seguinte redacção:

«Cláusula 10.ª

1 — Os trabalhadores têm direito anualmente a 25 dias úteis de férias.

Cláusula 12.ª

Feridos

1 — Além dos feriados obrigatórios previstos na lei serão ainda observadas a terça-feira de Carnaval e a véspera de Natal.

2 — Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na tarde de Quinta-Feira Santa.

3 — As empresas estão autorizadas a encerrar os seus serviços nos períodos referidos nos números anteriores.

Cláusula 28.ª

Seguro de doença

As empresas abrangidas pelo presente CCT ficam obrigadas a garantir aos seus trabalhadores, incluindo os pré-reformados, um seguro de doença que cubra as despesas de internamento hospitalar, bem como as de intervenção cirúrgica com internamento hospitalar, até ao limite de € 10 000 por ano e por trabalhador.

Cláusula 33.ª

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio para almoço, no valor de € 7,54, por cada dia de trabalho efectivamente prestado.»

Artigo 2.º

As tabelas salariais referidas nos anexos I-E), II-E) e III, n.º 5, são substituídas pelas seguintes:

a) Anexo I-E), tabela salarial, e anexo II-E), tabela salarial:

Níveis	2003 (euros)
A	903,60
B	971
C	1 034
D	1 081,50
E	1 144,50
F	1 211,50
G	1 276,50
H	1 345
I	1 432,50
J	1 517,50
L	1 609
M	1 699
N	1 830
O	1 965

b) Anexo III, n.º 5, tabela salarial:

Níveis	Grau	2003 (euros)
A	I	903,50
B	II	971
C	III	1 034
D	IV	1 081,50

Artigo 3.º

1 — A tabela salarial do anexo I-E), a tabela salarial do anexo II-E) e a tabela salarial do anexo III, n.º 5, e o subsídio de almoço referido no n.º 1 da cláusula 33.^a produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2003 e vigorarão até 31 de Dezembro de 2003.

2 — A nova redacção das restantes cláusulas alteradas entra em vigor na data de publicação do presente acordo no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Lisboa, 22 de Abril de 2003.

Pela APS — Associação Portuguesa de Seguradores:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros, em representação dos seguintes sindicatos:

Sindicato dos Economistas;
Sindicato Nacional dos Engenheiros Técnicos (SNET/SETS);
Sindicato Nacional de Quadros Técnicos — SNAQ;
Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 4 de Julho de 2003.

Depositado em 14 de Julho de 2003, a fl. 28 do livro n.º 10, com o n.º 195/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Portuguesa de Seguradores e o SEP — Sind. dos Enfermeiros Portugueses e outros — Alteração salarial e outras.

Artigo 1.º

As cláusulas 28.^a, 32.^a, 35.^a, 40.^a, 53.^a e 59.^a e o n.º 4 do anexo II, tabela salarial, passam a ter a seguinte redacção:

«Cláusula 28.^a

Duração e subsídio de férias

1 — Os enfermeiros têm direito anualmente a 25 dias úteis de férias, gozados seguida ou interpoladamente, sem prejuízo do regime legal de compensação de faltas.

2 — Quando o início de funções ocorra no 1.º semestre do ano civil, o enfermeiro terá direito, nesse mesmo ano, a um período de férias de oito dias úteis.

3 — O subsídio de férias corresponde ao ordenado efectivo do enfermeiro em 31 de Outubro do ano em que as férias são gozadas.

Cláusula 32.^a

Natal e Páscoa

1 — É equiparada a feriado a véspera de Natal.

2 — Os enfermeiros estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na tarde de Quinta-Feira Santa.

3 — As empresas estão autorizadas a encerrar os seus serviços nos períodos referidos nos números anteriores.

Cláusula 35.^a

Licença com retribuição

1 — Os enfermeiros têm direito, em cada ano, aos seguintes dias de licença com retribuição:

- Três dias, quando perfizerem 50 anos de idade e 15 anos de antiguidade na empresa;
- Quatro dias, quando perfizerem 52 anos de idade e 18 anos de antiguidade na empresa;
- Cinco dias, quando perfizerem 54 anos de idade e 20 anos de antiguidade na empresa.

2 — Ao número de dias de licença com retribuição serão deduzidas as faltas dadas pelo enfermeiro no ano civil anterior, com excepção de:

- As justificadas, até cinco por ano;
- As referentes a internamento hospitalar;
- As dadas por profissionais dirigentes sindicais, nos termos da cláusula 64.^a;
- As dadas por morte do cônjuge ou pessoa com quem vivia maritalmente, filhos, enteados, pais, sogros, padrastos, noras e genros.

3 — Quando o enfermeiro reunir os requisitos mínimos exigidos para requerer a reforma e o não fizer perde o direito à licença com retribuição.

Cláusula 40.^a

Pagamento de despesas efectuadas em serviço em Portugal

1 — As entidades patronais pagarão aos enfermeiros todas as despesas efectuadas em serviço e por causa deste.

2 — As despesas de manutenção e representação de qualquer enfermeiro, quando se desloque para fora das localidades onde presta normalmente serviço, são por conta da entidade patronal, devendo ser sempre garantidas condições de alimentação e alojamento condignas, segundo os seguintes valores:

- Por diária completa — € 62,50;
- Por refeição isolada — € 10,05;
- Por dormida e pequeno-almoço — € 42,40.

Em casos devidamente justificados poderão estes valores ser excedidos, apresentando o enfermeiro documentos comprovativos.

3 — Nos anos em que apenas seja revista a tabela salarial, os valores referidos no número anterior serão corrigidos de acordo com a média aritmética simples dos aumentos verificados nos diferentes níveis.

4 — O enfermeiro, quando o desejar, poderá solicitar um adiantamento por conta das despesas previsíveis e calculadas na base dos valores indicados nos números anteriores.

5 — Mediante aviso ao enfermeiro, anterior ao início da sua deslocação, a entidade patronal poderá optar pelo reembolso das despesas efectivamente feitas, contra documentos comprovativos.

6 — Os enfermeiros que utilizarem automóveis ligeiros próprios ao serviço da empresa terão direito a receber, por cada quilómetro efectuado em serviço, um quantitativo equivalente ao produto do factor 0,26 pelo preço em vigor por litro da gasolina sem chumbo com 98 octanas.

7 — Os enfermeiros que utilizarem os seus veículos motorizados de duas rodas ao serviço da empresa terão direito a receber, por cada quilómetro efectuado em serviço, um quantitativo equivalente ao produto do factor 0,14 pelo preço em vigor do litro da gasolina super sem chumbo.

8 — A utilização de veículos de duas rodas depende da concordância expressa do enfermeiro, podendo esta ser retirada por motivos devidamente fundamentados.

9 — Nas deslocações em serviço, conduzindo o enfermeiro o seu próprio veículo ou qualquer outro expressamente autorizado, a empresa, em caso de acidente, é responsável pelos danos da viatura e pelo pagamento de todas as indemnizações que o enfermeiro tenha de satisfazer.

10 — Os veículos postos pela empresa ao serviço dos enfermeiros não podem ser provenientes de recuperação, nomeadamente salvados, bem como veículos de que a empresa disponha para serviço de terceiros, salvo se o trabalhador der o seu acordo.

Cláusula 53.^a

Seguro de doença

As entidades abrangidas pelo presente CCT ficam obrigadas a garantir aos seus trabalhadores, incluindo os pré-reformados, um seguro de doença que cubra as despesas de internamento hospitalar, bem como as de intervenção cirúrgica com internamento hospitalar, até ao limite de € 10 000 por ano e por trabalhador.

Cláusula 59.^a

Subsídio de almoço

1 — A contribuição para o custo da refeição de almoço é fixada em € 7,54 diários, por dia efectivo de trabalho.

2 — Em caso de falta durante parte do período normal de trabalho ou trabalho em tempo parcial, só terão direito a subsídio de almoço os enfermeiros que prestem, no mínimo, cinco horas de trabalho em cada dia.

3 — O subsídio de almoço é ainda devido sempre que o enfermeiro cumpra integralmente o horário semanal estipulado na cláusula 21.^a

4 — Quando o enfermeiro se encontrar em serviço da empresa em consequência do qual tenha direito ao reembolso das despesas que incluam o almoço, não beneficiará do disposto nesta cláusula.

5 — Para o efeito do disposto no n.º 1, não se consideram faltas as ausências dos dirigentes sindicais e dos delegados sindicais no exercício das respectivas funções.

ANEXO II Tabela salarial

4 — O valor do índice 100, no período de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2003, é de € 924,15.»

Artigo 3.º

1 — O n.º 4 do anexo II, «Tabela salarial», o subsídio de almoço referido no n.º 1 da cláusula 59.^a e o n.º 2 da cláusula 38.^a produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2003.

2 — A nova redacção das restantes cláusulas alteradas entra em vigor na data de publicação do presente acordo no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Lisboa, 20 de Maio de 2003.

Pela APS — Associação Portuguesa de Seguradores:

António Reis — Alexandra Queiroz — Isabel Robalo — Carlos Proença — José Maria Lima.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros do Centro e pelo Sindicato dos Enfermeiros do Norte:

Fernando Mendes Parreira.

Pelo SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

Fernando Luís Nunes Teixeira.

Entrado em 4 de Julho de 2003.

Depositado em 14 de Julho de 2003, a fl. 24 do livro n.º 10, com o n.º 194/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Portuguesa de Radiodifusão — APR e o Sind. dos Jornalistas — Alteração salarial.

A APR — Associação Portuguesa de Radiodifusão e o Sindicato dos Jornalistas, entidades outorgantes do contrato colectivo de trabalho para os jornalistas do sector de radiodifusão, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de Julho de 2002, acordam em rever aquele instrumento de regulamentação de trabalho nos termos seguintes:

I — Alteração dos valores das tabelas salariais — o índice 100 das tabelas salariais constantes no anexo III do CCT em referência é actualizado com um acréscimo de 3 %, fixando-se o seu valor em € 360,50.

II — Produção de efeitos da presente revisão — a actualização salarial agora acordada produz efeitos a partir do dia 1 de Julho de 2003.

Lisboa, 18 de Junho de 2003.

Pela APR — Associação Portuguesa de Radiodifusão:

José Faustino.

Pelo Sindicato dos Jornalistas:

Alfredo Maia.

Entrado em 1 de Julho de 2003.

Depositado em 11 de Julho de 2003, a fl. 27 do livro n.º 10, com o n.º 190/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

ACT entre a Assoc. de Beneficiários do Mira e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente ACT obriga, em todo o território nacional, por um lado, as associações de beneficiários e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a sua categoria profissional, representados pelo sindicato outorgante, o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente ACT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e o seu período de vigência é de 24 meses, salvo quanto a salários e à cláusula com expressão pecuniária, que terão a vigência de 12 meses.

2 — As remunerações mínimas constantes da tabela salarial do anexo II do presente ACT produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2003.

Cláusula 3.^a

Denúncia e revisão

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

.....

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

.....

CAPÍTULO IV

Livre exercício dos direitos e actividade sindical

.....

CAPÍTULO V

Local de trabalho, transferências e deslocações em serviço

Cláusula 16.^a

Local habitual de trabalho

Entende-se por local habitual de trabalho aquele para o qual o trabalhador foi contratado, ou no que resulte da natureza do serviço ou das circunstâncias daí decorrentes.

Cláusula 17.^a

Transferências do trabalhador para outro local de trabalho

1 — A entidade patronal, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — No caso previsto no número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na lei, salvo se a Associação provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

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

Cláusula 18.^a

Deslocações em serviço

1 — Quando os trabalhadores tenham de deslocar-se em serviço dentro da área de trabalho, deverá aos mesmos ser assegurado:

- a) O transporte desde a sede da Associação ou local acordado entre as partes até ao local onde prestem o trabalho; ou
- b) Um subsídio de 25% do preço da gasolina sem chumbo 98 por cada quilómetro percorrido em viatura própria.

2 — Quando os trabalhadores tenham de deslocar-se em serviços para fora da área de trabalho, terão direito ao transporte ou, na sua falta, a um subsídio de deslocação, nos seguintes termos:

- a) A 25% do preço da gasolina sem chumbo 98 por cada quilómetro percorrido, quando transportado em viatura própria;
- b) A alimentação e alojamento no valor de:
 - Pequeno-almoço — € 2,13;
 - Almoço ou jantar — € 7,45;
 - Ceia — € 5,86;
 - Alojamento com pequeno-almoço — € 25,50.

As partes podem acordar o pagamento das despesas mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos;

- c) A remuneração correspondente a horas extraordinárias, sempre que a duração média do trabalho mensal, incluído o tempo gasto nos tra-

jectos e esperas na ida e no regresso, exceda o horário de trabalho.

CAPÍTULO VI

Duração do trabalho

Cláusula 19.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este ACT e associados no Sindicato outorgante não pode ser superior a quarenta horas por semana, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, nem pode ser superior ao estabelecido nos CCT da agricultura outorgados pelo SETAA em cada região.

2 — Para os trabalhadores com funções administrativas e técnicas, não pode ser superior a trinta e cinco horas semanais, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

3 — Os restantes trabalhadores, não referidos no número anterior, passam a usufruir de uma redução de uma hora complementar por semana, durante um período de quatro meses consecutivos, a acordar directamente com a Associação e a definir com 30 dias de antecedência a partir do 1.º mês do referido período, para além do consagrado na cláusula 20.^a relativamente ao horário especial de trabalho.

Cláusula 20.^a

Horário especial de trabalho

1 — Os períodos normais de trabalho fixados na cláusula anterior podem ser alargados até ao limite de duas horas diárias de segunda-feira a sexta-feira ou até cinco horas ao sábado.

2 — O alargamento não pode exceder quatro meses em cada ano civil.

3 — O alargamento referido no número anterior pode ser efectuado num único período ou em dois, desde que separados entre si pelo intervalo mínimo de um mês.

4 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 desta cláusula, a duração média do período normal de trabalho semanal não poderá exceder quarenta e oito horas, num período de referência de quatro meses.

5 — Para o cumprimento do estabelecido nos n.ºs 1 e 2 da cláusula anterior, em termos médios anuais, proceder-se-á da forma seguinte:

- a) Redução diária de horário igual ao alargamento praticado por igual período;
- b) Fixação do período ou dos períodos de ausência total ou parcial do trabalho, sem considerar, para o efeito desta contagem, as ausências previstas na cláusula 28.^a, bem como as tolerâncias de ponto concedidas pela Associação.

6 — A compensação deverá, tanto quanto possível, processar-se de acordo com os interesses do trabalhador.

7 — O início deste regime será obrigatoriamente comunicado aos trabalhadores por ele abrangidos e aos sindicatos que os representam com uma antecedência mínima de oito dias.

8 — Quando a deslocação dos trabalhadores que laborem em horário especial de trabalho (HET) não esteja assegurada por transportes colectivos, as empresas garantirão os adequados transportes.

9 — Durante o período de HET prestado nos termos desta cláusula, as associações de beneficiários só deverão recorrer à prestação de trabalho suplementar dos trabalhadores abrangidos por motivos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos para a empresa, devidamente fundamentados.

10 — Durante o período de alargamento do horário, será pago aos trabalhadores abrangidos um subsídio de base mensal de € 23,94.

Cláusula 21.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento das entidades patronais, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização.

2 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho dirigidos ao IDICT serão acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

3 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito à retribuição especial prevista na cláusula 36.^a do presente ACT.

Cláusula 22.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado nos casos e nos termos previstos na lei.

Cláusula 23.^a

Trabalho por turnos

1 — Sempre que as necessidades de serviço o determinarem, os horários de trabalho poderão ser organizados em regime de turnos.

2 — Apenas é considerado trabalho em regime de turnos o prestado em turnos de rotação contínua ou descontínua em que o trabalhador está sujeito às correspondentes variações de horário de trabalho.

3 — A duração do trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho fixados de harmonia com o disposto na cláusula 19.^a deste ACT.

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

Cláusula 24.^a

Trabalho nocturno

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

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 25.^a

Descanso semanal

1 — Considera-se dia de descanso semanal obrigatório o domingo, sendo o sábado dia de descanso complementar.

2 — Só excepcionalmente e nos termos previstos na lei poderá deixar de coincidir com os dias referidos no número anterior o descanso semanal dos seguintes trabalhadores:

Para os guardas de portas de água poderá o descanso semanal complementar ser alterado para outro dia da semana sempre que o trabalhador e a Associação nisso acordem expressamente.

CAPÍTULO VIII

Remuneração do trabalho

Cláusula 32.^a

Princípio geral

1 — As remunerações certas e mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente ACT são as que constam do anexo III.

2 — Sempre que um trabalhador afigure uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte certa e uma parte variável, ser-lhe-á assegurada, independentemente desta, a retribuição certa prevista neste ACT.

3 — A retribuição mista referida no número anterior deverá ser considerada para todos os efeitos previstos neste ACT.

4 — Não é permitida qualquer forma de retribuição diferente das expressas nas normas referidas no presente ACT tendente a reduzir os mínimos nele estabelecidos.

5 — Todos os trabalhadores com as categorias constantes do anexo III têm direito a um sistema de progressão automática com base numa grelha composta por três escalões, conforme consta do anexo IV. Essa progressão será efectuada sempre que o trabalhador não seja promovido ao nível superior e obedece às seguintes regras:

- a) A evolução nos escalões é feita automaticamente de três em três anos;
- b) Em caso de promoção a nova categoria, o trabalhador passará a ser retribuído pelo escalão correspondente a essa categoria, cujo valor seja igual ou imediatamente superior ao do nível que auferia à data da promoção.

Cláusula 33.^a

Remuneração horária

O valor de remuneração horária é determinada pela seguinte fórmula:

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

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

Cláusula 34.^a

Remunerações dos trabalhadores que exerçam funções de diferentes categorias

Sempre que um trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, ser-lhe-á atribuída a remuneração correspondente à mais elevada.

Cláusula 35.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores e funções diferentes passará a receber a retribuição correspondente à da categoria do substituído durante o tempo que a substituição dura.

2 — Se a substituição se prolongar para além de 90 dias seguidos ou 120 interpolados, em cada ano civil, o trabalhador substituído manterá o direito à remuneração referida no número anterior quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das suas funções anteriores.

Cláusula 36.^a

Retribuição especial para os trabalhadores isentos de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm o direito a uma remuneração especial igual a 20% da retribuição mensal.

Cláusula 37.^a

Remuneração de trabalho suplementar

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

- a) 50% da remuneração normal na 1.^a hora;
- b) 75% da remuneração normal nas horas ou fracções subsequentes.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado será remunerado com o acréscimo mínimo de 100% da remuneração normal.

Cláusula 38.^a

Subsídio de turno

1 — A prestação de trabalho em regime de turno confere direito aos seguintes complementos de retribuição, calculados com base na remuneração mensal normal:

- a) 20% em regime de dois turnos em que apenas um seja totalmente ou parcialmente nocturno;

- b) 25% em regime de três turnos ou de dois turnos total ou parcialmente nocturno.

2 — O complemento de retribuição previsto no número anterior inclui o acréscimo de retribuição pelo trabalho nocturno.

Cláusula 39.^a

Remuneração do trabalho nocturno

A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25% à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 40.^a

Retribuição durante as férias — Subsídio de férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço e deve ser paga antes do início daquele período.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

Cláusula 41.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal.

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

3 — Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito a:

- No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;
- No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar desde a data do regresso.

4 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a parte do subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço no ano da cessação.

5 — O subsídio de Natal será pago até 15 de Dezembro de cada ano, salvo no caso de cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento se efectuará na data da cessação referida.

Cláusula 42.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores que estejam a prestar serviço com carácter de permanência e em regime de tempo

completo têm direito a uma diuturnidade de € 25,69, cada cinco anos de serviço, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — Para a atribuição das diuturnidades será levado em conta todo o tempo de serviço prestado desde o início da exploração das obras, independentemente do organismo responsável pelas mesmas, bem como o tempo de serviço prestado anteriormente em associações de beneficiários.

3 — As diuturnidades acrescem à retribuição de base certa.

Cláusula 43.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT terão direito, por cada dia de trabalho efectivamente prestado, a um subsídio de refeição no valor de € 4,25.

2 — Não haverá lugar ao subsídio de refeição designadamente nas seguintes situações de faltas e licenças:

- Férias;
- Doença;
- Casamento;
- Nojo (falecimento);
- Assistência a familiares;
- Faltas injustificadas;
- No exercício do direito à greve;
- Por aplicação de suspensão preventiva e no cumprimento de penas disciplinares.

3 — O valor do subsídio referido no n.º 1 não será ainda considerado para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 44.^a

Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores com responsabilidade efectiva de caixa será atribuído um abono mensal para falhas no valor de € 26,59.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos no desempenho das respectivas funções por período igual ou superior a 15 dias, o abono para falhas reverterá para o substituto na proporção do tempo de substituição.

CAPÍTULO IX

Disciplina

.....

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

.....

CAPÍTULO XI

Segurança, higiene e saúde no trabalho

.....

CAPÍTULO XII

Condições particulares de trabalho

.....

CAPÍTULO XIII

Relações entre as partes outorgantes

.....

CAPÍTULO XIV

Disposições finais e transitórias

.....

Cláusula 79.^a

Formação profissional

1 — As empresas, isoladamente ou em colaboração com entidades públicas ou privadas, devem promover actos de aprendizagem e formação profissional dirigidos ao aperfeiçoamento profissional dos seus trabalhadores e facilitar-lhes a frequência dos referidos cursos, nos termos das disposições legais em vigor e sem prejuízo dos números seguintes.

2 — Sempre que ao nível das empresas sejam elaborados planos de formação, estas ouvirão previamente os trabalhadores abrangidos ou os seus representantes.

3 — Aos trabalhadores que completem cursos de formação profissional com aproveitamento e com acesso a certificado de aptidão profissional (CAP) será garantido um acréscimo salarial do montante de 10% sobre o vencimento da tabela salarial, para além da eventual promoção.

Cláusula 80.^a

Manutenção de regalias adquiridas

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

2 — Da aplicação do presente ACT não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como diminuição da retribuição ou de outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas nas associações de beneficiários à data da entrada em vigor deste ACT.

3 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável do que o presente ACT.

Cláusula 81.^a

Declaração da maior favorabilidade

As partes outorgantes reconhecem, para todos os efeitos, a maior favorabilidade global do presente ACT.

Cláusula 82.^a

Salvaguarda dos direitos salariais

1 — É garantido a todos os trabalhadores associados no Sindicato outorgante cujo salário real em 31 de Dezembro de 2002 era superior ao correspondente ao do escalão A da sua categoria na tabela de remunerações mínimas, referida no anexo IV, então em vigor, um aumento mínimo de 2,6% sobre o salário real praticado.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os trabalhadores associados no Sindicato outorgante cujo salário real em 31 de Dezembro de 2002 era superior ao correspondente ao do escalão E da sua categoria na tabela de remunerações mínimas, referida no anexo IV, então em vigor, um aumento mínimo de 1,75% sobre o salário real praticado.

3 — O resultado da aplicação das percentagens referidas nos n.ºs 1 e 2 da presente cláusula é arredondado para o euro imediatamente superior.

Cláusula 83.^a

Integração nos novos escalões

1 — Num prazo máximo de 30 dias após a aplicação do presente ACT, as associações de beneficiários deverão integrar todos os trabalhadores ao seu serviço de acordo com os índices da sua respectiva carreira e categoria, previstos no anexo III, e no escalão mais próximo ao do salário real que auferem.

2 — Se o trabalhador for integrado num escalão cuja remuneração correspondente for inferior ao salário real que auferia na Associação, o trabalhador continuará a receber o seu salário efectivo, e não o correspondente ao escalão onde foi integrado, até que posterior progressão o coloque no escalão imediatamente superior ao do seu salário efectivo.

3 — O tempo de contagem de permanência no escalão em que cada trabalhador for integrado, para os efeitos de nova progressão, reporta-se a 1 de Janeiro de 2001.

4 — Os boletins de vencimento correspondentes ao mês seguinte ao da integração do trabalhador deverão já conter a referência ao nível e escalão em que o trabalhador for integrado, bem como a categoria e o salário realmente auferido.

5 — Para os efeitos da integração dos trabalhadores nos escalões do anexo III, não serão contabilizados os rendimentos que respeitem às diuturnidades.

6 — Durante o período de integração, as associações de beneficiários poderão integrar trabalhadores nos diversos escalões da categoria de especialista da respectiva carreira, sem prejuízo do disposto nos números anteriores da presente cláusula.

7 — A integração dos trabalhadores nos novos escalões, nos termos desta cláusula, não é considerada como uma promoção na carreira, qualquer que seja a categoria em que o trabalhador seja integrado.

ANEXO I

Carreiras profissionais, condições específicas e progressão nas carreiras

ANEXO II

Definição de funções

Categorias a criar:

Encarregado de construção civil — nível v. — É o trabalhador que, sob a orientação de superior

hierárquico, dirige um conjunto de trabalhadores da sua especialidade;
Guarda de portas de água — especialista/nível VIII, principal/nível IX e de 1.ª classe/nível X. — É o trabalhador que normalmente executa determinadas tarefas, tais como abrir e fechar portas de água dos canais e vigiar os valados. Sempre que se ausenta por um período superior a três horas deve comunicá-lo à Associação de Beneficiários e manter-se contactável. O direito de se ausentar é exercido sem prejuízo do normal funcionamento das portas de água.

ANEXO III

(antigos anexos III e IV)

Tabela salarial e progressão horizontal

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais — Enquadramentos	Escalaões de remunerações mínimas				
		A	B	C	D	E
0	Engenheiro técnico agrário especialista Engenheiro técnico especialista Técnico especialista	845	855	865	876	886
I	Engenheiro técnico agrário principal Engenheiro técnico principal Técnico principal	781	793	803	813	824
II	Agente técnico agrícola especialista Analista informático de sistemas especialista Assistente administrativo especialista Chefe de serviços administrativos Engenheiro técnico agrário de 1.ª classe Engenheiro técnico de 1.ª classe Técnico profissional especialista Topógrafo especialista	689	700	710	721	732
III	Assistente administrativo principal Desenhador principal Encarregado electricista de central Engenheiro técnico agrário de 2.ª classe Engenheiro técnico de 2.ª classe	658	669	680	690	701
IV	Agente técnico agrícola principal Analista informático de sistemas principal Assistente administrativo de 1.ª classe Desenhador especialista Técnico profissional principal Topógrafo principal	586	597	607	618	628
V	Agente técnico agrícola de 1.ª classe Analista informático de sistemas de 1.ª classe Carpinteiro especialista Condutor de máquinas especialista Electricista especialista Encarregado de barragem com central eléctrica especialista Encarregado geral de máquinas/encarregado geral de construção civil Fiel de armazém especialista Fiscal especialista Mecânico especialista Motorista especialista Pedreiro especialista Serralheiro civil especialista Serralheiro mecânico especialista Técnico profissional de 1.ª classe Topógrafo de 1.ª classe	556	566	576	587	598

Níveis	Categorias profissionais — Enquadramentos	Escalaões de remunerações mínimas				
		A	B	C	D	E
VI	Agente técnico agrícola de 2.ª classe Analista informático de sistemas de 2.ª classe Assistente administrativo de 2.ª classe Caixa Carpinteiro principal Condutor de máquinas principal Desenhador de 1.ª classe Electricista principal Encarregado de barragem com central eléctrica Fiel de armazém principal Fiscal principal Mecânico principal Motorista principal Pedreiro principal Serralheiro civil principal Serralheiro mecânico principal Técnico profissional de 2.ª classe Topógrafo de 2.ª classe	515	527	537	548	559
VII	Carpinteiro de 1.ª classe Condutor de máquinas de 1.ª classe Desenhador de 2.ª classe Electricista de 1.ª classe Encarregado de barragem especialista Assistente administrativo de 3.ª classe Mecânico de 1.ª classe Motorista de pesados de 1.ª classe Operador de estação elevatória especialista Pedreiro de 1.ª classe Telefonista especialista Tractorista especialista	477	488	498	508	520
VIII	Cantoneiro de rega especialista Encarregado de barragem Fiscal de 1.ª classe Guarda especialista Guarda de porta de água especialista Operador de estação elevatória principal Telefonista principal Tractorista principal	458	468	479	490	500
IX	Cantoneiro de rega principal Carpinteiro de 2.ª classe Condutor de máquinas de 2.ª classe Electricista de 2.ª classe Fiel de armazém de 1.ª classe Fiscal de 2.ª classe Guarda principal Guarda de porta de água principal Mecânico de 2.ª classe Motorista de pesados de 2.ª classe Operador de estação elevatória de 1.ª classe Pedreiro de 2.ª classe Porta-miras especialista Cantoneiro de conservação especialista Serralheiro civil de 2.ª classe Serralheiro mecânico de 2.ª classe	429	439	447	458	468
X	Cantoneiro de conservação principal Cantoneiro de rega de 1.ª classe Carpinteiro de 3.ª classe Electricista de 3.ª classe Estagiário (assistente administrativo) do 2.º ano Guarda de 1.ª classe Guarda de porta de água de 1.ª classe Mecânico de 3.ª classe Operador de estação elevatória de 2.ª classe Pedreiro de 3.ª classe Porta-miras principal Serralheiro civil de 3.ª classe Serralheiro mecânico de 3.ª classe Telefonista de 1.ª classe Tractorista de 1.ª classe	417	429	440	449	460

Níveis	Categorias profissionais — Enquadramentos	Escalações de remunerações mínimas				
		A	B	C	D	E
XI	Ajudante de encarregado de barragem Auxiliar administrativo Cantoneiro de conservação de 1.ª classe Porta-miras de 1.ª classe	399	409	419	430	441
XII	Ajudante de electricista Ajudante de carpinteiro Ajudante de mecânico Ajudante de pedreiro Ajudante de serralheiro civil Ajudante de serralheiro mecânico Auxiliar administrativo de 1.ª classe Cantoneiro de rega de 2.ª classe Estagiário (escritório) do 1.º ano Fiel auxiliar de armazém Guarda de 2.ª classe Porta-miras de 2.ª classe Telefonista de 2.ª classe	378	389	401	411	421
XIII	Auxiliar administrativo de 2.ª classe Cantoneiro de conservação de 2.ª classe Trabalhador auxiliar Trabalhador de limpeza	363	374	384	394	406

Lisboa, 28 de Março de 2003.

Pela Associação de Beneficiários do Mira:

Manuel Amaro Freire Marreiros Figueira.

Pela Associação de Regantes e Beneficiários de Silves, Lagoa e Portimão:

Manuel Amaro Freire Marreiros Figueira.

Pela Associação de Regantes e Beneficiários do Vale do Sorraia:

José Gonçalves Ferreira Barahona Núncio.

Pela Associação de Beneficiários da Lezíria Grande de Vila Franca:

Pedro Serrasqueiro.

Pela Associação de Beneficiários do Plano de Rega do Sotavento do Algarve:

Manuel Amaro Freire Marreiros Figueira.

Pela Associação de Regantes e Beneficiários da Veiga de Chaves:

Manuel Amaro Freire Marreiros Figueira.

Pela Associação de Beneficiários da Obra da Vigia:

Manuel Amaro Freire Marreiros Figueira.

Pela Associação de Regantes e Beneficiários do Alvor:

Manuel Amaro Freire Marreiros Figueira.

Pela Associação de Beneficiários do Caia:

Manuel Amaro Freire Marreiros Figueira.

Pela Associação de Beneficiários de Idanha-a-Nova:

Manuel Amaro Freire Marreiros Figueira.

Pela Associação de Beneficiários da Obra de Rega de Odévilas:

Manuel Amaro Freire Marreiros Figueira.

Pela Associação de Beneficiários do Vale do Sado:

Manuel Amaro Freire Marreiros Figueira.

Pela Associação de Regantes e Beneficiários de Campilhas e Alto Sado:

Manuel Amaro Freire Marreiros Figueira.

Pela Associação de Beneficiários do Divor:

Manuel Amaro Freire Marreiros Figueira.

Pela Associação do Vale do Liz:

Manuel Amaro Freire Marreiros Figueira.

Pela Associação de Beneficiários do Roxo:

Manuel Amaro Freire Marreiros Figueira.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Jorge Santos.

Entrado em 8 de Julho de 2003.

Depositado em 10 de Julho de 2003, a fl. 27 do livro n.º 10, com o registo n.º 185/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a STCP — Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, S. A., e o Sind. dos Engenheiros do Norte e outros (quadros e técnicos) — Alterações salariais.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 —

2 — A tabela salarial vigora até 31 de Março de 2004.

Cláusula 11.ª

Diuturnidades

Para além das remunerações fixas, os trabalhadores auferem as seguintes diuturnidades, não cumulativas,

que farão parte integrante da retribuição e que terão em conta a respectiva antiguidade na empresa:

	Euros
Mais de 2 anos	14,82
Mais de 4 anos	29,54
Mais de 8 anos	59,08
Mais de 12 anos	88,62
Mais de 16 anos	118,16
Mais de 20 anos	147,70
Mais de 24 anos	177,24

Cláusula 13.^a

Subsídio de funeral

Por morte do trabalhador, a empresa concederá um subsídio mínimo de € 658,33 à família do trabalhador ou à pessoa que prove ter feito a despesa do funeral com o mesmo.

Porto, 22 de Maio de 2003.

Pela Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Economistas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Contabilistas:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 8 de Julho de 2003.

Depositado em 14 de Julho de 2003, a fl. 27 do livro n.º 10, com o n.º 191/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

Acordo de adesão entre a CPK — Companhia Produtora de Papel Kraftsack, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros ao AE entre a Portucel Tejo — Empresa de Celulose do Tejo, S. A., e as mesmas associações sindicais.

Cláusula 1.^a

A CPK — Companhia Produtora de Papel Kraftsack, S. A., e as associações sindicais outorgantes acordam,

por este meio, a adesão ao AE da Portucel Tejo — Empresa de Celulose do Tejo, S. A., com os mesmos efeitos e a mesma vigência à data da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de Junho de 2003, do AE Portucel Tejo.

Lisboa, 20 de Maio de 2003.

Pela CPK — Companhia Produtora de Papel Kraftsack, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

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

José Luís Carapinha Rei.

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SNET — Sindicato Nacional dos Engenheiros Técnicos:

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

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;

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT.

Lisboa, 11 de Junho de 2003. — Pelo Secretariado, *(Assinatura ilegível.)*

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química representa as seguintes Associação Sindicais:

SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas.

Lisboa, 17 de Junho de 2003. — Pelo Secretariado, *(Assinatura ilegível.)*

Entrado em 29 de Maio de 2003.

Depositado em 7 de Julho de 2003, a fl. 25 do livro n.º 10, com o n.º 176/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

Sind. dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação do Sul e Regiões Autónomas — STAAE Sul e Regiões Autónomas — Alteração.

Alteração, aprovada no IV congresso, realizado em 28 de Março de 2003, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.^a série, n.º 16, de 30 de Agosto de 1991.

CAPÍTULO I

Da denominação, sede e âmbito

Artigo 1.º

Definição

O Sindicato dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação do Sul e Regiões Autónomas (STAAE Sul e Regiões Autónomas) é uma estrutura sindical dos trabalhadores não docentes que exercem a sua actividade profissional ligada ao ensino ou à ciência dentro do seu âmbito geográfico.

Artigo 2.º

Âmbito geográfico

O âmbito geográfico do STAAE Sul e Regiões Autónomas compreende:

- a) Em Portugal continental, os distritos de Beja, Évora, Faro, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal;
- b) As Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira.

Artigo 3.º

Sede e delegações

1 — O Sindicato tem a sua sede em Lisboa.

2 — O Sindicato tem ou poderá vir a ter delegações nas capitais e nas Regiões Autónomas dos distritos que se encontrem no seu âmbito geográfico.

3 — Por razões de política sindical, o sindicato poderá criar subdelegações concelhias onde as condições as tornem necessárias, nos termos do n.º 1 do artigo 54.º

CAPÍTULO II

Dos princípios fundamentais e objectivos

Artigo 4.º

Princípios fundamentais

1 — O Sindicato dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação da Zona Norte orienta a sua actuação dentro da observância dos princípios do sindicalismo democrático e da liberdade sindical, tal como se acham definidos pela Declaração Universal dos Direitos do Homem e pela OIT, nomeadamente através da organização e gestão democráticas, baseadas na eleição periódica dos seus dirigentes e na participação livre e activa dos seus associados.

2 — O Sindicato é independente e autónomo face ao Estado, às entidades patronais, às instituições religiosas, aos partidos e associações políticas e a quaisquer forças ou poderes sociais, sem prejuízo de manter as relações necessárias à realização dos objectivos que se propõe e de assegurar a cooperação socialmente desejável entre todos os poderes sociais convergentes em esforços de progresso material e de desenvolvimento social e humano.

3 — O Sindicato apoia responsabilmente a luta de quaisquer trabalhadores e é com eles solidário em tudo quanto não colida com os princípios fundamentais que o regem nem com as liberdades, a democracia e os direitos de outros trabalhadores.

4 — O Sindicato é solidário com todos os trabalhadores e suas organizações que, em qualquer parte do mundo, lutam pela construção da democracia política, económica e social.

Artigo 5.º

Objectivos

São objectivos principais do Sindicato:

- a) A defesa firme e coerente das condições de trabalho dos seus associados;
- b) O contributo democrático para a transformação da sociedade numa sociedade isenta de exploração, em que dominem a solidariedade e a justiça, na liberdade e igualdade de todos os homens.

Artigo 6.º

Ligação à Federação Nacional dos Sindicatos da Educação

1 — Para a prossecução dos seus objectivos o STAAE Sul e Regiões Autónomas adere à Federação Nacional dos Sindicatos da Educação (FNE).

2 — O STAAE Sul e Regiões Autónomas pode desvincular-se da FNE desde que nesse sentido se pronuncie a assembleia geral.

CAPÍTULO III

Dos sócios

Artigo 7.º

Qualidade de sócio

1 — Podem ser sócios do Sindicato:

- a) Os trabalhadores não docentes por conta de outrem que exerçam a sua actividade profissional ligada ao ensino ou à ciência;
- b) Os trabalhadores referidos na alínea a), mesmo que em situação de reforma, aposentação ou licença.

2 — Os associados que se encontrem, transitoriamente, no exercício de funções políticas em órgãos executivos do Estado ou de direcção na administração central e regional mantêm a qualidade de sócio, com todos os direitos e deveres inerentes, excepto os que respeitem ao exercício de cargo ou representação sindicais.

Artigo 8.º

Pedido de admissão

1 — O pedido de admissão é feito à comissão directiva através de proposta subscrita pelo interessado e implica a aceitação do estatuto.

2 — A proposta de admissão será submetida ao parecer do conselho geral na situação prevista na alínea l) do n.º 1 do artigo 34.º

Artigo 9.º

Indeferimento do pedido de admissão e respectivo recurso

1 — Indeferido o pedido de admissão, a respectiva deliberação, convenientemente fundamentada, será

notificada ao interessado por carta registada com aviso de recepção, expedida no prazo de 15 dias.

2 — No prazo de oito dias a contar da notificação, o interessado poderá interpor recurso para o conselho geral, alegando o que houver por conveniente.

3 — A interposição do recurso far-se-á contra recibo, na instância recorrida, que nos cinco dias subsequentes remeterá o processo ao conselho geral.

4 — Ouvido o interessado, o conselho geral decidirá, em última instância, na sua primeira reunião posterior.

Artigo 10.º

Direitos do sócio

1 — São direitos do associado:

- a) Ser defendido pelo Sindicato em quaisquer conflitos de trabalho;
- b) Beneficiar do apoio sindical, jurídico e judiciário do Sindicato em tudo quanto seja relativo à sua actividade profissional;
- c) Participar e intervir na vida do Sindicato, exprimindo com completa liberdade o seu parecer sobre as questões do interesse colectivo dos associados, bem como usar de todas as prerrogativas estatutariamente consagradas;
- d) Eleger e ser eleito para os órgãos e estruturas do Sindicato, com a excepção referida no n.º 2 do artigo 7.º;
- e) Ser informado de toda a actividade do Sindicato;
- f) Beneficiar de todos os serviços prestados pelo Sindicato, bem como por instituições dele dependentes, com ele cooperantes ou de que seja membro, nos termos dos respectivos estatutos;
- g) Beneficiar de todas as actividades desenvolvidas pelo Sindicato nos domínios sindical, profissional, social, cultural, desportivo, formativo e informativo;
- h) Apelar para o congresso em caso de sanção de expulsão;
- i) Retirar-se a todo o tempo do Sindicato, mediante comunicação escrita dirigida à direcção e ao secretariado distrital competente, por correio registado;
- j) Ser compensado das despesas de deslocação e manutenção em serviço sindical e das deduções ao vencimento motivados pelo exercício comprovado de obrigações sindicais.

2 — O exercício de cargos sindicais é gratuito, tendo, porém, os membros dos corpos gerentes direito ao reembolso da importância correspondente ao tempo gasto em actividades determinadas directamente pela comissão directiva ou pelo conselho geral, importância calculada com base no seu salário profissional, sem qualquer acréscimo justificável por trabalho nocturno, extraordinário ou prestado em dias de descanso semanal, feriados ou nas férias.

Artigo 11.º

Deveres dos sócios

São deveres dos associados:

- a) Cumprir as disposições do estatuto e regulamento do Sindicato;

- b) Pagar regularmente as quotas;
- c) Participar e intervir nas actividades do Sindicato, manter-se delas informado e desempenhar as funções para que for eleito;
- d) Respeitar, fazer respeitar e difundir os princípios fundamentais e os objectivos do Sindicato, bem como empenhar-se no reforço da organização sindical nos locais de trabalho;
- e) Cumprir as deliberações emanadas dos órgãos do Sindicato de acordo com o estatuto, sem prejuízo do direito de opinião e de crítica, e agir solidariamente na defesa dos interesses colectivos do Sindicato;
- f) Comunicar ao Sindicato, no prazo máximo de 10 dias, a mudança de residência ou local de trabalho, a passagem à situação de reforma ou de incapacidade por doença e o impedimento por serviço militar;
- g) Denunciar junto do Sindicato todos os casos de conflito com as entidades patronais, bem como situações de atropelo aos direitos dos trabalhadores por parte dessas entidades;
- h) Devolver o cartão de sócio quando tenha perdido essa qualidade.

Artigo 12.º

Suspensão da qualidade de sócio

São suspensos os sócios que:

- a) Se atrasem no pagamento das suas quotas por período superior a três meses, excepto nos casos de não percepção de vencimento, de doença ou de cumprimento de serviço militar;
- b) Tenham sido objecto de medida disciplinar de suspensão;
- c) Estejam temporariamente a exercer a profissão fora da área do Sindicato, a menos que declarem expressamente pretender manter o vínculo ao Sindicato, cumprindo os deveres inerentes, designadamente o pagamento de quotas.

Artigo 13.º

Cessaçãõ da qualidade de sócio

A qualidade de associado cessa:

- a) Por declaração de vontade do sócio, formulada por escrito;
- b) Por cessaçãõ de funções (prevista no artigo 7.º), salvo nas hipóteses de desemprego, licença, reforma ou suspensão temporária por motivo de serviço público;
- c) Por applicaçãõ de pena de expulsãõ.

Artigo 14.º

Readmissãõ

1 — Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, os trabalhadores que tenham perdido a qualidade de sócio poderão ser readmitidos nos termos e nas condições exigidas para a admissãõ.

2 — Verificada a hipótese prevista no artigo 12.º, alínea a), a readmissãõ não poderá ocorrer antes de esgotado o prazo de um ano.

3 — O trabalhador punido com expulsãõ apenas poderá ser readmitido quando haja decorrido um ano sobre a applicaçãõ da pena e depois de obtido parecer favorável do conselho geral.

CAPÍTULO IV

Regime disciplinar

Artigo 15.º

Penas disciplinares

1 — Podem ser applicadas as seguintes penas disciplinares aos sócios que infrinjam as normas do estatuto e os regulamentos devidamente aprovados:

- a) Repreensãõ por escrito;
- b) Suspensãõ até 30 dias;
- c) Suspensãõ de 31 a 90 dias;
- d) Suspensãõ de 91 a 180 dias;
- e) Expulsãõ.

2 — As medidas disciplinares referidas nas alíneas d) e e) serão applicáveis aos sócios que:

- a) Violem dolosa e gravemente o estatuto;
- b) Não acatem as deliberações dos órgãos competentes.

3 — Não tendo o arguido antecedentes disciplinares, a sanção applicável não excederá, em regra, a de suspensão até 90 dias.

4 — A reincidência implica agravamento da medida disciplinar em relação à anteriormente applicada.

5 — Verificar-se-á reincidência quando o associado cometa infracção idêntica a outra por que tenha sido punido há menos de dois anos.

Artigo 16.º

Exercício do poder disciplinar

1 — Salvo o preceituado no n.º 2, o poder disciplinar é exercido pela comissão disciplinar.

2 — Compete ao conselho geral aplicar as penas das alíneas d) e e) do n.º 1 do artigo 15.º

3 — Na hipótese prevista no número anterior, o processo, finda a instrução, será conclusõ ao conselho geral, com parecer da comissão disciplinar.

Artigo 17.º

Processo

1 — O processo disciplinar, que se inicia pela nota de culpa, será antecedido quando tal se demonstre necessário, por inquérito de duração não superior a 30 dias.

2 — A nota de culpa, com a discrição precisa e completa dos factos imputados ao arguido e com a indicaçãõ da pena ou penas applicáveis, será deduzida por escrito e notificada ao infractor, mediante entrega, contra recibo, de cópia integral, ou remessa por correio registado com aviso de recepçãõ.

3 — O arguido dispõe de cinco dias úteis, contados a partir da notificação da nota de culpa referida no número anterior, para consultar o processo nas instalações do STAAE Sul e Regiões Autónomas, podendo fazer-se acompanhar por advogado.

4 — O arguido dispõe de 20 dias, contados a partir da notificação referida no n.º 2, para responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos de facto relevantes e podendo oferecer as provas e solicitar as diligências probatórias que repute necessárias à descoberta da verdade.

5 — No caso do arguido responder à nota de culpa, a comissão disciplinar deverá nomear de entre os seus membros um instrutor do processo, que procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere desnecessárias ou inconvenientes, devendo, nesse caso, fundamentar por escrito a sua decisão.

6 — O instrutor do processo não é obrigado a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

7 — A decisão será tomada nos 60 dias subsequentes ao termo do prazo referido no n.º 4.

8 — Cabendo a decisão ao conselho geral, o prazo a que alude o número anterior será de 120 dias.

9 — A decisão será notificada ao arguido, observando-se, com as necessárias adaptações, o disposto no n.º 2 e, quando não recorrida, comunicada à comissão directiva.

Artigo 18.º

Recurso

1 — Das decisões condenatórias proferidas pela comissão disciplinar cabe recurso para o conselho geral, que julgará em última instância.

2 — Das decisões proferidas pelo conselho geral no exercício da sua competência exclusiva cabe recurso para o congresso.

3 — O recurso será interposto no prazo de 20 dias contados a partir da notificação referida no n.º 9 do artigo 17.º

CAPÍTULO V

Da quotização

Artigo 19.º

Quota

1 — O valor da quota será de 0,8% sobre a retribuição ilíquida e a percentagem estabelecida pelo conselho geral.

2 — A cobrança das quotas incumbe ao Sindicato, que poderá celebrar com as entidades empregadoras ou outros os acordos admitidos por lei que se destinem a facilitá-la.

Artigo 20.º

Isenções

Estão isentos de pagamento de quotas, salvo declaração contrária dos mesmos, os associados que:

- a) Por motivo de doença tenham os seus vencimentos suspensos;
- b) Tenham o seu vencimento unilateralmente suspenso pela entidade patronal;
- c) Se encontrem desempregados;
- d) Estejam a cumprir serviço militar obrigatório.

Artigo 21.º

Redução

Podem beneficiar de redução de quota, desde que o solicitem por escrito, os associados em situação de reforma, aposentação ou licença e sócios portadores de deficiência superior a 60 %

CAPÍTULO VI

Dos órgãos centrais do Sindicato

SECÇÃO I

Da assembleia geral

Artigo 22.º

Constituição, quórum e deliberações

1 — A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno uso dos seus direitos sindicais.

2 — A assembleia geral tem função exclusivamente deliberativa, a exercer por voto directo, secreto e universal.

3 — Salvo disposição em contrário, as deliberações são tomadas por maioria dos associados presentes.

4 — No mais, às reuniões da assembleia geral serão aplicáveis, com as adaptações necessárias, as normas pertinentes dos artigos seguintes.

Artigo 23.º

Competências

1 — Compete exclusivamente à assembleia geral:

- a) Deliberar, sob proposta do congresso ou do conselho geral, da destituição, no todo ou em parte, da mesa da assembleia geral, da direcção, do conselho geral e da comissão fiscalizadora de contas;
- b) Aprovar os balanços anuais;
- c) Deliberar sobre a declaração de greve por período superior a três dias, sob proposta da direcção;
- d) Deliberar sobre as alterações ao estatuto que lhe sejam propostas pelo congresso;
- e) Deliberar, sob proposta da comissão directiva, relativamente à filiação do Sindicato;
- f) Deliberar, sob proposta do congresso, da fusão ou dissolução do Sindicato;
- g) Deliberar sobre todas as propostas que lhe sejam submetidas, obrigatória ou facultativa-

mente, pelo congresso, pelo conselho geral ou pela direcção, no âmbito das suas respectivas competências;

- h) Autorizar o Sindicato a demandar os membros dos corpos gerentes por factos praticados no exercício dos seus cargos.

2 — A deliberação prevista na alínea a) será acompanhada da eleição das comissões provisórias necessárias à substituição dos órgãos que hajam sido destituídos, quando não seja possível aplicar o disposto na alínea q) do n.º 1 do artigo 34.º

3 — A assembleia geral reúne, ordinariamente, com a periodicidade resultante da lei ou do estatuto e, extraordinariamente, quando assim o requeiram, nos termos do mesmo estatuto, o congresso, o conselho geral, a comissão directiva ou 200 associados.

4 — Os requerimentos para convocação da assembleia geral serão dirigidos, por escrito, ao presidente da mesa e deles constarão sempre os motivos que a determinam, a sua fundamentação estatutária, bem como a respectiva ordem de trabalhos, que não poderá ser alterada.

Artigo 24.º

Convocatória

1 — A assembleia geral será convocada nos oito dias subsequentes ao da recepção do respectivo requerimento, quando necessário mediante aviso remetido aos sócios, por intermédio da estrutura sindical e publicado em pelo menos um dos jornais diários de informação de maior tiragem em cada distrito abrangido pelo Sindicato, com indicação do dia, hora, locais e a ordem de trabalhos.

2 — Ressalva disposição expressa em contrário, a convocação referida no número anterior será feita por forma que a assembleia geral se realize entre o 10.º e o 30.º dias subsequentes ao da publicação em primeiro dia, pela imprensa, do respectivo aviso convocatório.

3 — Quando tenha por fim deliberar sobre a matéria referida na alínea c) do n.º 1 do artigo anterior, a assembleia geral realizar-se-á entre o 4.º e o 10.º dias subsequentes ao da publicação da respectiva convocatória.

SECÇÃO II

Da mesa da assembleia geral

Artigo 25.º

Mesa da assembleia geral

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e três secretários.

2 — A mesa da assembleia geral eleita será também a mesa do congresso e do conselho geral.

3 — As deliberações da mesa da assembleia geral serão tomadas por maioria dos seus membros.

Artigo 26.º

Competências

1 — Compete à mesa da assembleia geral:

- a) Assegurar o bom funcionamento e o expediente das sessões na assembleia geral;
- b) Dar publicidade às deliberações da assembleia.

2 — Compete, em especial, ao presidente da mesa:

- a) Convocar a assembleia geral;
- b) Conferir posse aos membros da mesa da assembleia geral, do conselho geral e da direcção;
- c) Presidir à comissão de verificação de mandatos do congresso;
- d) Presidir à comissão de fiscalização eleitoral;
- e) Comunicar ao congresso e ao conselho geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;
- f) Assinar os termos de abertura e encerramento dos livros de posse e de actas dos órgãos centrais do Sindicato, bem como rubricar todas as suas folhas;
- g) Assistir, quando o entenda conveniente, às reuniões da direcção, sem direito a voto;
- h) Deferir o pedido de demissão de qualquer órgão central ou de renúncia de um ou mais dos seus membros.

3 — Compete, em especial, ao vice-presidente:

- a) Suprir os impedimentos do presidente;
- b) Coadjuvar o presidente da mesa, assegurando o expediente.

4 — Compete, em especial, aos secretários:

- a) Minutar as actas;
- b) Passar certidão de actas aprovadas;
- c) Assegurar o trabalho de secretário da mesa e elaborar as actas das suas reuniões.

SECÇÃO III

Do congresso

Artigo 27.º

Constituição do congresso

1 — O congresso reúne de quatro em quatro anos e é constituído:

- a) Pelo colégio de delegados eleitos nos termos do artigo 30.º do presente estatuto;
- b) Pelos membros efectivos da comissão directiva e da mesa da assembleia geral;
- c) Por até 20% dos membros de cada uma das listas candidatas à direcção e à mesa da assembleia geral e até 5% dos membros das listas candidatas ao conselho geral;
- d) Os membros efectivos dos secretariados distritais e dos secretariados sectoriais são membros do congresso sem direito a voto.

2 — Os restantes candidatos das listas referidas na alínea c) do n.º 1 têm direito a participar, sem direito a voto, no congresso.

3 — O número de delegados previstos na alínea b) do n.º 1 será obrigatoriamente inferior a um terço do total de delegados.

Artigo 28.º

Convocação do congresso

A convocação do congresso é feita pelo presidente da mesa da assembleia geral, através de avisos convocatórios publicados em pelo menos um dos jornais diários mais lidos em cada distrito, com antecedência mínima de 120 dias.

Artigo 29.º

Competências

1 — Compete ao congresso:

- a) Eleger a mesa da assembleia geral, a direcção e o conselho geral;
- b) Apreciar a actividade do Sindicato relativamente a todos os seus órgãos e instâncias;
- c) Apreciar o relatório da direcção;
- d) Definir as grandes linhas de política reivindicativa;
- e) Discutir e aprovar o plano de acção para o quadriénio;
- f) Apreciar e propor à assembleia geral a alteração total ou parcial do estatuto;
- g) Apreciar e propor à assembleia geral a fusão ou dissolução do Sindicato.

2 — No exercício da competência prevista na alínea e) do n.º 1, o congresso terá de respeitar o programa da direcção eleita.

3 — O congresso não pode deliberar sem a presença da maioria dos seus membros, sendo nulas as decisões relativas a matéria alheia à ordem de trabalhos.

4 — Salvo o disposto no número seguinte, as deliberações são tomadas por maioria de votos dos congressistas presentes.

5 — As deliberações relativas às matérias referidas nas alíneas a) e b) do n.º 1 são tomadas em escrutínio secreto.

Artigo 30.º

Delegados ao congresso

1 — O colégio de delegados deve reflectir a composição sectorial e o âmbito geográfico do Sindicato.

2 — A eleição do colégio de delegados ao congresso é realizada no âmbito de cada distrito, por sufrágio directo, secreto e universal, e os resultados da eleição serão obtidos com recurso ao método de Hondt.

3 — O processo eleitoral rege-se por regulamento próprio, aprovado pelo conselho geral, sob proposta da comissão organizadora referida no artigo seguinte e divulgado até ao 10.º dia subsequente ao da convocação do congresso.

Artigo 31.º

Organização do congresso

1 — A organização do congresso é da competência da mesa da assembleia geral, que será coadjuvada por uma comissão organizadora.

2 — A comissão organizadora referida no número anterior será constituída por membros do conselho geral, por este designados.

3 — O funcionamento e todo o processo relativo ao congresso serão estabelecidos em regime próprio, aprovados pelo conselho geral sob proposta da comissão organizadora.

4 — À mesa da assembleia geral compete garantir o bom funcionamento do congresso nos termos do regimento.

SECÇÃO IV

Do conselho geral

Artigo 32.º

Definição

O conselho geral é um órgão central, com funções deliberativas e de fiscalização no âmbito das competências que lhe são atribuídas.

Artigo 33.º

Constituição

1 — O conselho geral é constituído por:

- a) Os membros da mesa da assembleia geral;
- b) Dois membros de cada secretariado distrital e regional nos termos do artigo 50.º;
- c) Dois membros de cada secretariado sectorial, nos termos dos artigos 45.º e seguintes;
- d) Por 32 membros eleitos, saídos de várias listas concorrentes às eleições para esse órgão, seguindo a regra da média mais alta do método de Hondt.

2 — Os 32 membros eleitos deverão reflectir um equilíbrio entre os vários sectores de ensino. Este requisito é exigível a todas as listas na sua composição original e na composição final do conselho.

3 — A comissão directiva participa, sem direito a voto, nas reuniões do conselho geral.

Artigo 34.º

Competências

1 — Compete ao conselho geral:

- a) Aprovar anualmente o plano de acção da direcção dentro dos parâmetros do plano quadrienal aprovado pelo congresso;
- b) Aprovar anualmente o relatório de actividades da direcção;
- c) Aprovar o orçamento anual do Sindicato até 30 de Novembro e as contas do exercício até 31 de Março de cada ano, sem prejuízo da competência exclusiva da assembleia geral para a aprovação definitiva do balanço;
- d) Deliberar sobre a matéria da sua exclusiva competência ou que lhe tenha sido delegada ou voluntariamente submetida pelo congresso, no uso da competência deste;
- e) Decretar a greve, sob proposta da comissão directiva, por espaço não superior a três dias;

- f) Dar parecer sobre as questões que lhe sejam submetidas pela direcção e pela comissão directiva;
- g) Eleger, de entre os seus membros, a comissão fiscalizadora de contas e a comissão disciplinar;
- h) Aprovar o seu regulamento interno;
- i) Apreciar e propor ao congresso a destituição da mesa da assembleia geral e da direcção, no todo ou em parte, salvo quando o congresso tenha sido entretanto convocado;
- j) Resolver, em última instância e sem prejuízo do disposto no artigo 18.º, diferendos entre os órgãos do Sindicato e os associados, podendo nomear as comissões de inquérito que o habilitem à mais adequada tomada de decisão;
- l) Deliberar sobre a readmissão de sócio a quem tenha sido aplicada a medida disciplinar de expulsão;
- m) Requerer a convocação da assembleia geral ou do congresso extraordinário nos termos do estatuto, para exercício das suas competências;
- n) Autorizar a direcção a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- o) Designar a comissão organizadora do congresso;
- p) Elaborar e aprovar o regulamento eleitoral para o colégio de delegados ao congresso, bem como o regimento que regulará o funcionamento deste;
- q) Eleger, de entre os seus membros, as comissões provisórias necessárias à substituição de órgãos que hajam maioritariamente renunciado ou tenham sido destituídos.

2 — As deliberações do conselho geral, que não pode funcionar sem a presença da maioria dos seus titulares, são tomadas por maioria absoluta dos membros presentes ou, respeitando à matéria a que alude a alínea h) do n.º 1, pela maioria de dois terços.

3 — Na hipótese referida na parte final do número anterior, a votação é secreta.

Artigo 35.º

Convocação e reuniões

1 — O conselho geral reúne ordinariamente três vezes por ano e extraordinariamente a requerimento de:

- a) Comissão directiva;
- b) Comissão disciplinar;
- c) Comissão fiscalizadora de contas;
- d) Um terço dos seus membros.

2 — A convocação do conselho geral faz-se por comunicação escrita contendo indicação expressa da ordem de trabalhos e do dia, hora e local da reunião. A comunicação será dirigida a cada um dos membros do conselho geral com a antecedência necessária à sua recepção e pelo menos até cinco dias antes da reunião a que respeitem.

3 — Os requerimentos para a convocação do conselho geral, com indicação dos motivos que os determinam e da ordem de trabalhos, serão dirigidos ao presidente da mesa, que, ouvida esta, procederá à convocação para data compreendida nos 15 dias subsequentes.

SECÇÃO V

Da comissão fiscalizadora de contas

Artigo 36.º

Composição

1 — A comissão fiscalizadora de contas é composta por cinco associados eleitos em cada biénio pelo conselho geral de entre os seus membros, por sufrágio secreto e directo e por listas nominativas e apurados os resultados pelo método de Hondt.

2 — Na primeira reunião, os membros eleitos para a comissão fiscalizadora de contas designarão entre si o presidente.

Artigo 37.º

Competências

1 — A comissão fiscalizadora de contas tem acesso a toda a documentação de carácter administrativo e contabilístico do Sindicato, reunindo com a comissão directiva e com os secretariados distritais e regionais sempre que tal se mostre necessário ao cabal cumprimento das suas atribuições.

2 — Em especial, compete à comissão fiscalizadora de contas:

- a) Examinar a contabilidade e os serviços de tesouraria dependentes do Sindicato;
- b) Dar parecer sobre as contas financeiras, orçamento anual e suas revisões, apresentadas pela direcção ao congresso ou ao conselho geral;
- c) Apresentar ao congresso, ao conselho geral e à direcção todas as sugestões que julgue de interesse para a vida do Sindicato ou de instituições deste dependentes, particularmente no domínio da gestão financeira;
- d) Apresentar ao conselho geral, até 25 de Novembro, parecer sobre o orçamento elaborado pela direcção;
- e) Apresentar ao conselho geral, até 25 de Março, parecer sobre as contas do exercício.

SECÇÃO VI

Da comissão disciplinar

Artigo 38.º

Composição e competência

1 — A comissão disciplinar detém o poder disciplinar, nos termos dos artigos 14.º e seguintes.

2 — A comissão disciplinar é composta por cinco membros eleitos pelo conselho geral de entre os seus membros, por sufrágio secreto e directo e por listas nominativas completas e apurado o resultado por recurso ao método de Hondt.

SECÇÃO VII

Da direcção

Artigo 39.º

Colégio directivo

1 — A direcção do Sindicato é exercida colegialmente pelos seguintes órgãos:

- a) Comissão directiva;
- b) Secretariados do sector particular e oficial;
- c) Secretariados distritais.

2 — Os seus elementos são responsáveis perante a assembleia geral, o congresso e o conselho geral, respondendo solidariamente pelos actos praticados durante o mandato para que tenham sido eleitos.

3 — Quando da composição prevista no n.º 1 resultar um número par, o 1.º suplente da comissão directiva passará a integrar, de direito, a direcção.

Artigo 40.º

Convocação e reunião do colégio directivo

1 — A direcção reúne, em sessão plenária, três vezes por ano ou, extraordinariamente, por convocação do presidente.

2 — A direcção pode reunir de forma restrita, com a seguinte composição: comissão directiva, coordenadores dos secretariados distritais e coordenadores dos secretariados sectoriais (particular e oficial).

Artigo 41.º

Funções

São funções da direcção:

- a) Coordenar a actividade sindical;
- b) Dar execução às deliberações da assembleia geral, do congresso e do conselho geral;
- c) Apresentar e submeter à discussão do congresso o relatório de actividades referentes ao exercício do mandato;
- d) Requerer a convocação da assembleia geral, do conselho geral e do congresso, bem como submeter à sua apreciação e deliberação os assuntos sobre os quais devem pronunciar-se ou que a direcção entenda submeter-lhe.

SECÇÃO VIII

Da comissão directiva

Artigo 42.º

Composição

1 — A comissão directiva é composta pelo presidente do Sindicato, dois vice-presidentes, um tesoureiro e por vogais em número par, no mínimo de seis elementos, sendo o primeiro o tesoureiro.

2 — A comissão directiva terá, pelo menos, dois elementos suplentes.

3 — A comissão directiva reúne semanalmente.

4 — A comissão directiva deverá ser constituída por elementos das diferentes categorias profissionais.

Artigo 43.º

Presidente e vice presidentes da comissão directiva

1 — O presidente da comissão directiva é o presidente do Sindicato, competindo-lhe:

- a) Convocar e coordenar as reuniões da comissão directiva e da direcção;
- b) Representar a comissão directiva, a direcção e o próprio Sindicato sempre que a direcção, por acta, lhe conceder poderes para tal;
- c) Despachar os assuntos urgentes, sem prejuízo de posterior ratificação pela comissão directiva ou pela direcção.

2 — Compete ao 1.º vice-presidente:

- a) Substituir o presidente nos seus impedimentos;
- b) Determinar quem o substitui no caso em que, no impedimento do presidente, este não possa exercer o direito previsto na parte final da alínea b) do número anterior.

3 — Compete ao 2.º vice-presidente a responsabilidade pela dinamização do Sindicato.

Artigo 44.º

Competências da comissão directiva

A comissão directiva é o órgão executivo máximo do Sindicato, competindo-lhe:

- a) Dirigir o Sindicato, com o apoio dos secretariados sectoriais (oficial e particular) e distritais;
- b) Executar as deliberações tomadas pela assembleia geral, congresso ou conselho geral, no que lhes diga respeito;
- c) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
- d) Apresentar propostas e contrapropostas a quaisquer entidades empregadoras, de acordo com as prioridades e estratégias definidas pela assembleia geral, pelo congresso ou pelo conselho geral, dando sequência aos processos de negociação colectiva;
- e) Prestar informação escrita aos associados, através da estrutura sindical, acerca da actividade do Sindicato e da participação deste em outras instituições ou organizações sindicais;
- f) Decidir da admissão de sócios, nos termos do estatuto;
- g) Gerir os fundos do Sindicato, respondendo os seus membros, solidariamente, pela sua aplicação;
- h) Dirigir os serviços do Sindicato e exercer o poder disciplinar sobre os trabalhadores do Sindicato;
- i) Apresentar à comissão fiscalizadora de contas, para recolha de parecer, as contas do exercício e o orçamento para o ano seguinte, até 15 de Março e 15 de Novembro, respectivamente, acompanhados, se necessário, de fundamentações pertinentes;
- j) Criar grupos de trabalho ou de estudo necessários ao melhor exercício da sua competência;
- k) Requerer a convocação do conselho geral, quando tal se mostrar necessário, para apreciação e deliberação sobre matérias da sua competência ou que a comissão directiva entenda submeter-lhe.

CAPÍTULO VII

Dos secretariados sectoriais

Artigo 45.º

Eleição

1 — Os secretariados sectoriais são eleitos em conjunto com os outros corpos gerentes do Sindicato, em lista única.

2 — Os membros efectivos dos secretariados são membros de direito do conselho geral e do congresso.

Artigo 46.º

Composição

1 — Cada secretariado será composto por três a cinco elementos efectivos e, pelo menos, um suplente.

2 — Os membros efectivos dos secretariados de sector reúnem quinzenalmente.

Artigo 47.º

Atribuições

São atribuições de cada secretariado:

- a) Analisar a legislação referente ao sector;
- b) Fazer o levantamento das questões sócio-profissionais que afectam o sector;
- c) Elaborar propostas tendentes à resolução dos problemas definidos pelos estudos referidos nas alíneas a) e b) de acordo com a orientação geral do Sindicato estabelecida no programa da direcção, com os planos de acção aprovados no congresso e com as deliberações dos plenários e assembleias de delegados;
- d) Emitir pareceres sobre matérias da sua competência que lhe forem solicitados pela comissão directiva dentro do prazo por ela definido;
- e) Apoiar os secretariados distritais na dinamização do sector;
- f) Constituir grupos de apoio, sempre que necessários, para o estudo específico de algumas questões.

Artigo 48.º

Sectores

1 — São constituídos os seguintes secretariados:

- a) Do oficial;
- b) Do particular;
- c) Dos trabalhadores aposentados.

2 — Novos sectores podem ser organizados, sob proposta da direcção, pelo congresso, desde que o número de associados, não integráveis nos sectores definidos, o aconselhe.

3 — Os sectores definidos no n.º 1 poderão ser alterados em congresso se uma reforma global do ensino o tornar necessário.

CAPÍTULO IX

Da organização regional

Artigo 49.º

Órgãos regionais

1 — A acção sindical é assegurada ao nível continental por:

- a) Secretariados distritais;
- b) Secretariados concelhios;
- c) Assembleia distrital de delegados sindicais.

2 — Ao nível das Regiões Autónomas, por:

- a) Secretariados;
- b) Secretariados concelhios;
- c) Assembleia de delegados por ilha.

SECÇÃO I

Dos secretariados distritais

Artigo 50.º

Eleição e composição

1 — Os secretariados distritais e das Regiões Autónomas são compostos por um mínimo de três elementos efectivos e máximo de cinco, devendo ter pelo menos dois suplentes.

2 — Os secretariados distritais e das Regiões Autónomas são eleitos em lista conjunta com os restantes órgãos que constituem a direcção (comissão directiva e secretariados sectoriais — oficial e particular) e com a mesa da assembleia geral.

3 — Os membros efectivos dos secretariados distritais são participantes no congresso, sem direito a voto.

Artigo 51.º

Funcionamento

1 — O funcionamento dos secretariados distritais poderá ser regido por regulamento interno, por eles elaborado e aprovado.

2 — Cada secretariado reúne semanalmente.

3 — Os secretariados distritais terão um coordenador designado pela comissão directiva, ouvido o respectivo secretariado.

Artigo 52.º

Competência

Compete aos secretariados regionais:

- a) Dinamizar a vida sindical no distrito, designadamente através da promoção da eleição dos delegados sindicais dos núcleos sindicais de base, da difusão das informações sindicais e de reuniões periódicas com os delegados sindicais;
- b) Dar parecer relativamente às propostas de admissão, como sócios, de trabalhadores da área dos respectivos distritos, quando lhes seja pedido;

- c) Elaborar e manter actualizado o inventário dos bens e o ficheiro de associados e delegados sindicais do distrito;
- d) Desempenhar todas as tarefas que neles sejam delegadas em conformidade com o estatuto;
- e) Apreciar a regularidade do processo de eleição dos delegados sindicais e enviá-lo, nos cinco dias subsequentes, à comissão directiva do Sindicato;
- f) Coordenar e dinamizar a actividade dos delegados sindicais, ouvidos estes em reunião;
- g) Submeter à comissão directiva proposta de criação de secretariados concelhios;
- h) Propor, discutir e deliberar, em reunião plenária de direcção, sobre a concretização do programa com que foram eleitos os corpos gerentes do Sindicato, a forma de aplicação do plano de acção aprovado pelo congresso e assuntos que lhe sejam submetidos;
- i) Assegurar a reciprocidade de relações entre os órgãos centrais do Sindicato e os sócios da área do distrito, directamente e através dos delegados sindicais;
- j) Gerir, com eficiência, os fundos postos à sua disposição pelo orçamento do Sindicato.

Artigo 53.º

Comissão distrital provisória

Quando mais de metade dos membros efectivos de um secretariado distrital se tenha demitido, será designada pelo conselho geral, sob proposta da comissão directiva, uma comissão provisória de três membros que assegurará até ao congresso as funções do secretariado distrital.

SECÇÃO II

Dos secretariados concelhios

Artigo 54.º

Criação, composição e extinção

1 — Poderão ser criados, por deliberação da direcção e sob proposta do secretariado distrital correspondente, secretariados concelhios sempre que o número de associados e as condições geográficas o aconselhem.

2 — O secretariado concelhio é composto por três a cinco elementos designados pela comissão directiva, ouvido o secretariado distrital.

3 — À extinção dos secretariados concelhios é aplicável o disposto no n.º 1.

4 — Aos secretariados concelhios é aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto no artigo 53.º

Artigo 55.º

Competência

Compete aos secretariados concelhios secundar a acção do secretariado distrital na dinamização sindical do concelho.

SECÇÃO III

Da assembleia de delegados sindicais

Artigo 56.º

Funcionamento

1 — A assembleia de delegados é um órgão deliberativo ao nível de distrito, revestindo as suas deliberações a forma de recomendações à direcção, e pode assumir as seguintes modalidades:

- a) Assembleia geral de delegados;
- b) Assembleia de delegados por sector.

2 — As assembleias de delegados funcionam de acordo com o regimento próprio.

CAPÍTULO X

Da organização de base

SECÇÃO I

Dos núcleos sindicais de base

Artigo 57.º

Definição e competências

1 — O núcleo sindical de base é constituído pelos associados no pleno gozo dos seus direitos que trabalham num mesmo local ou em locais aproximados.

2 — Ao conselho geral compete, sob proposta da comissão directiva da direcção ou de um secretariado distrital, definir a dimensão mínima e máxima de um núcleo sindical de base, bem como os agrupamentos a realizar para constituir os núcleos.

3 — Os núcleos sindicais de base são órgãos deliberativos, competindo-lhes:

- a) Eleger e destituir os delegados sindicais;
- b) Discutir e votar todas as propostas que lhes sejam submetidas pela direcção do Sindicato;
- c) Elaborar propostas e contrapropostas no âmbito do plano de acção do Sindicato.

SECÇÃO II

Dos delegados sindicais

Artigo 58.º

Funções

1 — Os delegados sindicais são elementos de ligação permanente entre os órgãos directivos do Sindicato e as escolas e mandatários dos núcleos sindicais de base junto dos respectivos secretariados distritais.

2 — Os delegados sindicais regem-se por estatuto próprio.

CAPÍTULO XI

SECÇÃO I

Das eleições

Artigo 59.º

Assembleia eleitoral

A assembleia eleitoral é constituída por todos os membros do congresso nos termos do artigo 27.º

Artigo 60.º

Capacidade para ser eleito

Só podem ser eleitos os sócios que estejam no pleno gozo dos seus direitos civis e sindicais.

Artigo 61.º

Incapacidade para ser eleito

Não podem ser eleitos para qualquer função ou cargo de representação sindical os sócios que:

- a) Estejam abrangidos pelas incapacidades estabelecidas no Código Civil;
- b) Estejam abrangidos pelo disposto no n.º 2 do artigo 7.º

Artigo 62.º

Eleição dos órgãos sindicais

1 — Realizar-se-ão, em simultâneo, as eleições para os corpos gerentes do Sindicato e para os representantes do mesmo no conselho geral da FNE.

2 — A direcção — constituída pela comissão directiva, secretariados distritais e secretariados sectoriais (oficial e particular) — e a mesa da assembleia geral são eleitas em lista conjunta.

3 — Cada lista candidata apresentará um programa de candidatura e um plano de acção.

4 — Será eleita a lista que obtiver maior número de votos.

5 — O conselho geral do Sindicato bem como os seus representantes na FNE são eleitos em listas separadas e o resultado é obtido por recurso ao método de Hondt.

SECÇÃO II

Do processo eleitoral

Artigo 63.º

Organização do processo eleitoral

Compete à mesa da assembleia geral a organização do processo eleitoral e, nomeadamente:

- a) Receber e decidir da aceitação das candidaturas;
- b) Apreciar reclamações.

Artigo 64.º

Regulamento eleitoral

O processo eleitoral reger-se-á por regulamento próprio a ser aprovado pelo conselho geral, sob proposta do presidente da mesa da assembleia geral.

CAPÍTULO XII

SECÇÃO I

Do regime financeiro

Artigo 65.º

Competência da direcção em matéria financeira

Compete à direcção, através dos serviços centrais do Sindicato, receber a quotização dos associados e demais

receitas, autorizar a realização de despesas orçamentadas, bem como proceder à elaboração do orçamento do Sindicato a submeter à aprovação do conselho geral.

Artigo 66.º

Receitas e despesas

1 — Constituem receitas do Sindicato:

- a) As quotas dos sócios;
- b) Receitas financeiras provenientes da aplicação dos seus recursos;
- c) Receitas provenientes de serviços prestados;
- d) Outras receitas.

2 — As despesas do Sindicato serão resultantes do pagamento dos encargos inerentes às suas actividades, estritamente efectuadas no respeito pelos seus princípios e fins.

SECÇÃO II

Dos fundos e saldos do exercício

Artigo 67.º

Fundo sindical

1 — O Sindicato terá um fundo sindical, destinado à cobertura de eventuais saldos negativos do exercício.

2 — As despesas que o Sindicato tenha de efectuar e que possam ser imputáveis ao fundo previsto no número anterior apenas por este podem ser suportadas, devendo as contas de exercício discriminar as utilizações relativas a cada um deles.

3 — Podem ser criados outros fundos, sob proposta da comissão directiva, por deliberação favorável do conselho geral.

Artigo 68.º

Contas

1 — As contas do exercício elaboradas pela comissão directiva, a apresentar ao conselho geral com o parecer da comissão fiscalizadora, conterão uma proposta para aplicação dos saldos positivos do exercício, no respeito pelos princípios e fins do Sindicato.

2 — Do saldo do exercício serão retirados, pelo menos, 10% para o fundo sindical.

3 — Quando o conselho geral não aprove as contas, deverá, obrigatoriamente, requerer partagem às contas do Sindicato.

CAPÍTULO XIII

Da fusão ou dissolução do Sindicato

Artigo 69.º

Fusão

1 — A convocatória da assembleia geral que tenha por fim deliberar sobre a fusão do Sindicato terá de ser publicada com a antecedência mínima de 30 dias.

2 — A assembleia só delibera se a maioria dos sócios tiver participado na votação.

Artigo 70.º

Dissolução

1 — A convocatória da assembleia geral que tenha por fim deliberar sobre a dissolução do STAAE Sul e Regiões Autónomas terá de ser publicada com a antecedência mínima de 30 dias.

2 — A proposta de dissolução definirá objectivamente os termos em que esta se processará, não podendo, em caso algum, os bens do Sindicato ser distribuídos pelos sócios.

3 — A deliberação carecerá do voto favorável de dois terços dos sócios do Sindicato.

CAPÍTULO XIV

De revisão do estatuto

Artigo 71.º

Revisão estatutária

A alteração total ou parcial do estatuto do Sindicato é da competência da assembleia geral, mediante proposta do congresso.

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Artigo 72.º

Legislação subsidiária

Os casos omissos serão resolvidos de harmonia com a legislação nacional aplicável e com apelo aos princípios gerais de direito.

Artigo 73.º

(Revogado.)

Registados em 7 de Julho de 2003, ao abrigo do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 58/2003, a fl. 41 do livro n.º 2.

Assoc. Profissional dos Seguranças da Polícia Judiciária (APS/PJ), que passa a denominar-se Assoc. Sindical dos Seguranças da Polícia Judiciária (ASS/PJ) — Alteração.

Alteração, aprovada em assembleia geral extraordinária realizada em 9 de Novembro de 2002, aos estatutos publicados na íntegra no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2000.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

1 — A Associação Sindical dos Seguranças da Polícia Judiciária, tendo por sigla ASS/PJ, é um sindicato de

âmbito nacional e é constituído pelo pessoal da carreira de segurança da Polícia Judiciária, independentemente dos níveis ou posto na escala hierárquica.

2 — A ASS/PJ orienta a sua acção pelos princípios da liberdade, unidade e independência, rege-se pelo presente estatuto e pelas disposições legais e constitucionais em vigor.

Artigo 2.º

Duração e sede

1 — A ASS/PJ é constituída por tempo indeterminado e tem a sua sede na Rua de Assis Vaz, 113, 4200-096 Porto.

CAPÍTULO II

Objectivos e princípios fundamentais

Artigo 3.º

Objectivos

1 — Constituem objectivos da ASS/PJ:

- a) Defender e dignificar, em geral, o exercício da profissão dos seus associados, promovendo o seu bem-estar económico, social e cultural, bem como a sua formação cívica, técnica, deontológica e humana;
- b) Intervir junto do poder político, legislativo e administrativo, promovendo a elaboração de normas que defendam os interesses, a estabilidade do emprego e a dignificação da carreira dos seus associados;
- c) Promover o melhoramento dos serviços, designadamente, constituindo comissões de estudo e grupos de trabalho para proceder à análise de assuntos de relevante interesse para a instituição, emitindo pareceres sobre questões de serviço, formulando propostas e apresentando sugestões às entidades competentes;
- d) Fomentar e desenvolver a convivência e solidariedade profissional entre todos os associados.

2 — A actuação e funcionamento da ASS/PJ será orientada pelos seguintes princípios:

- a) Intervenção e participação de todos os associados na definição dos grandes vectores de actuação do sindicato, designadamente através do exercício do direito de voto e de candidatura para os órgãos sindicais, participação em assembleia geral, participação em congressos, conferências e outros eventos de debate de matérias concretas;
- b) Independência perante a direcção da Polícia Judiciária, perante o Estado, perante confissões religiosas, partidos, e quaisquer organizações, mantendo em todas as situações efectivo respeito pelas convicções de cada associado, designadamente, políticas, ideológicas e religiosas;
- c) Descentralização da vida sindical, através da adequada representatividade dos associados das várias regiões do País, nos órgãos nacionais, e possibilitando a rotatividade dos locais de realização das reuniões dos mesmos.

3 — Na prossecução das finalidades indicadas e com observação dos princípios constantes dos números anteriores, a ASS/PJ exercerá todas as atribuições e competências e utilizará todos os meios reconhecidos aos sindicatos pela Constituição e pela lei.

Artigo 4.º

Participação noutras entidades

A ASS/PJ pode participar nas actividades de outras associações sindicais e profissionais e com elas constituir organizações representativas mais amplas.

CAPÍTULO III

Órgãos da ASS/PJ

Artigo 5.º

Órgãos sociais

1 — São órgãos nacionais do sindicato:

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

2 — São órgãos distritais do sindicato:

- a) O delegado sindical.

3 — A direcção nacional é o corpo gerente do sindicato, havendo lugar à tomada de posse dos seus membros.

Artigo 6.º

1 — A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do sindicato e é constituída por todos os associados no pleno gozo dos direitos associativos.

2 — Compete, à assembleia geral, designadamente:

- a) Eleger e destituir os titulares dos órgãos nacionais do sindicato e aprovar o respectivo relatório de actividades;
- b) Aprovar o programa de acção, a acção desenvolvida e o balanço do sindicato;
- c) Deliberar sobre a alteração dos estatutos do sindicato;
- d) Aprovar o regulamento disciplinar;
- e) Aprovar o regulamento eleitoral;
- f) Aprovar o regulamento de assistência jurídica;
- g) Deliberar sobre a filiação do sindicato em federações sindicais;
- h) Deliberar sobre a fusão ou integração do sindicato;
- i) Conceder autorização para demandar elementos dos corpos sociais por actos praticados no exercício do cargo;
- j) Deliberar sobre a dissolução do sindicato e a liquidação do seu património, sem prejuízo do disposto no artigo 166.º do Código Civil;
- k) Deliberar sobre todos os assuntos que não estejam compreendidos nas competências específicas de outros órgãos da ASS/PJ.

Artigo 7.º

Reuniões da assembleia geral

1 — A assembleia geral reúne ordinariamente duas vezes por ano, sendo a primeira no 1.º trimestre do ano para apreciar e aprovar o relatório, o balanço e contas relativo ao ano anterior, e a segunda, no último trimestre de cada ano, para apreciar e votar o plano de actividade e orçamento para o ano seguinte.

2 — Extraordinariamente, a assembleia geral reúne por convocação do seu presidente, quando o tenha por conveniente, a requerimento da direcção nacional ou por requerimento de 20% dos seus membros, num mínimo de 200, devendo ser indicados os motivos de tal requerimento, bem como a respectiva ordem de trabalhos.

3 — Nos casos previstos no número anterior, o presidente deverá convocar a assembleia geral ou emitir despacho fundamentado que justifique a não convocação, num prazo razoável que não poderá exceder os 15 dias sobre a data de recepção do requerimento para o efeito.

4 — Caso o presidente da assembleia geral não proceda à marcação no prazo previsto no número anterior, ou emita o despacho ali referido, poderão os recorrentes solicitar a marcação da assembleia geral ao conselho fiscal que apreciará as razões da eventual recusa.

5 — A direcção nacional deve igualmente, no requerimento de convocação de assembleia geral extraordinária, indicar os motivos da convocação e a respectiva ordem de trabalhos.

Artigo 8.º

1 — É competente para a convocação das assembleias gerais, ordinárias e extraordinárias, o presidente da assembleia geral, a pedido do presidente da direcção nacional ou nos termos do n.º 2 do artigo anterior.

2 — A convocação deverá ser feita por expedição de aviso postal a cada um dos associados, com a antecedência mínima de 15 dias, indicando o dia, a hora, e o local da assembleia, bem como a sua ordem de trabalhos, devendo ainda ser indicada uma segunda hora, para a realização da assembleia, caso não haja quórum na 1.ª marcação.

Artigo 9.º

Quórum deliberativo da assembleia geral

1 — A assembleia não pode deliberar, em 1.ª convocação, sem a presença de 50%, pelo menos, dos seus associados.

2 — Em 2.ª convocação, a assembleia delibera por maioria de votos (50% + 1) dos associados presentes ou representados, sem prejuízo do preceituado nestes estatutos relativamente à alteração dos estatutos e à extinção e dissolução do sindicato.

Artigo 10.º

Mesa da assembleia geral

1 — A mesa da assembleia geral será constituída por um presidente, dois vogais e um secretário.

2 — A mesa da assembleia geral será eleita em lista conjunta com as da direcção nacional e do conselho fiscal.

Artigo 11.º

Competência da assembleia geral

Compete, em especial, à assembleia geral:

- a) Eleger e destituir os órgãos nacionais do sindicato e aprovar o seu relatório de actividades;
- b) Apreciar a acção desenvolvida pelo sindicato e aprovar o seu relatório de actividades e programa de acção;
- c) Alterar os estatutos;
- d) Deliberar sobre a dissolução do sindicato e sobre a liquidação do seu património, sem prejuízo do disposto no artigo 166.º do Código Civil;
- e) Aprovar o regulamento eleitoral, disciplinar e de assistência jurídica;
- f) Deliberar sobre a filiação do sindicato em associações sindicais, nacionais e internacionais;
- g) Deliberar sobre a fusão ou integração do sindicato;
- h) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes, podendo alterar ou revogar as decisões dos outros órgãos.

Artigo 12.º

Plenário nacional de delegados

1 — O plenário nacional de delegados, composto por todos os delegados em efectividade de funções e por todos os membros dos órgãos nacionais, é presidido pelo presidente da mesa da assembleia geral.

2 — O plenário nacional dos delegados tem competências consultivas.

Artigo 13.º

Direcção nacional

1 — A direcção nacional é constituída por um presidente, um vice-presidente, um secretário, três vogais e dois suplentes.

2 — A direcção nacional é eleita em lista conjunta com a da mesa da assembleia geral e do conselho fiscal.

Artigo 14.º

1 — A direcção nacional pode criar, quando entenda necessário e justificado, secções e comissões que a coadjuvem.

2 — Essas secções e comissões extinguir-se-ão assim cesse a sua necessidade e justificação.

Artigo 15.º

Competências da direcção

1 — Cabe à direcção nacional a coordenação da actividade do sindicato, em conformidade com os estatutos, com a orientação definida no programa com que foi eleita e com as orientações definidas pela assembleia geral.

2 — Compete, em especial, à direcção:

- a) Representar os associados junto das estruturas hierárquicas, órgãos de soberania e outras entidades nacionais e estrangeiras;
- b) Representar o sindicato em juízo e fora dele;
- c) Elaborar e apresentar, anualmente, com a antecedência de 30 dias relativamente à data de realização da assembleia geral, ao conselho fiscal, o relatório de actividade e o orçamento para o ano subsequente, remetendo-se de seguida à assembleia geral para aprovação;
- d) Definir, propor à discussão e aprovar as grandes linhas de acção do sindicato;
- e) Exercer as funções que lhe forem confiadas pelos órgãos superiores do sindicato;
- f) Requerer a convocação de assembleias gerais, nos termos estatutários;
- g) Admitir e registar as inscrições de associados, determinar a suspensão da sua inscrição e a sua readmissão, nos termos estatutários;
- h) Deliberar sobre a aplicação de sanções disciplinares;
- i) Administrar os bens, dirigir os fundos e dirigir os serviços e o pessoal do sindicato, de acordo com as normas legais em vigor e os estatutos, elaborando os relatórios e contas correspondentes;
- j) Discutir, negociar e assinar as convenções colectivas de trabalho e outros instrumentos de negociação colectiva.

3 — Para que o sindicato fique obrigado, basta que os respectivos documentos sejam assinados por, pelo menos, dois membros da direcção, designados em reunião da mesma.

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

5 — Os membros da direcção têm acesso a toda a documentação interna do sindicato.

Artigo 16.º

Competências do presidente da direcção

Compete ao presidente da direcção:

- a) Representar a ASS/PJ;
- b) Convocar e dirigir as reuniões da direcção;
- c) Zelar pela correcta aplicação das deliberações da assembleia geral, da direcção e dos estatutos;
- d) Exercer o poder disciplinar.

Artigo 17.º

Composição do conselho fiscal

1 — O conselho fiscal é composto por um presidente, dois vogais e dois suplentes.

2 — Os membros do conselho fiscal são eleitos em lista conjunta com a da mesa da assembleia geral e da direcção.

Artigo 18.º

Competência do conselho fiscal

Compete ao conselho fiscal:

- a) Fiscalizar o cumprimento das normas estatutárias, designadamente em matéria económico-financeira;
- b) Elaborar pareceres sobre o relatório de actividades e sobre as contas, bem como sobre o plano de actividades e o orçamento a apresentar anualmente pela direcção nacional;
- c) Elaborar pareceres sobre o sistema de cobrança e quotizações, a entregar à direcção nacional;
- d) Examinar a contabilidade do sindicato.

Artigo 19.º

Delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais são um elemento de dinamização e coordenação da actividade do sindicato nos diversos departamentos e representam os associados junto dos demais órgãos da ASS/PJ.

2 — Cada departamento elegerá um delegado por local de trabalho podendo no entanto, excepcionalmente e transitoriamente, e por motivos de dificuldades eleitorais, ou outras, estes serem designados pela direcção. São atribuições dos delegados sindicais:

- a) Participar e representar o sindicato, dentro dos limites dos poderes que lhe são estatutariamente conferidos;
- b) Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os funcionários e o sindicato;
- c) Informar os associados da actividade sindical, assegurando que a informação do sindicato chegue a todos os trabalhadores do serviço ou local de trabalho;
- d) Comunicar ao sindicato todos os problemas e conflitos de trabalho, bem como as irregularidades praticadas pelos serviços que afectem ou possam vir a afectar qualquer funcionário e zelar pelo rigoroso cumprimento das obrigações legais, contratuais e regulamentares em vigor.
- e) Cooperar com a direcção nacional do sindicato no estudo, negociação e revisão da legislação e condições de trabalho;
- f) Incentivar os funcionários não associados no sindicato a procederem à sua inscrição e estimular a sua participação na vida sindical;
- g) Comunicar ao sindicato a sua demissão ou de outros associados;
- h) Promover e colaborar na eleição de novos órgãos sociais quando o seu mandato cessar;
- i) Colaborar estritamente com a direcção, assegurando a execução das resoluções dos órgãos do sindicato;
- j) Comunicar imediatamente à direcção do sindicato eventuais mudanças de sector ou serviço.

Artigo 20.º

Forma de eleição dos órgãos da associação

1 — As eleições para os órgãos nacionais e distritais do sindicato serão efectuadas de harmonia com os pre-

sentes estatutos e com o regulamento eleitoral aprovado pela assembleia geral.

2 — Os mandatos dos órgãos sociais têm a duração de três anos, sem limite de reeleições.

3 — O voto é secreto e directo.

Artigo 21.º

A comissão eleitoral é composta por dois elementos da assembleia geral, sendo obrigatoriamente um deles o seu presidente, e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

CAPÍTULO IV

Associados

Artigo 22.º

Quem pode ser associado

Podem inscrever-se como associados da ASS/PJ todos os trabalhadores da Polícia Judiciária que aí exerçam funções da carreira de segurança.

Artigo 23.º

Admissão

1 — O pedido de admissão deverá ser apresentado à direcção nacional ou ao delegado sindical, que o enviará para a direcção nacional.

2 — A recusa de admissão deverá ser sempre fundamentada e dada a conhecer ao interessado por escrito.

Artigo 24.º

Perda e manutenção da qualidade de sócio

1 — Perde a sua qualidade de associado quem:

- a) Deixar voluntariamente de prestar serviço de segurança na Polícia Judiciária;
- b) Se demita voluntariamente, desde que o faça por escrito à direcção nacional;
- c) Seja punido com a pena disciplinar de expulsão;
- d) Deixar de pagar as quotas sem motivo justificado durante três meses e, depois de notificado por escrito para regularizar a situação, não o faça no prazo de um mês a contar da data da notificação.

2 — Mantém a sua qualidade de associado, embora desonerado do pagamento de quotas, quem se encontre a prestar serviço militar ou, em consequência de situação litigiosa, se encontre desempregado, suspenso temporariamente da sua actividade profissional ou sem remuneração.

Artigo 25.º

Readmissão

1 — Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo o preceituado nos artigos seguintes.

2 — No caso de o associado ter perdido essa qualidade por força do disposto na alínea *d*) do n.º 1 do artigo 24.º a sua readmissão fica dependente, salvo motivo justificado, do pagamento da importância correspondente a três meses de quotização.

3 — No caso de expulsão, a admissão só será possível decorridos três anos da aplicação da sanção, e mediante parecer favorável do plenário nacional de delegados.

Artigo 26.º

Direitos dos associados

São direitos dos associados:

- a) Eleger e ser eleito para os órgãos dirigentes do sindicato, bem como destituí-los;
- b) Participar nas actividades da ASS/PJ de forma livre e crítica, mas sempre acatando as decisões democraticamente tomadas;
- c) Participar nas deliberações que pessoalmente lhes digam respeito;
- d) Beneficiar das actividades que o sindicato desenvolva, no sentido da promoção sócio-cultural, económica e profissional dos seus associados;
- e) Examinar as contas, livros e documentos do sindicato;
- f) Beneficiar do apoio jurídico prestado pelo sindicato para assuntos de carácter profissional;
- g) Ser informado das actividades do sindicato;
- h) Suspender o pagamento das quotas, nos termos estatutários.

Artigo 27.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- a) Honrar a qualidade de sócio e defender o prestígio e a dignidade da ASS/PJ;
- b) Dar cumprimento aos estatutos e às decisões dos órgãos dirigentes do sindicato, ainda que delas se discorde e se reserve o direito de delas reclamar ou recorrer para os órgãos competentes;
- c) Aceitar e exercer os cargos para que forem eleitos ou nomeados, salvo caso de justo impedimento, com dignidade e apuro, dentro da legalidade, das orientações dos presentes estatutos e de acordo com a orientação fixada pelo órgão a que pertençam, e de forma gratuita, ainda que o sindicato reembolse os dirigentes que pelo desempenho de funções associativas deixem de auferir a sua devida remuneração;
- d) Pagar as quotas e outras contribuições obrigatórias dentro dos prazos estabelecidos;
- e) Colaborar com a ASS/PJ, sempre que essa colaboração lhe seja solicitada;
- f) Representar a ASS/PJ quando essa representação lhe for solicitada, actuando de acordo com as orientações definidas pelos dirigentes ou órgãos da ASS/PJ;

- g) Informar a direcção de todas as alterações dos dados pessoais constantes da proposta de admissão;
- h) Participar nas acções concretas do sindicato para a prossecução dos seus objectivos;
- i) Fortalecer a acção associativa, procurando empenhar e interessar pela ASS/PJ um número cada vez maior de profissionais.

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

Artigo 28.º

Competência

O poder disciplinar é exercido pela direcção nacional.

Artigo 29.º

1 — A eventual responsabilidade disciplinar de um associado será apurada por uma comissão de inquérito ou por um instrutor, nomeados pelo presidente da direcção nacional.

2 — O processo de inquérito poderá ser desencadeado a pedido de qualquer associado, desde que seja apresentado motivo fundamentado.

3 — Findo o processo prévio de inquérito, será elaborado relatório escrito com as conclusões da comissão ou do instrutor, que deverá ser remetido à direcção nacional.

4 — A direcção nacional despachará, no sentido de ser instaurado, ou não, um processo disciplinar ao associado, tendo em conta as informações do relatório referido no número anterior.

5 — O processo disciplinar seguirá os termos previstos em regulamento disciplinar, a aprovar pela assembleia geral.

Artigo 30.º

Direito de defesa

Nenhuma sanção disciplinar será aplicada sem que sejam salvaguardados os direitos de defesa do associado.

Artigo 31.º

Sanções disciplinares

São as seguintes as sanções disciplinares aplicáveis aos associados:

- a) Repreensão escrita;
- b) Suspensão temporária de direitos até 24 meses;
- c) Expulsão.

Artigo 32.º

Princípio da proporcionalidade

A sanção disciplinar a aplicar aos associados deve ser proporcional à gravidade da conduta adoptada e ao desrespeito pelo preceituado nos presentes estatutos.

Artigo 33.º

Repreensão escrita

1 — Incorre, nomeadamente, em pena de repreensão escrita o associado que, injustificada e grosseiramente:

- a) Violar os deveres consignados no artigo 27.º, alíneas a), c), d), e), f), h), i) e j).

2 — Incorre em pena de suspensão até 24 meses o associado que:

- a) Reincida nas infracções previstas no número anterior;
- b) Desrespeite as deliberações dos órgãos dirigentes, democraticamente tomadas e de acordo com os presentes estatutos.

3 — Incorre em pena de expulsão o associado que infrinja algum dos deveres estabelecidos no artigo 27.º, e cuja conduta seja de tal modo grave que, com ela, inviabilize a manutenção da relação de associado.

CAPÍTULO VI

Regime administrativo, financeiro, orçamento e contas

Artigo 34.º

Receitas

São receitas da ASS/PJ:

- a) As quotas dos associados;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) As contribuições extraordinárias.

Artigo 35.º

Distribuição das receitas

1 — O produto da quotização terá a seguinte afectação:

- a) 30 % para o fundo de reserva;
- b) 70 % para os encargos da organização nacional e para o fundo de apoio à actividade sindical.

2 — A direcção nacional atribuirá aos delegados sindicais verbas para os encargos das respectivas regiões.

Artigo 36.º

Plano de actividades, orçamento, relatório e contas

1 — A direcção nacional deverá submeter à apreciação do conselho fiscal:

- a) Durante o mês de Novembro de cada ano, o plano de actividades e o orçamento para o ano seguinte, acompanhados de parecer da comissão de fiscalização e contas;

- b) Durante o mês de Março de cada ano, o relatório e contas referentes ao ano transacto, acompanhado de parecer da comissão de fiscalização e contas.

2 — O relatório de actividades e as contas, o plano de actividades e o orçamento, com os respectivos pareceres, estarão à disposição dos associados na direcção nacional e junto dos delegados sindicais com, pelo menos, 15 dias de antecedência relativamente à data de realização da assembleia geral.

CAPÍTULO VII

Disposições gerais

Artigo 37.º

Alteração dos estatutos

1 — Os presentes estatutos só poderão ser alterados pela assembleia geral e a respectiva deliberação deverá ser aprovada por, pelo menos, dois terços do número total de associados presentes na assembleia

2 — A convocatória da assembleia geral para alteração dos estatutos deverá ser feita com a antecedência mínima de 30 dias e ser publicada em jornais de âmbito nacional e regional, em dois dias consecutivos.

Artigo 38.º

Destituição dos corpos gerentes

1 — Os corpos gerentes do sindicato podem ser destituídos por deliberação da assembleia geral, quando se mostre que praticaram irregularidades ou agiram negligentemente no desempenho das suas funções.

2 — Até à eleição de novos corpos gerentes, a assembleia geral deverá nomear uma comissão que assegure, provisoriamente, as funções principais desempenhadas por aqueles, dando disso conhecimento aos associados por intermédio de expedição de aviso postal a cada um dos associados no prazo de 15 dias a contar da realização da assembleia geral.

Artigo 39.º

Extinção e dissolução do sindicato

1 — A dissolução e extinção da ASS/PJ só poderá ser declarada em assembleia geral para o efeito expressamente convocada e deve ser aprovada por, pelo menos, dois terços dos associados presentes na assembleia.

2 — A convocatória da assembleia geral para dissolução e extinção da ASS/PJ deverá ser feita com a antecedência mínima de 30 dias e ser publicada em jornais de âmbito nacional, em dois dias consecutivos.

3 — A assembleia geral em que for deliberada a dissolução e extinção da ASS/PJ deverá definir obrigatoriamente os termos em que essa se processará, não

podendo, em caso algum, os bens da ASS/PJ ser distribuídos pelos associados.

Artigo 40.º

Princípios de gestão

1 — A contabilidade deverá adoptar um modelo simples mas completo e uniforme.

2 — Serão elaborados e distribuídos balancetes, sempre que tal se mostre necessário e justificado.

Artigo 41.º

Norma revogatória

É revogado os anteriores estatutos, entrando o presente em vigor no dia útil imediatamente seguinte ao da sua aprovação em assembleia geral.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 8 de Julho de 2003, ao abrigo do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 61/2003, a fl. 41 do livro n.º 2.

II — CORPOS GERENTES

Sind. dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação do Sul e Regiões Autónomas — STAAE Sul e Regiões Autónomas — Eleição no IV congresso em 28 de Março de 2003 para um mandato de quatro anos.

Lista de direcção

Presidente — Catarina Pauleta Piedade Galhardas, bilhete de identidade n.º 381180, de 23 de Novembro de 1999, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

1.º vice-presidente — José Manuel Pereira, bilhete de identidade n.º 5672414, de 24 de Maio de 1995, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

2.º vice-presidente — Cristina Maria Dias Ferreira, bilhete de identidade n.º 5071278, de 6 de Junho de 2003, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Tesoureiro — Fernando Garcia Barroso, bilhete de identidade n.º 28480, de 14 de Dezembro de 2001, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Vogais:

João Alberto de Oliveira Cachado, bilhete de identidade n.º 137459, de 12 de Dezembro de 2002, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Maria Fernanda do Bom-Sucesso Nunes, bilhete de identidade n.º 4650519, de 7 de Setembro de 2001, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Luís Filipe Martins Barreiros, bilhete de identidade n.º 2070814, de 22 de Maio de 1995, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Ana Aurora da Conceição Ribeiro Sabino, bilhete de identidade n.º 5510426, de 6 de Fevereiro de 1998, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Maria Gertrudes Rocha Paulo, bilhete de identidade n.º 2029755, de 12 de Junho de 1997, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Elsa Maria M. Oliveira Agostinho, bilhete de identidade n.º 5690629, de 11 de Dezembro de 1995, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Maria José Cardoso Gonçalves dos Santos, bilhete de identidade n.º 1289439, de 3 de Dezembro de 1993, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Suplentes:

Maria Francisca Bairinha D. Moreira País, bilhete de identidade n.º 2300775, de 17 de Abril de 1989, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Maria Inês Mariano Omar Pereira, bilhete de identidade n.º 8181885, de 24 de Maio de 1995, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Mesa da assembleia geral

Presidente — Hamilton Miguel Anhanha, bilhete de identidade n.º 169132, de 31 de Março de 2000, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Vice-presidente — Manuel José Paulino Lanceiro, bilhete de identidade n.º 1278528, de 29 de Novembro de 2000, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Secretária — Maria Inês Batista Galvão, bilhete de identidade n.º 1571893, de 20 de Abril de 1993, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Suplentes:

Isabel da Conceição Santos Nunes, bilhete de identidade n.º 42447954, de 16 de Outubro de 2001, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Manuel dos Santos Reia da Mata, bilhete de identidade n.º 2227190, de 8 de Janeiro de 2003, do Arquivo de Identificação de Portalegre.

Conselho geral

Hamilton Miguel Anhanha, bilhete de identidade n.º 169132, de 31 de Março de 2000, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Manuel José Paulino Lanceiro, bilhete de identidade n.º 1278528, de 29 de Novembro de 2000, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Maria Inês Batista Galvão, bilhete de identidade n.º 1571893, de 20 de Abril de 1993, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Maria de Lurdes Chaves Mendes, bilhete de identidade n.º 8132526, de 8 de Novembro de 2002, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Isabel da Conceição dos Santos Nunes, bilhete de identidade n.º 4247954, de 16 de Outubro de 2001, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Cármem Dolores Silva e Sobral, bilhete de identidade n.º 1154888, de 12 de Outubro de 2000, do Arquivo de Identificação de Setúbal.

Manuel dos Santos Reia da Mata, bilhete de identidade n.º 2227190, de 8 de Janeiro de 2003, do Arquivo de Identificação de Portalegre.

Maria Alice Silva Barroso, bilhete de identidade n.º 1127676, de 4 de Novembro de 2002, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Nicolau Francisco de Silva Arruda, bilhete de identidade n.º 4920434, de 16 de Junho de 1995, do Arquivo de Identificação de Angra do Heroísmo.

Maria da Natividade M. Pereira Correia, bilhete de identidade n.º 5894134, de 1 de Agosto de 2002, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Marco Paulo Vicêncio dos Santos, bilhete de identidade n.º 9025419, de 12 de Fevereiro de 2003, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Maria Antónia Henriques do Carmo Cruz, bilhete de identidade n.º 2051508, de 7 de Abril de 2000, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Maria da Glória Pinheiro Mata, bilhete de identidade n.º 6121672, de 3 de Agosto de 1999, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Elisa Maria Coelho Nobre Barros, bilhete de identidade n.º 313375, de 21 de Agosto de 2000, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Martinho Miranda Ferreira Pais, bilhete de identidade n.º 5363845, de 12 de Outubro de 1999, do Arquivo de Identificação de Évora.

Maria Micaela Nicolau Brás Garcia, bilhete de identidade n.º 2320464, de 21 de Maio de 1996, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Maria de Jesus Barum Branco Monho, bilhete de identidade n.º 4916541, de 6 de Abril de 2000, do Arquivo de Identificação de Portalegre.

Sandra Cristina dos Santos Almeida, bilhete de identidade n.º 9550582, de 19 de Maio de 2000, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Maria Antónia Conceição Batista das Neves Cunha, bilhete de identidade n.º 1121095, de 5 de Maio de 1994, do Arquivo de Identificação de Évora.

Maria Idalina Cunha Vitória, bilhete de identidade n.º 2511597, de 7 de Novembro de 2002, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Carolina Maria de Jesus Alves N. Rosa Ribeiro, bilhete de identidade n.º 1568175, de 12 de Junho de 1995, do Arquivo de Identificação de Setúbal.

Maria Alice Batista Figueira, bilhete de identidade n.º 9522980, de 28 de Janeiro de 2002, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Ana Paula Pinto Albano, bilhete de identidade n.º 7283126, de 19 de Setembro de 1991, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Amélia Lopes de Almeida Dias Luís, bilhete de identidade n.º 7679738, de 28 de Agosto de 2002.

Carlos Alberto Pinto Teixeira, bilhete de identidade n.º 2033220, de 26 de Dezembro de 1996, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Maria Helena Pereira Loureiro Silva Gonçalves, bilhete de identidade n.º 2354990, de 4 de Janeiro de 1997.

Cláudia Filipa Santos Seabra, bilhete de identidade n.º 12108560, de 28 de Março de 2003, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Luís António Carrasca Mira, bilhete de identidade n.º 4752115, de 14 de Agosto de 1998, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Fernanda Maria de Matos Aragão, bilhete de identidade n.º 8023879, de 18 de Janeiro de 1999, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Maria Luísa Martins Timóteo, bilhete de identidade n.º 78525, de 9 de Janeiro de 1990, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Dina Carla Tregueira Cristo, bilhete de identidade n.º 10355747, de 10 de Abril de 2000, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Distritais

Lisboa

Rui Álvaro Gomes Penteado da Costa, bilhete de identidade n.º 5373283, de 15 de Março de 2002, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Noémia Tomás Alfredo Correia, bilhete de identidade n.º 11644564, de 13 de Setembro de 2001, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Maria João Campos Castro, bilhete de identidade n.º 7404880, de 13 de Setembro de 2001, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Maria de Fátima Inácio Portas Pinheiro, bilhete de identidade n.º 6273880, de 29 de Janeiro de 2003, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Maria Ivone de Oliveira Azevedo Pereira, bilhete de identidade n.º 6296097, de 8 de Janeiro de 2002, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Marco Paulo Vicêncio dos Santos, bilhete de identidade n.º 9025419, de 12 de Fevereiro de 2003, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Maria da Glória Pinto Pinheiro Marta, bilhete de identidade n.º 6121672, de 3 de Agosto de 1999, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Maria Antónia Henriques do Carmo Cruz, bilhete de identidade n.º 2051508, de 7 de Abril de 2000, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Elisa Maria Coelho Nobre de Barros, bilhete de identidade n.º 313375, de 21 de Agosto de 2000, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Maria Micaela Nicolau Brás Garcia, bilhete de identidade n.º 2320464, de 21 de Maio de 1996, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Sandra Cristina dos Santos Almeida, bilhete de identidade n.º 9550582, de 19 de Maio de 2000, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Isabel Maria Dias Batista, bilhete de identidade n.º 2358637, de 22 de Agosto de 1999, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Maria Helena Pereira Loureiro Silva Gonçalves, bilhete de identidade n.º 2354990, de 4 de Janeiro de 1997, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Cláudia Filipa Santos Seabra, bilhete de identidade n.º 12108560, de 28 de Março de 2003, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Amélia Lopes de Almeida Dias Luís, bilhete de identidade n.º 7649738, de 28 de Agosto de 2002, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Maria Luísa Martins Timóteo, bilhete de identidade n.º 78525, de 9 de Janeiro de 1990, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Maria Idalina Cunha Vitória, bilhete de identidade n.º 2511597, de 7 de Novembro de 2002, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Fernanda Maria Martins de Matos Aragão, bilhete de identidade n.º 8023879.

Carolina Maria de Jesus Alves N. Rosa Ribeiro, bilhete de identidade n.º 1568175, de 1 de Junho de 1995, do Arquivo de Identificação de Setúbal.

Maria Inês Batista Galvão, bilhete de identidade n.º 1571893, de 20 de Abril de 1995, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Ana Paula Vasconcelos Tomás Miranda, bilhete de identidade n.º 2023597, de 31 de Outubro de 1997, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Manuel José Paulino Lanceiro, bilhete de identidade n.º 1278528, de 29 de Novembro de 2000, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Faro

Isabel Maria da Costa Dias Gaspar, bilhete de identidade n.º 6027218, de 18 de Janeiro de 1999, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Setúbal

Dina Carla Tregueira Cristo, bilhete de identidade n.º 10355747, de 10 de Abril de 2000, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Maria Rosa Rodrigues Simões Santos, bilhete de identidade n.º 4454969, de 31 de Dezembro de 1996, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Francisco António Santos Correia, bilhete de identidade n.º 6060221, de 23 de Março de 1999, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Fernanda Beatriz Gonçalves Figueira Devessa, bilhete de identidade n.º 6087256, de 29 de Setembro de 1999.

Cármem Dolores Silva Sobral, bilhete de identidade n.º 1154888, de 12 de Outubro de 2000, do Arquivo de Identificação de Setúbal.

Maria de Lurdes Chaves Mendes, bilhete de identidade n.º 8132526, de 8 de Novembro de 2002, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Isabel da Conceição dos Santos Nunes, bilhete de identidade n.º 4277954, de 16 de Outubro de 2001, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Maria Adelaide Santa Bárbara Pereira Berlinchas, bilhete de identidade n.º 4904093, de 14 de Agosto de 1998, do Arquivo de Identificação de Setúbal.

Luís António Carrasca Mira, bilhete de identidade n.º 4752115, de 14 de Agosto de 1998, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Carlos Alberto Pinto Teixeira, bilhete de identidade n.º 2033220, de 26 de Dezembro de 1996, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Portalegre

Manuel dos Santos Reia da Mata, bilhete de identidade n.º 2227190, de 8 de Janeiro de 2003, do Arquivo de Identificação de Portalegre.

Maria de Jesus Barum Branco Monho, bilhete de identidade n.º 4916541, de 6 de Abril de 2000, do Arquivo de Identificação de Portalegre.

Maria José Correia Sardinha, bilhete de identidade n.º 63599876, de 6 de Agosto de 2001, do Arquivo de Identificação de Portalegre.

Francisca Belo Mimoso Subtil Nobre, bilhete de identidade n.º 84563737, de 6 de Agosto de 2001, do Arquivo de Identificação de Portalegre.

Maria de Fátima Correia Afonso, bilhete de identidade n.º 6319212, de 3 de Abril de 2002, do Arquivo de Identificação de Portalegre.

Évora

Martinho Miranda Pais, bilhete de identidade n.º 5363845, de 12 de Outubro de 1999, do Arquivo de Identificação de Évora.

Maria Antónia Quina, bilhete de identidade n.º 1121095, de 5 de Maio de 1994, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Açores

Nicolau Francisco de S. Arruda, bilhete de identidade n.º 4920434, de 16 de Junho de 1995, do Arquivo de Identificação de Angra do Heroísmo.

Teresa Vieira Henriques Serpa, bilhete de identidade n.º 5146028, de 15 de Dezembro de 2000, do Arquivo de Identificação de Angra do Heroísmo.

Cidália Pacheco, bilhete de identidade n.º 629590, de 5 de Junho de 2001, do Arquivo de Identificação de Ponta Delgada.

Maria Elmira Azevedo Pinheiro, bilhete de identidade n.º 4635550, de 22 de Janeiro de 1998, do Arquivo de Identificação de Angra do Heroísmo.

Secretariados sectoriais

Ensino oficial — Maria Micaela Brás Garcia, bilhete de identidade n.º 2320464, de 21 de Maio de 1996, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Ensino privado — Maria Adelaide Berlinchas, bilhete de identidade n.º 4904093, de 14 de Agosto de 1998, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Sector aposentados:

Regina Câmara Ferreira, bilhete de identidade n.º 7153176, de 16 de Setembro de 2002, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Judite de Almeida Beja, bilhete de identidade n.º 420265, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Membros do conselho geral da FNE

Maria José Cardoso Gonçalves dos Santos, bilhete de identidade n.º 2320464, de 21 de Maio de 1996, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Fernando Garcia Barroso, bilhete de identidade n.º 284801, de 14 de Dezembro de 2002, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

João Alberto de Oliveira Cachado, bilhete de identidade n.º 137459, de 12 de Dezembro de 2002, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Suplente — Maria Inês Mariano Omar Pereira, bilhete de identidade n.º 28181885, de 21 de Maio de 1995, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Registados em 7 de Julho de 2003, ao abrigo do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 59/2003, a fl. 41 do livro n.º 2.

Sind. dos Economistas — Eleição em 26 de Junho de 2003 para o triénio de 2003-2006

Mesa da assembleia geral

Presidente — Fernando Coelho de Melo, sócio n.º 1750, nascido a 10 de Outubro de 1934, bilhete de identidade n.º 1918799, de 10 de Novembro de 1987, residência: Estrada do Calhariz de Benfica, lote 3, 3.º, esquerdo, 1500-121 Lisboa, local de trabalho: reformado da Mobil Portuguesa.

Anabela Carvalho dos Reis, sócia n.º 3142, nascida a 9 de Abril de 1959, bilhete de identidade n.º 5193693, de 13 de Maio de 1998, residência: Rua de Américo Durão, 20, 2.º, D, 1900-064 Lisboa, local de trabalho: Papelaria Clássica, L.^{da}

Kelso Herberto Dahnis Barros Camacho, sócio n.º 2468, nascido a 17 de Fevereiro de 1949, bilhete de identidade n.º 7233054, de 26 de Junho de 1992, residência: Rua de Brito Pais, 8, 11.º, E, Miraflores, 1495-028 Algés, local de trabalho: Camoesa.

Maria João Rocha Gonçalves Crujo, sócia n.º 4001, nascida a 20 de Fevereiro de 1968, bilhete de identidade n.º 8086094, de 7 de Maio de 1999, residência: Rua de Fernando Lopes Graça, 3, 6.º, A, 2675-549 Odivelas, local de trabalho: Tap Air Portugal.

Maria Natália da Conceição Soares, sócia n.º 3820, nascida a 14 de Setembro de 1950, bilhete de identidade n.º 1308664, de 2 de Maio de 1995, residência: Avenida do MFA, 25, 1.º, D, 2825-372 Costa da Caparica, local de trabalho: Ministério das Finanças.

Direcção

Efectivos:

António Macieira Coelho, sócio n.º 2082, nascido a 14 de Setembro de 1929, bilhete de identidade n.º 2092882, de 10 de Fevereiro de 1982, residência: Rua da Mata de São Mateus, 69, 1495-739 Cruz Quebrada, local de trabalho: Macieira Coelho — Consultores, L.^{da}

Carlos Raul Sousa Bentes, sócio n.º 2925, nascido a 13 de Fevereiro de 1948, bilhete de identidade n.º 138135, de 31 de Maio de 2002, residência: Rua

de Paiva de Andrade, 116, 3.º, D, 2675-424 Odivelas, local de trabalho: Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A.

José Manuel Fonseca Gomes de Andrade, sócio n.º 2669, nascido a 30 de Janeiro de 1946, bilhete de identidade n.º 647256, de 30 de Julho de 1999, residência: Rua de Almada Negreiros, BD8, lote B, 1.º, esquerdo, Parque Residencial de Vialonga, 2625-638 Vialonga, local de trabalho: Tap Air Portugal.

Paulo Romão Cabral Cardoso, sócio n.º 2340, nascido a 11 de Fevereiro de 1948, bilhete de identidade n.º 183772, de 5 de Março de 2002, residência: Rua Nova dos Mercadores, 3.07 .08, 2.º, B, 1980-180 Lisboa, local de trabalho: Portugal Telecom.

Rui Alberto Silva Henriques de Almeida, sócio n.º 2860, nascido a 16 de Abril de 1953, bilhete de identidade n.º 2194307, de 25 de Fevereiro de 1998, residência: Rua 3, lote 1, 4.º, B, Tapada das Mercês, 2725-552 Mem Martins, local de trabalho: CECOG TEA, L.^{da}

Suplentes:

Henrique Manuel Silva Fernandes, sócio n.º 3830, nascido a 14 de Maio de 1945, bilhete de identidade n.º 1085093, de 31 de Março de 1998, residência: Calçada da Bica Grande, 5, 1.º, 1200-058 Lisboa, local de trabalho: reformado da Tap Air Portugal.

Maria Fernanda Evangelista, sócia n.º 3765, nascida a 10 de Fevereiro de 1948, bilhete de identidade n.º 972527, de 17 de Novembro de 1999, residência: Avenida de 25 de Abril, 36, 3.º, C, 2800-299 Almada, local de trabalho: Secretaria-Geral do Ministério do Trabalho e Solidariedade.

Maria Guilhermina Gonçalves Patrocínio, sócia n.º 3029, nascida a 8 de Novembro de 1951, bilhete de identidade n.º 2447741, de 8 de Fevereiro de 1996, residência: Avenida de Miguel Bombarda, 92, rés-do-chão direito, 2745-172 Queluz, local de trabalho: (ex-CP) professora do ensino secundário.

Conselho fiscal

Cândido Purificação Rodriguez, sócio n.º 2086, nascido a 15 de Dezembro de 1939, bilhete de identidade n.º 1300355, de 23 de Fevereiro de 1996, residência: Rua da Quinta das Palmeiras, 90, 4.º, E, 2780-146 Oeiras, local de trabalho: Metropolitano de Lisboa, E. P.

Fernando da Costa Silva, sócio n.º 2670, nascido a 3 de Outubro de 1942, bilhete de identidade n.º 552676, de 30 de Setembro de 1997, residência: Rua da Quinta de Santa Maria, 21, 1800-325 Lisboa, local de trabalho: (ex-TAP) formador.

Rodolfo José Serra Albuquerque, sócio n.º 2088, nascido a 20 de Dezembro de 1937, bilhete de identidade n.º 1665969, de 23 de Setembro de 2002, residência: Rua de Carlos Pereira, 1, 6.º, E, 1500-138 Lisboa, local de trabalho: reformado da EDP.

Registados em 8 de Julho de 2003, sob o n.º 60, fl. 41 do livro n.º 2.

Sind. dos Educadores e Professores Licenciados pelas Escolas Superiores de Educação e Universidades — SEPLEU — Eleição dos dirigentes dos Secretariados Regionais de Espinho, Évora, Madeira, Seixal e Viana do Castelo no Conselho Nacional, de 18 de Junho de 2003.

Direcção

Secretariado Regional de Espinho

Nomes	Número do bilhete de identidade	Emissão	Arquivo de identificação
Efectivos:			
Rute Isabel Rodrigues Fialho Freitas	9954891	7-2-2000	Beja.
Ana Luísa Amado Cunha Dias	9537450	5-6-2000	Coimbra.
Ana Natália Dionísio Lopes Reis	8404869	2-7-2002	Coimbra.
Ana Rita Simões Caleia Almeida	10761246	2-8-1999	Lisboa.
António Alberto Oliveira Rodrigues	3880474	27-5-2003	Viseu.
Carla Isabel Santos Bizarro	8396920	28-12-2001	Coimbra.
Carlos Jorge Soares Aquino Cavaleiro Marta	8565974	13-2-2002	Guarda.
Cláudia Pinto Alves	10904436	9-9-2002	Castelo Branco.
Cristina Maria Onofre Prazeres	8451412	4-11-1999	Lisboa.
Deolinda Jesus Cruz Monteiro Mendes	7782445	16-6-2000	Coimbra.
Fátima Barbosa Souza	13177541	6-1-2003	Castelo Branco.
João Pedro Henriques Pina Abrantes	10780064	14-2-2002	Lisboa.
Jorge Manuel Marques Oliveira Pedro	7656163	10-8-2000	Coimbra.
Luís Miguel Carronda Martins Ribeiro	9894117	25-10-1999	Castelo Branco.
Margarida Alexandra Carrão Cotovio	10306698	18-6-1998	Santarém.
Margarida Mendes Ferrão	10536450	6-7-1999	Aveiro.
Maria Fátima Ferreira Santos Prata Pina	10591696	21-9-1998	Guarda.
Maria José Gonçalves Morgado	7302645	4-6-2001	Guarda.
Maria Lia Nunes Dias	3163265	22-5-1997	Porto.
Maria Luz Pires Rodrigues Neto Vale	5537956	30-8-2002	Aveiro.
Maria Maurícia Matos Grossinho Lopes	8458556	30-9-1999	Portalegre.
Mariana Conceição Corte Gonçalves Costa	7662949	6-12-1999	Guarda.
Marlene Jacques Justo Gonçalves Ribeiro	10790414	9-7-1997	Lisboa.
Mónica Ancede Arouso	6655183	5-3-1999	Porto.
Natália Pica Amarante Pereira	6095981	11-2-2000	Beja.
Nelson Leitão Castro	8132177	12-10-2001	Portalegre.
Olga Maria Batista Monteiro	6569690	31-1-2000	Coimbra.
Patrícia Isabel Antunes Afonso Baptista Silva	10276400	18-1-1999	Castelo Branco.
Patrícia Isabel Leite Gomes Correia	10560938	31-10-2002	Porto.
Paula Cristina Pereira Horta	8444474	28-9-2001	Lisboa.
Paulo Jorge Freitas Gomes Cunha Salgueiro	9819764	24-1-2000	Aveiro.
Paulo Jorge Quelhas Sousa	7812647	15-12-2000	Castelo Branco.
Pedro Nelson Campos Silva Oliveira	6054836	23-4-1998	Viseu.
Rolanda Pires Dias Gaspar	9877663	5-3-2002	Aveiro.
Sandra Maria Costa Godinho	9910380	17-2-1999	Leiria.
Sandra Marina Pereira Borges	10608560	6-8-1998	Santarém.
Sandra Teresa Dias Costa Estácio	8159042	13-7-2000	Lisboa.
Sónia Luísa Paz Marques Almeida	8452303	22-12-1999	Coimbra.
Zita Carmo Lopes Costa	7452368	27-9-2002	Guarda.
Suplentes:			
Elisabete Sá Pereira	10546514	23-5-2001	Viseu.
Filipa Sofia Gordino Lopes Gonçalves Magno	10402086	12-10-2001	Castelo Branco.
Helena Augusta Almeida Fernandes Félix	7082154	1-9-1997	Viseu.
Susana Andrea Costa Martins	12887060	11-1-2001	Aveiro.

Secretariado Regional de Évora

Nomes	Número do bilhete de identidade	Emissão	Arquivo de identificação
Efectivos:			
António Joaquim Fonseca Viana	11494614	15-11-2002	Évora.
Agostinha Francisca Rama lho Pereira Geral	7489874	31-5-1999	Beja.
Ana Catarina Caldeira Loução Lemos Graça	5373481	15-2-1999	Portalegre.
Ana Cristina Roxo Bicho	10110346	14-12-1999	Portalegre.
Ana Isabel Aziago Marques Ramos	7477864	20-11-1998	Beja.
Ana Maria Almeida Linhas Rôxas Santos	626716	14-10-1998	Beja.
Anselmo Florêncio Jorge	11033450	27-1-1999	Santarém.
António Jorge Domingues Palma Simões	10099265	8-8-2002	Lisboa.
Augusto Nunes Sousa	9549425	14-12-1999	Portalegre.
Bárbara Manuela Canário Faustino Martins	7412394	31-5-2000	Beja.
Carla Isabel Mateus Oliveira	1095105	26-6-2000	Lisboa.

Nomes	Número do bilhete de identidade	Emissão	Arquivo de identificação
Célia Jesus Valente Rosa	10536060	7-2-2002	Beja.
Elsa Maria Matos Henriques	6096084	8-5-2001	Portalegre.
Guilhermina Maria Conceição Póvoa Coutinho	9950128	15-11-1999	Portalegre.
Helena Cristina Oliveira Correia	6569066	26-10-2001	Beja.
Helena Isabel Machado Oliveira	10660896	25-9-2001	Évora.
Isabel Jesus Mendes Carreiras Claudino Ferreira	7692257	8-1-2003	Portalegre.
Isabel Maria Fernandes Varela Possante	4624135	15-7-1998	Portalegre.
Jorge Manuel Silva Guerreiro Nunes Rosário	10288660	12-11-2001	Lisboa.
Lina Maria Henriques Afonso Esteves	6279824	1-6-2000	Santarém.
Manuel Jorge Matos Rafael	6278495	4-9-1998	Évora.
Maria Beatriz Varela Branco Borrego	7784622	15-3-2001	Portalegre.
Maria Céu Trindade Caleiro Velez	7106351	5-3-2001	Beja.
Maria Conceição Cordeiro Lages	5566862	28-3-2000	Portalegre.
Maria Conceição Mendes Pires	5433567	18-10-2002	Portalegre.
Maria Cristina Folgado Coelho Gardete	73889282	23-3-2001	Castelo Branco.
Maria Edite Curopos Rogão Viana	9775440	15-11-2002	Évora.
Maria Fátima Alves Lopes Prates	5352640	18-2-2002	Portalegre.
Maria Fátima Jacinto Palma	6527127	28-10-1998	Beja.
Maria Isabel Costa Dias Martins	6600806	25-6-1999	Portalegre.
Maria Isabel Galinha Alves Florindo	4876566	1-9-1999	Portalegre.
Maria Jesus Morgado Simões Palma	7400431	25-3-2002	Évora.
Maria João Rosa Nora Bailarote	8589801	20-12-2000	Portalegre.
Maria José Prates Lopes	4908397	11-12-1998	Portalegre.
Maria Luísa Ribeiro Marcelino Calaveiras	8077361	29-3-2000	Castelo Branco.
Maria Madalena Passarinho Lourenço	9842477	14-9-1998	Santarém.
Paulo Jorge Santos Noga	9482190	2-2-2000	Lisboa.
Sérgio Manuel Matos Candeias	1138263	31-10-2000	Lisboa.
Vicente José Simões Pereira Costa	8029419	7-12-1998	Portalegre.
Suplentes:			
Ana Maria Vicente Afonso Pires	4382141	4-5-2000	Lisboa.
Carla Manuela Carvalho Areias Silva	11670173	22-5-2001	Lisboa.
Fernando Luís Branco Serras	9862521	28-6-1999	Santarém.
Joaquim José Pereira Patrício	11038176	12-10-1998	Lisboa.

Secretariado Regional da Madeira

Nomes	Número do bilhete de identidade	Emissão	Arquivo de identificação
Efectivos:			
Vanda Jesus Sardinha Figueira	10809350	23-9-2002	Funchal.
Ana Cristina Diogo Serrano Grego Esteves	7819956	28-9-2000	Beja.
Anabela Maria Soares Diogo Lima	10669816	26-10-2000	Lisboa.
Carla Sofia Calvão Santos Zoio	10539221	19-9-2000	Vila Real.
Catarina Maria Lavadinho Caramelo	10438208	9-1-2002	Portalegre.
Célia Maria Afonso Aguiar Candeias	7747528	19-1-2000	Beja.
Fernanda Maria Marques Silva	10112557	6-9-2002	Santarém.
Horácio Rodrigues Celorico	7809064	1-2-2000	Setúbal.
José Joaquim Nunes Ramos	8550217	19-11-1998	Beja.
Maria Alexandra Sampaio Baptista Gonçalves Fraga	10901009	27-5-1998	Lisboa.
Maria Ana Neves Luís Martins	6637785	20-5-2003	Lisboa.
Maria Assunção Fernandes Alexandre Peixeiro	6266704	4-6-1998	Beja.
Maria Emília Gaspar Guerreiro Pica	6083887	25-10-2003	Beja.
Maria Encarnação Martins Arsénio	6628196	25-8-2000	Beja.
Maria Fátima Nobre Almeida Saraiva Simões	7378708	29-9-2001	Funchal.
Maria Helena Fonseca Marques Bastos Silva	7389733	22-8-2001	Lisboa.
Maria Madalena Monteiro Pereira Ascensão	7334414	28-5-1999	Guarda.
Maria Manuela Caetano Miguel Sota	8041903	23-12-1998	Beja.
Maria Manuela Ildefonso Pardal	5399614	29-5-2000	Beja.
Maria Orada Goro Chambez	9655593	2-8-2002	Lisboa.
Natália Pereira Chaves Martins	10651464	18-7-2002	Vila Real.
Nuno Costa Fernandes	10808609	9-1-1998	Lisboa.
Nuno Pedro Graça Dias	8555033	1-10-2002	Leiria.
Rosa Maria Guerreiro Albino Linhas Roxas	5068489	21-12-1999	Beja.
Sofia Maria Rocha Pina Neves Marques	8587460	2-2-1998	Castelo Branco.
Sónia Teresa Simões Costa	11146448	24-1-2003	Coimbra.
Soraia Alexandra Caracol Pinho Ramos	8428976	4-3-1998	Lisboa.
Teresa Amália Conceição Bento	8454516	12-9-2000	Lisboa.
Suplentes:			
Ana Maria Campos Romba	10968221	14-3-2000	Lisboa.
Carla Gaudêncio Batista	10384941	27-1-2000	Évora.
Maria Rita Marta Alves	8437984	21-5-2003	Lisboa.

Secretariado Regional do Seixal

Nomes	Número do bilhete de identidade	Emissão	Arquivo de identificação
Efectivos:			
Isabel Alexandra Zambujal Duarte Gomes	8424525	31-5-2002	Lisboa.
Adelaide Margarida Ferreira Pereira Gameiro	9595420	1-9-1998	Santarém.
Águeda Cristina Gaspar Simões	7420070	30-12-1998	Santarém.
Ana Paula Paulos Pires	8445607	2-8-1999	Lisboa.
Anabela Ferreira Silva Manteigueiro Conceição	4446948	10-9-2002	Lisboa.
Anabela Silvestre Castro Soutinho Faria	10330540	11-10-1999	Lisboa.
Carla Francelina Rodrigues Valentim Rosário	10861375	21-6-2001	Lisboa.
Catarina Isabel Sousa Centeno	8165587	30-7-1999	Santarém.
Cátia Susana Martins Carvalho Fonseca	11554020	19-4-2002	Lisboa.
Clara Maria Ramos Nunes Rodrigues	7375719	6-1-2003	Lisboa.
Dorothy Lara Mascarenhas Ramos	11592955	3-11-1998	Lisboa.
Eduarda João Nascimento Camacho Monteiro	10590734	12-3-2001	Lisboa.
Elisabete Ferreira Brás Sousa	10280515	29-12-1999	Santarém.
Elsa Jesus Carretas Pestana Oliveira	9847253	27-8-2001	Lisboa.
Emília Maria Sabino Caldeira Pereira	7790124	16-5-2003	Santarém.
Estela Sofia Costa Romão Martins Fortunato	10330631	27-9-2001	Lisboa.
Filipe Vicente Pereira	10301124	8-11-2001	Santarém.
Georgina Maria Santos Pereira Henriques	9826074	19-5-2003	Santarém.
Joaquim José Silva Amaral Montez	5081102	3-11-1999	Santarém.
Joaquim Manuel Oliveira Pires	4306834	14-5-2002	Lisboa.
Luís Fernando Reis Costa	9618689	8-11-2002	Lisboa.
Luís Miguel Rosário Ramos	8142412	10-9-2001	Lisboa.
Manuel António Lopes Oliveira	8150075	27-8-2001	Lisboa.
Margarida Maria Casa Nova Rodrigues	9708440	27-11-2001	Santarém.
Maria Alexandra Ferreira Tavares	6891600	2-12-1997	Santarém.
Maria Amália Ferreira Cândido	8045003	8-5-2001	Santarém.
Maria Céu Pinto Malheiro Lourenço	9600533	2-10-2001	Lisboa.
Maria Clara Rodrigues Neves Ramos Oliveira	5393051	5-3-1998	Santarém.
Maria Fátima Patrício Esteves	6057604	30-1-2003	Santarém.
Maria Isaura Silva Sá Reis	5599266	15-9-1998	Santarém.
Maria José Manso Nunes	4619738	28-11-2000	Santarém.
Maria José Nunes Sacramento Campos Parreira Gomes	5041578	25-8-1998	Oeiras.
Maria Jose Pereira Fraqueiro	10081291	19-1-2000	Lisboa.
Maria Lurdes Pinto Malheiro Borges	8110108	28-3-2001	Lisboa.
Maria Rosário Frazão Isidro Teófilo Lopes	8431047	18-11-1999	Santarém.
Nuno Filipe Trindade Fonseca	10904501	19-4-2002	Lisboa.
Regina Monteiro Sousa Susano	10790103	4-5-1998	Leiria.
Sandra Cristina Nazario Braz Ferreira Rodrigues	8850398	5-8-2002	Santarém.
Sílvia Alexandra Ribeiro Ferreira	10544073	22-4-2003	Portalegre.
Suplentes:			
Carla Filipa Fernandes Rosa	11326661	3-4-2002	Lisboa.
David Miguel Sousa Oliveira	11352521	22-3-2002	Santarém.
Sofia Silva Campos Mota	11230954	16-5-2003	Lisboa.
Teresa Sofia Figueiredo Salgado Brito	8130122	7-3-2002	Lisboa.

Secretariado Regional de Viana do Castelo

Nomes	Número do bilhete de identidade	Emissão	Arquivo de identificação
Efectivos:			
Marta Sofia Almeida Fontes	9061303	29-1-2002	Porto.
Alzira Maria Afonso Parreiras	7845126	11-1-1999	Bragança.
Ana Catarina Gomes Lage Ladeira Simão	8896264	20-8-2001	Lisboa.
Ana Cristina Cunha Alhais Diogo	10612217	11-10-2002	Vila Real.
Ana Isabel Taveira Morais Carvalho Cequeira	10748306	25-9-2002	Porto.
Ana Maria Figueiredo Saraiva Coelho	4808511	22-5-2000	Lisboa.
Carla Alexandra Mendes Vieira	11053372	26-6-1999	Lisboa.
Carlos Manuel Silva Pinto	10575798	23-8-1999	Bragança.
Cláudia Isabel Mendes Pereira Botelho	10832201	9-7-1998	Lisboa.
Dora Cristina Magalhães Mota	10389457	20-12-2000	Lisboa.
Elisa Fátima Caldeira Moreno Sá	7327293	4-7-2001	Bragança.
Elsa Maria Fernandes Dias Mieiro	5964360	3-2-1999	Braga.
Eugénia Maria Ferreira Cruz Maia	6995873	23-5-1997	Braga.
Fernanda Maria Conceição Ferreira Patrício Serra	8548522	6-6-2003	Guarda.
Fernanda Matilde Lima Machado	10768731	27-7-2001	Porto.
Francisco António Borges Baptista	10478565	2-5-2001	Porto.
Helena Maria Ferraz Alves Fernandes Brito	3845608	27-11-2000	Braga.
Helena Maria Trabulo Félix Almeida	7360636	13-9-2002	Vila Real.
Inês Maria Pinheiro Sequeira Bastos	9519993	18-4-2002	Vila Real.

Nomes	Número do bilhete de identidade	Emissão	Arquivo de identificação
Lara Marisa Alves Moreira Lima	11317511	19-7-2000	Porto.
Luís Miguel Oliveira Pires Cabral	10367164	20-6-2001	Bragança.
Luísa Maria Pires Pinto Calçada	10132379	19-4-2000	Bragança.
Maria Eduarda Pereira Possacos	10288574	11-3-2003	Bragança.
Maria Emília Martins	7378700	15-1-2003	Bragança.
Maria Graça Leitão Barreto Magro	7970645	15-1-2001	Porto.
Maria Helena Carvalho Leite	3974115	7-7-1998	Braga.
Maria Isabel Costa Valtelhas	3708414	28-11-2000	Bragança.
Maria Jesus Nunes Pádua Correia Pereira Costa	5700922	25-3-2003	Vila Real.
Maria Luísa Fernandes Pires Malaínho	7402059	1-2-2001	Braga.
Maria Silvina Pereira Gomes Lage Ladeira	637007	27-2-1998	Lisboa.
Natália Maria Rei Fumega	11392052	30-5-2001	Braga.
Orlanda Mendes Coelho Lourenço	10389611	28-1-2001	Porto.
Raquel Pereira Santos Mota	12568265	24-7-2002	Braga.
Rui Batista Ferreira Pereira	9054980	22-1-1999	Bragança.
Sara Sandra Silva Cipriano Capela Monte	8486178	15-1-2002	Lisboa.
Susana Cristina Correia Sá Boloto	11135609	15-6-1999	Viseu.
Teresa Dias Oliveira	3603963	4-4-2000	Braga.
Tiago Pinheiro Pereira	10523163	9-5-2003	Porto.
Virgínia Santos Pires	10768925	12-6-2001	Bragança.
Suplentes:			
Amaro Rodrigues Teixeira	11349665	21-6-1999	Bragança.
Cláudia Sofia Rebolho Dantas	9825859	25-6-2002	Lisboa.
Fernando José Teixeira Rodrigues	6972552	4-6-1999	Bragança.
Patrícia Jesus Garcia Ambrósio	10503278	29-11-1999	Lisboa.

Sind. dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro — Eleição em 26, 27 e 28 de Junho de 2003 para o triénio 2003-2006.

Mesa da assembleia geral

Presidente — Hélder José da Costa Cordeiro Pato, sócio n.º 73770, 40 anos, residente na Rua de Manhiça, lote 465, 5.º-A, Olivais Sul, 1800-245 Lisboa, motorista na empresa Carris.

Secretários:

Alfredo Manuel Quaresma de Barros, sócio n.º 74030, 33 anos, residente na Rua de Salgueiro Maia, 17, 1.º, direito, Moinhos da Funcheira, 2700-728 Amadora, motorista na empresa Carris.

António Joaquim Catarino David Carvalho Guimarães, sócio n.º 74126, 53 anos, residente na Rua de Alves Redol, 8, 3.º-B, 2675-284 Odivelas, motorista na AUTOCOOPE.

Eduardo José das Neves Medeiros, sócio n.º 61364, 53 anos, residente na Avenida de Joaquim Luís, 10, 3.º-B, 2745-287 Monte Abraão, chefe de estação na empresa Rede Nacional de Expressos, L.^{da}

Direcção central

Efectivos:

Adelino Henriques da Silva, sócio n.º 77630, 35 anos, residente na Praceta de Ramalho Ortigão, 7, 6.º, direito, Quinta da Piedade, 2625-026 Póvoa de Santa Iria, motorista na empresa Rodoviária de Lisboa, S. A.

Aires Alberto Gonçalves Moreira, sócio n.º 77137, 40 anos, residente na Rua da Cidade de João Belo, lote 56, 4.º-B, 1800-087 Lisboa, motorista na empresa Transportes Santa Clara.

António Jorge Fernandes, sócio n.º 77300, 45 anos, residente na Rua de Timor, 1, 1.º, direito, Campos de

Caneças, 1685-489 Caneças, motorista na empresa Rodoviária de Lisboa, S. A.

Artur Coimbra dos Reis, sócio n.º 6340, 56 anos, residente em Vale Figueiras, 181, 3000-404 Coimbra, motorista na empresa Rodoviária da Beira Litoral, S. A.

Carlos Manuel de Jesus Rolo, sócio n.º 67690, 45 anos, residente na Rua de Leiria, 38, Barqueiro, 2430 Vieira de Leira, motorista na empresa GASOGAS — Transportes em Cisternas, S. A.

Fernando Jorge Bento Anastácio, sócio n.º 54917, 49 anos, residente na Estrada Nova, 72, Atalaia de Cima, Colares, 2705-080 Sintra, mecânico na empresa Scotturb.

Fernando Manuel Ramos Francisco Oliveira, sócio n.º 77245, 35 anos, residente na Praceta de Pedro Manuel Pereira, 2, 3.º, esquerdo, 2675-179 Póvoa de Santo Adrião, motorista na empresa Carris.

Francisco Moreira da Silva, sócio n.º 60383, 58 anos, residente na Rua do Barão de Viamonte, 29, 3.º, direito, 2400-262 Leiria, mecânico na empresa Rodoviária do Tejo, S. A.

Hélder António Simões Borges, sócio n.º 82683, 38 anos, residente em São João de Areias, 3440-465 Santa Comba Dão, motorista na empresa Rodoviária da Beira Litoral, S. A.

Hélder Manuel Martins Brites Moita, sócio n.º 8396, 45 anos, residente na Rua do Miradouro, 11, Bairro Sópovo, Lapas, 2350-682 Torres Novas, mecânico na empresa Rodoviária do Tejo, S. A.

João Carvalho Martins, sócio n.º 68605, 42 anos, residente na Rua de São Rafael, lote 4178, Pinhal do General, 2865-262 Fernão Ferro, motorista na empresa Carris.

Joaquim Antunes Marcos, sócio n.º 69700, 49 anos, residente na Rua Diu, lote 5, 2.º, direito, 2685 Prior Velho, motorista na empresa Carris.

Joaquim Silva Teixeira, sócio n.º 38771, 59 anos, residente na Rua de Barbosa du Bocage, 8, 2.º, direito, Mira Sintra, 2735-389 Cacém, motorista na empresa VIMECA.

Jorge Manuel Martins de Sousa, sócio n.º 82585, 42 anos, residente na Rua de Santo António, lote 15, rés-do-chão, esquerdo, 3500-184 Viseu, instrutor na Escola de Condução Grão Vasco.

José Amândio Ramos Perfeito, sócio n.º 82699, 30 anos, residente no Bairro do Pinheiro, 1, 6300-115 Gonçalo, motorista na empresa Barraqueiro Transportes, S. A.

José Francisco Rocha Guerra, sócio n.º 67142, 46 anos, residente no Largo de Idálio de Oliveira, 9, 2.º-A, Alto dos Barrunhos, 2790-474 Carnaxide, montador de pneus na empresa VIMECA.

José Luís de Oliveira Coimbra, sócio n.º 79421, 41 anos, residente na Rua de São Salvador, 188, 3030-367 Coimbra, motorista na empresa SMTUC.

Manuel Assis Almeida Santos, sócio n.º 71023, 45 anos, residente na Estrada Principal, 406, Granja, 2425-013 Monte Real, motorista na empresa Rodoviária do Tejo, S. A.

Manuel Azevedo Gomes, sócio n.º 64498, 52 anos, residente na Praceta de Manuel Faria, 10, rés-do-chão, A, 2745-014 Queluz-Massamá, técnico de tráfego e condução na empresa Carris.

Manuel do Carmo Marques, sócio n.º 8800, 59 anos, residente na Avenida dos Condes, 61, Alferrarede, 2200-074 Abrantes, motorista na empresa Rodoviária do Tejo, S. A.

Manuel João Garcia, sócio n.º 75729, 44 anos, residente na Praceta de Oliveira Marins, 1, 2.º, direito, 2625-024 Póvoa de Santa Iria, motorista na Rodoviária de Lisboa, S. A.

Manuel Pedro Rodrigues Castelão, sócio n.º 8253, 44 anos, residente no Largo dos Guitas, 18, 2140-060 Chamusca, soldador na empresa Rodoviária do Tejo, S. A.

Manuel Velez Cachaço, sócio n.º 55013, 51 anos, residente na Rua de Guilherme Gomes Fernandes, 32, 2.º, esquerdo, 2675-367 Odivelas, técnico de tráfego e condução na empresa Carris

Mário Gomes de Almeida, sócio n.º 39662, 59 anos, residente na Rua dos Lusíadas, 8, 2.º, direito, Mira-Sintra, 2735-402 Cacém, motorista na empresa VIMECA.

Paulo Alexandre Martins Gonçalves, sócio n.º 74448, 34 anos, residente na Rua de Maria Guilhermina Ascenso, 6, 2.º, esquerdo, Arroja, 2675-579 Odivelas, motorista na empresa Carris.

Rui Manuel Teixeira Neves, sócio n.º 79816, 46 anos, residente no Casal Garrido, Loreto, 3020-201 Coimbra, electricista na empresa Manuel Ferreira Rama, L.^{da}

Vítor Manuel Soares Pereira, sócio n.º 70244, 48 anos, residente na Rua da Bica do Marquês, 15, 4.º, esquerdo, 1300 Lisboa, motorista na empresa Carris.

Suplentes:

Albino da Silva Monteiro, sócio n.º 72990, 44 anos, residente na Avenida das Forças Armadas, 113, 5.º-A, 1600-079 Lisboa, motorista na empresa VIMECA.

Armindo José Carvalho Salvador, sócio n.º 76573, 42 anos, residente na Rua de Bento Gonçalves, 725, 2.º, esquerdo, 1900 Lisboa, motorista na empresa Carris.

Rui Ernesto Nunes Costa, sócio n.º 78321, 28 anos, residente na Rua de Alice Oeiras, 13, 3.º, direito, Idanha, 2605-108 Belas, motorista na empresa Carris.

Direcção local dos concelhos de Lisboa, Odivelas e Loures

António José Batista Penedo, sócio n.º 67068, 52 anos, residente na Rua do Padre Manuel da Nóbrega, 21, 3.º, direito, 2675-128 Póvoa de Santo Adrião, operador de condução auto na empresa EPAL.

António Maria Balcão, sócio n.º 47750, 52 anos, residente na Quinta Nova de São Pedro, 3, rés-do-chão, E, Largo de Vieira Caldas, 1685-605 Canecas, motorista na Rodoviária de Lisboa, S. A.

Henrique Oliveira Martins, sócio n.º 53203, 55 anos, residente na Rua das Laranjeiras, 23, 4.º, 1900 Lisboa, motorista na empresa Rodoviária de Lisboa, S. A.

Jorge Manuel Gameiro da Silva, sócio n.º 78285, 40 anos, residente na Rua de Santo Elói, 55, rés-do-chão, direito, 1675 Pontinha, motorista na empresa Carris.

José da Fonseca Marques, sócio n.º 76749, 39 anos, residente na Rua de Manuel Inácio Braga, lote 1, 2.º, direito, Cabo de Vialonga, 2625-583 Vialonga, motorista na empresa Carris.

Direcção distrital de Santarém

António Alberto Ouro de Sousa Ribeiro, sócio n.º 72405, 48 anos, residente na Rua das Amendoeiras, 73, Casais Amendoeiras, 2070-361 Pontével, Cartaxo, motorista na empresa Transportadora Central de Rio Maior.

António Costa Pinheiro, sócio n.º 67199, 55 anos, residente na Estrada dos Carvalhais, 2040-494 São Sebastião RMR, auxiliar de movimento na empresa Rodoviária do Tejo, S. A.

António de Sousa Marques, sócio n.º 8583, 46 anos, residente na Rua dos Moinhos, Casal da Pena, 2350 Torres Novas, forjador na empresa Rodoviária do Tejo, S. A.

Diamantino Freire de Matos, sócio n.º 75738, 37 anos, residente na Rua dos Fundadores da S. R. P, 7, Portela de Santa Margarida, 2250-342 Constância, motorista na empresa Luz & Irmão Transportes, S. A.

Florentino Viana Rodrigues Caniço, sócio n.º 58178, 51 anos, residente no Bairro Chesal, lote 100, 2120 Salvaterra de Magos, motorista na empresa Barraqueiro Transportes, S. A.

Luís Manuel Frazão Isidro Teófilo, sócio n.º 70624, 38 anos, residente na Rua do Progresso, 41, 2070-085 Cartaxo, instrutor na Escola de Condução Ribatejana.

Paulo Nuno Pereira Figueiredo Nunes, sócio n.º 78646, 36 anos, residente na Rua do Capitão Salgueiro Maia, 10, 2120 Salvaterra de Magos, motorista na empresa Barraqueiro Transportes, S. A.

Direcção distrital da Guarda

Bruno Miguel Ferreira da Costa, sócio n.º 82720, 26 anos, residente na Urbanização do Torrão, lote 101, 3.º, esquerdo, 6300-716 Guarda, motorista na empresa JOALTO — Rodoviária das Beiras, L.^{da}

Carlos Manuel Carreira dos Santos, sócio n.º 84286, 35 anos, residente na Rua da Igreja, bloco 9, 1.º, direito, São Miguel, 6300 Guarda, encarregado de transportes na empresa RUMOFLEX.

Fernando Manuel Valente Marques, sócio n.º 84081, 30 anos, residente no Alto do Freixo, 6355 Vilar For-

moso, motorista na empresa Rodoviária da Beira Interior, S. A.
Jorge Paulo Afonso Guerra, sócio n.º 82711, 30 anos, residente na Travessa de Nuno de Montemor, 2, 6320 Sabugal, motorista na empresa Viúva Monteiro & Irmão, L.^{da}
Manuel António Luís Afonso, sócio n.º 82573, 36 anos, residente na Rua do Estádio de Futebol, 5, 6320 Sabugal, motorista na empresa Viúva Monteiro & Irmão, L.^{da}

**Direcção local dos concelhos de Amadora,
Sintra, Oeiras e Cascais**

Bento José Serra Chorão, sócio n.º 48384, 54 anos, residente na Avenida dos Bombeiros Voluntários, 39, 1.º, direito, 1495-025 Algés, motorista na empresa Scoturb.
Carlos Alberto Rodrigues Alves Afonso, sócio n.º 71909, 40 anos, residente na Rua do Dr. Manuel Espírito Santo, lote G, 1.º-F, 1900-209 Lisboa, motorista na empresa Transporta.
João Miguel Antunes Santos, sócio n.º 54910, 46 anos, residente na Rua do Pombal, 233, 2.º, esquerdo, 2645-074 Alcabideche, mecânico na empresa Scoturb.
José Orlando dos Prazeres Lopes, sócio n.º 79703, 38 anos, residente na Calçada da Rinchoa, 13, 2.º, frente, 2635-311 Rio de Mouro, motorista na empresa Carris.
Manuel Augusto Gonçalves Nobre, sócio n.º 59241, 48 anos, residente na Rua de Braamcamp Freire, 20, rés-do-chão, esquerdo, 1900-103 Lisboa, guarda na empresa Feitas & Araújo.

Direcção distrital de Castelo Branco

António Fernandes Ranito Oliveira, sócio n.º 81469, 52 anos, residente no Beco de Delfina Ferreira, 4, Pousadinha, Cantar Galo, 6200 Covilhã, motorista na empresa TRANSCOVILHÃ.
António José Tavares Batista, sócio n.º 70426, 45 anos, residente na Estrada Nacional n.º 343, 20, Carvalhal, 6230-801 Valverde FND, pintor na empresa Auto Transportes do Fundão.
Joaquim António, sócio n.º 60223, 60 anos, residente na Rua de Eduardo Conceição Silva, 39, Pedrógão Pequeno, 6100-559 Sertã, motorista na empresa Rodoviária da Beira Interior, S. A.
Jorge Antunes, sócio n.º 60581, 55 anos, residente na Rua Principal, Codiceira, 6100-637 Sertã, motorista na empresa Rodoviária da Beira Interior, S. A.
José Rocha da Horta, sócio n.º 70433, 48 anos, residente no loteamento da Boavista Rosales, lote 32, 6230 Valverde FND, estofador na empresa Auto Transportes do Fundão.

Direcção distrital de Leiria

Fernando Dias Sousa, sócio n.º 65416, 52 anos, residente na Rua de Vitorino Fróis, 25, 3.º, direito, 2500 Caldas da Rainha, motorista na empresa Transportes Auto Penafiel.
Francisco Machado Corrão, sócio n.º 61140, 59 anos, residente na Rua dos Campos do Liz, 591, Barosa, 2400 Leiria, motorista na empresa Rodoviária do Tejo, S. A.
Joaquim Ferreira Bernardino, sócio n.º 60396, 56 anos, residente no Beco das Águas Santas, 8, 2500-272 Cal-

das da Rainha, expedidor na empresa Rodoviária do Tejo, S. A.

José Joaquim Filipe Valentim, sócio n.º 61146, 43 anos, residente na Rua das Cancelas, 20, 2440-015 Batalha, pintor na empresa Rodoviária do Tejo, S. A.
Virgílio Gonçalves Lopes, sócio n.º 61539, 42 anos, residente na Avenida dos Heróis do Ultramar, 85, 1.º, esquerdo, 3100-462 Pombal, lubrificador na empresa Rodoviária da Beira Litoral, S. A.

Direcção distrital de Coimbra

António Santos Neves, sócio n.º 8679, 48 anos, residente na Rua da Portela, Mourelas, Vil de Matos, 3020-943 Coimbra, ajudante de motorista na empresa Transportes Jaime Dias e Sucrs, L.^{da}
Armando dos Santos Gomes Cavaleiro, sócio n.º 7902, 54 anos, residente em São Jorge, 3140-446 Seixo de Gatões, motorista na empresa Moisés Correia de Oliveira, L.^{da}
Francisco José Gonçalves Paiva, sócio n.º 79400, 38 anos, residente na Rua da República, 24, Cimo de Fala, São Martinho do Bispo, 3040-184 Coimbra, motorista na empresa SMTUC.
José Manuel Silva Nunes, sócio n.º 79291, 54 anos, residente na Recta do Paçô, ao quilómetro 90, 6270-213 Santiago, Seia, instrutor na Escola de Condução Oliveirense de Manuel Gonçalves Alves, L.^{da}
José da Silva, sócio n.º 7983, 56 anos, residente na Rua do Alto das Eiras, 24, Souselas, 3020 Coimbra, motorista na empresa Transportes Manuel Ferreira Rama, L.^{da}
Mário João Simões Soares, sócio n.º 83898, 40 anos, residente em Paredes, São Paulo Frades, 3020-285 Coimbra, mecânico na empresa Alfredo Farreca Rodrigues, L.^{da}
Paulo António Santos Abreu, sócio n.º 78173, 39 anos, residente na Rua da Carreira, 3050 Barcouço, motorista na empresa PROBAR — Produtos Alimentares Barreiros, S. A.

Direcção distrital de Viseu

António Santos Botelho, sócio n.º 82729, 42 anos, residente em Ferreiros Rebolfe, Caixa 508, 4690-237 Cinfães, motorista na empresa Soares & Oliveira.
Ernesto Marques Gonçalves, sócio n.º 82671, 52 anos, residente no Bairro de Santa Eugénia, bloco 21-B, 3.º Post., 3500 Viseu, motorista na empresa Berrelhas de Camionagem, L.^{da}
Fernando de Oliveira, sócio n.º 82325, 52 anos, residente na Rua do Contorno, Póvoa dos Mosqueiros, 3440-458 São João de Areias, motorista na empresa Rodoviária da Beira Litoral, S. A.
Francisco Nascimento Gomes, sócio n.º 9696, 42 anos, residente na Rua do Forno, Assureiras de Baixo, 5400-602 Águas Frias, Chaves, motorista na empresa Rodoviária da Beira Litoral, S. A.
Jorge Manuel de Matos Ferreira Paula, sócio n.º 82766, 42 anos, residente na Rua de São Domingos, 6, Vela, Molelos, 3460 Tondela, mecânico na Sociedade Transportes Caramulo.

Registados em 7 de Julho de 2003, sob o n.º 56/2003, a fl. 40 do livro n.º 2.

Sind. dos Trabalhadores das Ind. Metalúrgica e Metalomecânica do Dist. de Viana do Castelo — Eleição em 21 e 23 de Junho de 2003 para o quadriénio de 2003-2007.

Assembleia geral

Efectivos:

- Luís Fernando Gonçalves Moreira, de 53 anos de idade, casado, com a profissão de técnico industrial, natural de Viana do Castelo, possuidor do bilhete de identidade n.º 2872241, passado pelo Arquivo de Identificação de Viana do Castelo em 11 de Abril de 1994.
- Maria Clara da Cruz Azevedo, de 45 anos de idade, solteira, com a profissão de fresadora, natural de Esposende, possuidora do bilhete de identidade n.º 7363183, passado pelo Arquivo de Identificação de Braga em 15 de Janeiro de 2001.
- Amaro David Palhares Pinto Moreira, de 53 anos de idade, casado, com a profissão de preparador de trabalho, natural de Viana do Castelo, possuidor do bilhete de identidade n.º 2719963, passado pelo Arquivo de Identificação de Viana do Castelo em 10 de Maio de 1993.
- Rui Manuel da Costa Rolo, de 51 anos de idade, casado, com a profissão de metalúrgico, natural de Viana do Castelo, possuidor do bilhete de identidade n.º 3191449, passado pelo Arquivo de Identificação de Viana do Castelo em 16 de Fevereiro de 1994.

Suplentes:

- Aurora Mourão de Abreu Sá, de 43 anos de idade, viúva, com a profissão de metalúrgica, natural de Valença, possuidora do bilhete de identidade n.º 3703188, passado pelo Arquivo de Identificação de Viana do Castelo em 25 de Novembro de 1996.
- Carlos Manuel Rodrigues Malheiro da Guia, de 37 anos de idade, casado, com a profissão de metalúrgico, natural de Viana do Castelo, possuidor do bilhete de identidade n.º 7415503, passado pelo Arquivo de Identificação de Viana do Castelo em 6 de Outubro de 1999.

Direcção

Efectivos:

- Fernando Manuel Branco Viana, de 46 anos de idade, casado, com a profissão de serralheiro civil, natural de Viana do Castelo, possuidor do bilhete de identidade n.º 3757306, passado pelo Arquivo de Identificação de Viana do Castelo em 25 de Outubro de 2002.
- Martinho Martins Cerqueira, de 51 anos de idade, casado, com a profissão de electricista, natural de Viana do Castelo, possuidor do bilhete de identidade n.º 2866700, passado pelo Arquivo de Identificação de Lisboa em 21 de Fevereiro de 1992.

Luís António Correia Liquito, de 44 anos de idade, casado, com a profissão de metalúrgico, natural de Moçambique, possuidor do bilhete de identidade n.º 7074604, passado pelo Arquivo de Identificação de Viana do Castelo em 5 de Maio de 2003.

Aníbal Guilherme Afonso Teixeira, de 55 anos de idade, casado, com a profissão de serralheiro mecânico, natural de Viana do Castelo, possuidor do bilhete de identidade n.º 6847072, passado pelo Arquivo de Identificação de Lisboa em 8 de Maio de 1992.

Maria Armanda Simões de Azevedo, de 43 anos de idade, divorciada, com a profissão de metalúrgica, natural de Viana do Castelo, possuidora do bilhete de identidade n.º 7502151, passado pelo Arquivo de Identificação de Viana do Castelo em 12 de Outubro de 2000.

Venâncio Barbosa Ferreira de Carvalho, de 51 anos de idade, casado, com a profissão de técnico industrial, natural de Viana do Castelo, possuidor do bilhete de identidade n.º 3785316, passado pelo Arquivo de Identificação de Viana do Castelo em 20 de Setembro de 1993.

Vítor Manuel Neves Pereira, de 38 anos de idade, casado, com a profissão de metalúrgico, natural da Covilhã, possuidor do bilhete de identidade n.º 7878043, passado pelo Arquivo de Identificação de Viana do Castelo em 23 de Outubro de 2001.

Manuel Joaquim Alves Canastra, de 43 anos de idade, casado, com a profissão de metalúrgico, natural de Matosinhos, possuidor do bilhete de identidade n.º 3826163, passado pelo Arquivo de Identificação de Viana do Castelo em 24 de Junho de 2002.

Jorge Manuel da Cruz e Sousa, de 41 anos de idade, solteiro, com a profissão de metalúrgico, natural de Viana do Castelo, possuidor do bilhete de identidade n.º 5946663, passado pelo Arquivo de Identificação de Viana do Castelo em 27 de Setembro de 1996.

Suplentes:

Manuel José Freitas Cadilha, de 44 anos de idade, casado, com a profissão de metalúrgico, natural de Viana do Castelo, possuidor do bilhete de identidade n.º 3848739, passado pelo Arquivo de Identificação de Viana do Castelo em 7 de Junho de 1999.

Ana Cristina Maciel Silva, de 30 anos de idade, casada, com a profissão de metalúrgica, natural de Viana do Castelo, possuidora do bilhete de identidade n.º 9774656, passado pelo Arquivo de Identificação de Viana do Castelo em 4 de Abril de 2000.

Diamantino Mesquita Rodrigues Matos, de 42 anos de idade, casado, com a profissão de metalúrgico, natural de Viana do Castelo, possuidor do bilhete de identidade n.º 5820817, passado pelo Arquivo de Identificação de Viana do Castelo em 13 de Setembro de 2002.

Registados em 3 de Julho de 2003, sob o n.º 57/2003, a fl. 40 do livro n.º 2.

Sind. Nacional e Democrático dos Professores SINDEP — Rectificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2001, de p. 2190 a p. 2206, foram publicados os corpos gerentes do Sindicato Nacional e Democrático dos Professores — SINDEP eleitos em 28 e 29 de Maio de 2001, para o quadriénio de 2001-2005.

Considerando que a aludida publicação enferma de incorrecções por omissão de um dos elementos eleito

para a comissão directora, a seguir se procede à necessária rectificação, por inclusão. Assim, na comissão directora, de p. 2191 ao final da p. 2192, deverá constar o seguinte membro:

Maria do Rosário Cardoso Almeida, professora da Escola Básica 2, 3 de Lagares, Felgueiras, portadora do bilhete de identidade n.º 10656665, e dirigente suplente da comissão directora.

ASSOCIAÇÕES PATRONAIS

I — ESTATUTOS

...

II — CORPOS GERENTES

GROQUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos — Eleição em 6 de Maio de 2003 para o triénio de 2003-2005.

Mesa da Assembleia Geral

Presidente — ENZIFARMA — Diagnóstica e Farmacêutica, L.^{da}, representada por Luís Fernando de Almeida Barros.

Vice-Presidente — FARMOQUIL — Sociedade Farmo-química, L.^{da}, representada por Duarte José Pereira Alves.

Secretários:

Sapac Química, S. A., representada por Fernando Gamboa de Carvalho.

SOQUIFA — Medicamentos, S. A., representada por José Diniz.

Conselho Fiscal

Presidente — NOTAI — Novas Técnicas de Agricultura e Indústria, L.^{da}, representada por Nuno Artur Duarte.

Falcão Teles, L.^{da}, representada por Ana Maria Figueiredo Barreto.

Divasa, Farmavic de Portugal, L.^{da}, representada por Aníbal Pina Correia.

Direcção

Presidente — Vet Permutadora, L.^{da}, representada por Jaquelino Mendes R. Telo.

Vice-Presidentes:

Codifar, C. R. L., representada por António Canaveira Paula de Campos.

Foret, S. A., representada por Verter Augusto Gomes.

UNIVETE, L.^{da}, representada por João Carlos de Almeida Baptista.

Salmon & C.^a, L.^{da}, representada por José Farinha de Noronha e Andrade.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

Comissão de Trabalhadores da INTERBOLSA — Soc. Gestora de Sistemas de Liquidação e de Sistemas Centralizados de Valores Mobiliários, S. A.

Estatutos aprovados em 23 de Maio de 2003.

CAPÍTULO I

Denominação e âmbito, sede, princípios gerais e objectivos

Artigo 1.º

Denominação, âmbito e sede

1 — A Comissão de Trabalhadores da Interbolsa, também designada por CT ou Comissão de Trabalhadores, representa todos os trabalhadores permanentes da empresa, que prestem a sua actividade por força de um contrato de trabalho.

2 — A sede da CT localiza-se na sede da empresa.

Artigo 2.º

Princípios gerais e objectivos

1 — Os presentes estatutos regulam a natureza, âmbito, atribuições, direitos, deveres e objectivos de toda a actividade da Comissão de Trabalhadores, da assembleia geral de trabalhadores, também designadas por CT e AGT, respectivamente.

2 — A CT é a organização de todos os trabalhadores da Interbolsa, constituída com vista à defesa dos seus interesses e à intervenção democrática na vida da empresa.

3 — As estruturas previstas nos presentes estatutos são independentes do Estado, dos partidos ou associações políticas, das entidades patronais, das confissões religiosas e da estrutura sindical.

4 — A CT cooperará e manterá relações de solidariedade com a estrutura sindical da empresa e do sector de actividade, com o objectivo de reforçar os direitos e interesses dos trabalhadores e a sua qualidade de vida.

CAPÍTULO II

Direitos e competências dos trabalhadores e da CT

SECÇÃO I

Dos trabalhadores

Artigo 3.º

Direitos e competências

Nos termos dos presentes estatutos e da lei, constituem direitos dos trabalhadores permanentes da Interbolsa, designadamente:

- a) Ser eleito ou designado para todas as funções previstas nestes estatutos e na lei;
- b) Subscrever projectos de estatutos e suas alterações;
- c) Subscrever candidaturas às eleições;
- d) Subscrever requerimentos de convocatórias de AGT;
- e) Participar de pleno direito nas AGT;
- f) Votar, eleger, destituir e, de uma forma geral, exercer todas as competências previstas nestes estatutos e na lei;
- g) Realizar reuniões no local de trabalho fora do respectivo horário normal de trabalho;
- h) Realizar reuniões no local de trabalho durante o horário normal de trabalho até ao limite de horas definido por lei;
- i) O tempo despendido nas reuniões efectuadas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

SECÇÃO II

Da CT

Artigo 4.º

Direitos e competências

1 — Para os efeitos previstos no artigo anterior, a CT comunicará à administração da Interbolsa, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a realização das reuniões.

2 — A CT tem o direito de realizar, nos locais de trabalho e durante o horário normal de trabalho, todas as actividades relacionadas com o exercício das suas funções.

Artigo 5.º

Do direito à informação

A CT tem o direito de afixar e distribuir toda a informação relacionada com o interesse dos trabalhadores, nos locais de trabalho e durante o horário normal de funcionamento dos serviços.

Artigo 6.º

Do direito a instalações

1 — A CT tem o direito a usufruir de instalações adequadas e condignas, no interior da empresa, para o exercício das suas actividades, bem como aos meios materiais e técnicos necessários ao desempenho das suas funções.

2 — As instalações e os meios materiais e técnicos devem ser postos à disposição da CT pela administração da empresa.

3 — A mudança de instalações da CT só deverá ocorrer mediante acordo desta.

Artigo 7.º

Faltas dos representantes dos trabalhadores

1 — Nos termos da lei, consideram-se justificadas as faltas dadas pelos membros que integram a Comissão de Trabalhadores no exercício das suas funções e actividades.

2 — As faltas previstas no número anterior não podem determinar quaisquer prejuízos nos direitos, regalias e garantias dos trabalhadores que integrem as referidas estruturas dos trabalhadores.

Artigo 8.º

Proibição de actos discriminatórios

É proibido e, por consequência, considerado nulo e de nenhum efeito todo o acto que vise:

- a) Subordinar a colocação de qualquer trabalhador ao facto de participar ou não nas actividades e órgãos das estruturas dos trabalhadores, ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;
- b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por razões relacionadas com a sua participação nos órgãos e nas actividades das estruturas dos trabalhadores.

Artigo 9.º

Protecção legal

1 — Os membros da Comissão de Trabalhadores gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

2 — Considera-se abusiva a aplicação de quaisquer sanções motivadas pelo exercício passado, presente ou futuro dos direitos que a lei confere aos trabalhadores.

Artigo 10.º

Capacidade judiciária

1 — A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e responsabilidades individuais de cada um dos seus membros.

2 — Qualquer membro da CT devidamente credenciado por esta pode representá-la em juízo.

CAPÍTULO III

Da CT — composição, eleição, mandato, funcionamento, competência, destituição e renúncia

SECÇÃO I

Composição, eleição e mandato

Artigo 11.º

Composição

A Comissão de Trabalhadores é constituída por três membros efectivos.

Artigo 12.º

Eleição

A Comissão de Trabalhadores é eleita de entre as listas apresentadas pelos trabalhadores permanentes da empresa, por voto directo e secreto, segundo o princípio da média mais alta do método de Hondt, em observância às regras definidas no capítulo VII destes estatutos.

Artigo 13.º

Mandato

O mandato da Comissão de Trabalhadores é de dois anos.

SECÇÃO II

Funcionamento e competência

Artigo 14.º

Reuniões

A CT reunirá ordinariamente de 30 em 30 dias e extraordinariamente sempre que convocada pela maioria dos elementos que a constituem.

Artigo 15.º

Deliberações

As deliberações da CT só são válidas quando tomadas com a presença da maioria dos seus elementos e por maioria de votos.

Artigo 16.º

Actas

Nas reuniões da CT será lavrada a respectiva acta, da qual será divulgada uma síntese para conhecimento dos trabalhadores.

Artigo 17.º

Regulamento interno

Relativamente a matérias não previstas nestes estatutos, o funcionamento da CT será definido em regulamento interno, por si elaborado, em observância pelos presentes estatutos e pela legislação em vigor.

Artigo 18.º

Financiamento

1 — Constituem receitas da CT:

- a) As quotas anuais, voluntárias, dos trabalhadores;
- b) Outras contribuições dos trabalhadores da empresa ou o produto de outras iniciativas da CT.

2 — Anualmente e no fim de cada mandato, a CT divulgará as receitas e despesas inerentes à sua actividade.

Artigo 19.º

Competências

À CT compete, designadamente:

- 1) Exercer todos os direitos consignados na Constituição da República e na lei, nomeadamente:
 - a) O controlo de gestão da empresa;
 - b) O direito à informação necessária à sua actividade;
 - c) A intervenção na reorganização e reestruturação da empresa;
 - d) O direito a participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da Interbolsa;
- 2) Promover a defesa dos interesses e direitos dos trabalhadores e contribuir para a igualdade de oportunidades de todos, nomeadamente:
 - a) A divulgação de informação regular aos trabalhadores respeitante à actividade da CT;
 - b) A promoção da formação sócio-profissional dos trabalhadores, contribuindo assim para uma melhor valorização profissional;
- 3) Exercer todas as funções e competências que por estes estatutos, pela lei ou outras normas aplicáveis lhe sejam reconhecidas.

SECÇÃO III

Destituição, renúncia e perda de mandato

Artigo 20.º

Destituição

1 — A CT pode ser destituída a qualquer momento, por votação realizada nos termos e requisitos estabelecidos para a sua eleição, com as necessárias adaptações, salvaguardando-se que a destituição só é válida se aprovada por 50 % mais um dos trabalhadores com direito a voto.

2 — Iguualmente nos termos do número anterior, podem ser destituídos algum ou alguns dos membros da CT.

3 — Para efeito dos números anteriores, no requerimento e convocatória respectivos terão de ser indicados sucintamente os fundamentos invocados.

4 — Ocorrido o previsto no n.º 1 deste artigo, realizar-se-ão novas eleições no prazo máximo de 30 dias.

5 — A CT manter-se-á em funções exclusivamente para proceder aos actos administrativos inerentes ao acto eleitoral a que se refere o número anterior, até à tomada de posse da que vier a ser eleita.

6 — Ocorrendo o previsto no n.º 2 deste artigo, o membro ou membros destituídos serão substituídos pelos candidatos que imediatamente integrem a respectiva lista de candidatura, competindo à CT comunicar tais alterações ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social e ao conselho de administração da empresa, nos prazos e para todos os efeitos legais.

7 — Esgotada a possibilidade de substituição e desde que a CT não esteja constituída pela maioria dos seus membros, proceder-se-á em conformidade com o disposto nos números anteriores.

Artigo 21.º

Renúncia

1 — A todo o tempo, qualquer membro da CT poderá renunciar ao mandato, dirigindo por escrito à CT a respectiva renúncia.

2 — Nos casos referidos no número anterior, aplicar-se-á o disposto nos n.ºs 6 e 7 do artigo 20.º

Artigo 22.º

Perda de mandato

1 — Perde o mandato qualquer membro da CT que injustificadamente não compareça a três reuniões plenárias seguidas ou seis interpoladas.

2 — Nos casos referidos no número anterior, aplicar-se-á o disposto nos n.ºs 6 e 7 do artigo 20.º

CAPÍTULO IV

Intervenção da CT

Artigo 23.º

Reuniões com o conselho de administração

1 — A Comissão de Trabalhadores tem o direito de reunir periodicamente com o conselho de administração da empresa para análise e discussão dos assuntos relacionados com o exercício das suas funções.

2 — As reuniões com o conselho de administração deverão realizar-se ordinariamente pelo menos uma vez por mês e extraordinariamente sempre que o justifiquem os fins indicados no número anterior.

3 — Das reuniões referidas no número anterior serão lavradas actas, assinadas por todos os presentes e divulgada informação dos assuntos tratados num prazo não superior a oito dias úteis.

Artigo 24.º

Direito à informação

1 — A CT tem o direito a que a Interbolsa lhe forneça todas as informações julgadas necessárias à sua actividade de acordo com a legislação em vigor.

2 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo anterior, nas quais a CT tem direito às informações necessárias à prossecução dos fins que justificam essas reuniões.

Artigo 25.º

Parecer prévio

1 — Nos termos da lei, são obrigatoriamente submetidos a parecer prévio da CT os seguintes actos e decisões:

- a) Quaisquer medidas tendentes à diminuição dos trabalhadores da empresa ou que indiciem o agravamento das condições de trabalho;
- b) Alteração aos horários de trabalho, aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- c) Alteração dos critérios de classificação e avaliação profissional e de promoções;
- d) Mudança de local de actividade da empresa;
- e) Procedimentos disciplinares que prevejam sanção mais gravosa que repreensão verbal.

2 — O parecer prévio é solicitado por escrito à CT pelo conselho de administração.

3 — A prática de quaisquer dos actos referidos no n.º 1 deste artigo sem que tenha sido solicitado o respectivo parecer prévio à CT determina a sua nulidade nos termos gerais de direito.

4 — O parecer prévio da CT é emitido por escrito e remetido ao conselho de administração no prazo de 15 dias a contar da data da recepção do respectivo pedido, se um prazo maior não for concedido face à extensão e complexidade da matéria em apreço.

Artigo 26.º

Reorganização da empresa

Em especial, para intervenção na empresa, a CT goza, designadamente, dos seguintes direitos:

- a) Ser ouvida previamente sobre os planos ou projectos de reorganização e sobre eles emitir pareceres nos prazos do artigo anterior;
- b) Ser informada sobre a evolução dos planos ou projectos referidos na alínea anterior;
- c) Aceder à formulação final dos instrumentos de reorganização;
- d) Reunir com os órgãos ou técnicos responsáveis pelos trabalhos de reorganização;
- e) Emitir juízos críticos, formular sugestões e apresentar reclamações junto do conselho de administração

nistração da Interbolsa ou outras entidades legalmente competentes.

Artigo 27.º

Defesa dos direitos dos trabalhadores

Em especial, para defesa dos interesses profissionais e dos direitos dos trabalhadores, a CT goza, nomeadamente, dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar, com o conhecimento do processo desde a apresentação da nota de culpa, acompanhando todas as fases do mesmo, controlando a sua regularidade e ajuizando da sua gravidade através da emissão de parecer prévio, antes da decisão final do conselho de administração;
- b) Ser ouvida sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação;
- c) Controlar as contribuições da entidade patronal e dos trabalhadores para a segurança social;
- d) Visar, periodicamente, os mapas de trabalho extraordinário;
- e) Visar os mapas do quadro de pessoal.

Artigo 28.º

Conteúdo do controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa promover e proporcionar a intervenção responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2 — O controlo de gestão exerce-se sobre as decisões económicas e sociais da entidade patronal e a actividade da empresa, com vista à defesa dos interesses fundamentais dos trabalhadores.

3 — O controlo de gestão é exercido pela CT nos termos da Constituição da República e da lei.

4 — Os órgãos de gestão da Interbolsa não podem impedir ou dificultar o exercício do controlo de gestão.

5 — No exercício das suas competências, a CT não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa, nem com eles se co-responsabiliza.

Artigo 29.º

Exercício do direito do controlo de gestão

1 — No exercício do direito do controlo de gestão, compete à CT, designadamente:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos e planos económicos da empresa e respectivas alterações, bem como acompanhar e fiscalizar a sua correcta execução;
- b) Zelar pela adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto da administração e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria dos serviços;
- d) Zelar pelo cumprimento das normas legais e estatutárias da empresa;
- e) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes

à formação profissional dos trabalhadores, à melhoria das condições de higiene e segurança e da qualidade de vida dos trabalhadores;

- f) Participar aos órgãos de administração e fiscalização da empresa e às autoridades competentes a ocorrência de actos ou factos contrários à lei ou aos estatutos da empresa;
- g) Defender junto da administração e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

2 — A CT não pode delegar a competência do exercício do controlo de gestão em qualquer outra entidade.

CAPÍTULO V

Da assembleia geral de trabalhadores

Artigo 30.º

Definição

A AGT é o órgão deliberativo máximo dos trabalhadores da Interbolsa e é constituída por todos os seus trabalhadores permanentes.

Artigo 31.º

Convocatória

1 — A AGT é convocada nos termos seguintes:

- a) Por iniciativa da CT;
- b) A requerimento de, pelo menos, 10 % dos trabalhadores permanentes da empresa, sendo obrigatória a menção expressa da respectiva ordem de trabalhos.

2 — Desde que convocada, ao abrigo da alínea b) do número anterior, a AGT terá de se realizar no prazo máximo de 20 dias contados a partir da data da apresentação do respectivo requerimento à CT.

3 — Da convocatória elaborada em qualquer caso pela CT e divulgada com a antecedência mínima de oito dias terão de constar o dia e a hora da AGT, bem como a respectiva ordem de trabalhos.

Artigo 32.º

Funcionamento

1 — A reunião será dirigida por uma mesa constituída para o efeito por três trabalhadores, salvaguardando-se automaticamente a presença na mesa dos membros da CT.

2 — Nos casos referidos na alínea a) do artigo 37.º, a AGT funcionará nos moldes do capítulo vi destes estatutos.

Artigo 33.º

Deliberações

1 — Salvo disposição em contrário estabelecida nestes estatutos ou na lei, as decisões serão tomadas por maioria simples e por voto directo.

2 — O resultado das deliberações será lavrado em acta, em que, designadamente, se mencionarão as pre-

senças, as ocorrências e a constituição da respectiva mesa, sendo assinada pelos elementos que a constituem e pelos trabalhadores que o desejem.

3 — O original da acta será remetido de imediato à CT, sendo uma cópia da mesma afixada no respectivo local de trabalho.

4 — Nos cinco dias subsequentes à AGT, e na posse dos elementos que lhe tenham sido remetidos, a CT elaborará a acta final, que, de seguida, será divulgada aos trabalhadores da Interbolsa.

Artigo 34.º

AGT ordinária

A AGT reúne ordinariamente de dois em dois anos para a eleição da Comissão de Trabalhadores.

Artigo 35.º

AGT extraordinária

A AGT reunirá extraordinariamente sempre que convocada nos termos do artigo 31.º

Artigo 36.º

AGT de emergência

1 — Sempre que se revele necessário uma tomada de posição urgente dos trabalhadores, a AGT poderá reunir de emergência.

2 — A convocatória da AGT será feita com a maior antecedência possível, face às circunstâncias, de modo a garantir-se a presença do maior número de trabalhadores.

3 — A avaliação da natureza de emergência da AGT bem como a respectiva convocatória são da exclusiva competência da CT.

Artigo 37.º

Competências

Compete à AGT, nomeadamente:

- a) Eleição da Comissão de Trabalhadores;
- b) Destituição no todo ou em parte da CT;
- c) Aprovação dos estatutos ou alterações aos mesmos;
- d) Exercer os demais direitos previstos nestes estatutos e na lei.

CAPÍTULO VI

Do regulamento eleitoral e das deliberações por voto secreto

Artigo 38.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores permanentes da Interbolsa.

Artigo 39.º

Comissão coordenadora eleitoral

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão coordenadora eleitoral (CCE), constituída pelos três elementos da CT, um dos quais é presidente, e por um delegado de cada uma das candidaturas.

2 — Os delegados e os seus suplentes serão designados pelas respectivas listas no acto da sua apresentação à CCE.

3 — A CCE reunirá a solicitação de qualquer dos seus membros.

4 — A CCE terá como atribuições, designadamente:

- a) Verificar a regularidade das candidaturas;
- b) Apreciar e julgar eventuais reclamações;
- c) Deliberar sobre o horário de votação e a constituição das mesas de voto;
- d) Assegurar a democraticidade do acto eleitoral;
- e) Apurar os resultados eleitorais globais e elaborar a acta de apuramento geral, bem como entregar toda a documentação à CT para cumprimento das disposições estatutárias.

Artigo 40.º

Princípios gerais do voto

1 — O voto é directo e secreto.

2 — O boletim de voto é entregue ao presidente da mesa de voto ou seu substituto, dobrado em quatro, com a face impressa voltada para dentro.

3 — É permitido o voto por correspondência.

Artigo 41.º

Cadernos eleitorais

1 — Os cadernos eleitorais respeitantes a cada mesa de voto serão elaborados pela CT até setenta e duas horas antes do acto eleitoral, ficando abertos à consulta dos trabalhadores para eventuais correcções.

2 — Dos cadernos eleitorais constarão os nomes de todos os trabalhadores permanentes da Interbolsa, sendo elaborado um caderno por mesa de voto.

Artigo 42.º

Data da eleição

A eleição da Comissão de Trabalhadores tem lugar até ao 20.º dia anterior ao termo do mandato da CT em funções.

Artigo 43.º

Convocatória do acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela CT com a antecedência mínima de 30 dias relativamente à sua data.

2 — A convocatória mencionará expressamente o dia, horário e objecto da votação.

3 — A convocatória será afixada nos locais usuais para afixação de documentos e difundida pelos meios ade-

quados de modo a garantir a mais ampla publicidade do acto eleitoral.

4 — Uma cópia da convocatória será remetida pela CT ao conselho de administração da Interbolsa, por carta e protocolo, na mesma data em que for tornada pública.

Artigo 44.º

Apresentação de candidaturas

1 — As candidaturas serão apresentadas até ao 15.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, sendo obrigatoriamente subscritas por um mínimo de 10 % ou 100 trabalhadores permanentes da empresa, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

2 — A apresentação consiste na entrega da lista à CT, subscrita nos termos do número anterior, acompanhada de declarações individuais de aceitação de candidatura relativas a todos os candidatos e por eles assinadas, bem como de uma declaração de princípios.

3 — A CT entregará aos representantes das listas um recibo com a indicação da data e hora da apresentação, que serão registadas no respectivo original, devendo ainda ser entregue fotocópia de toda a documentação devidamente autenticada.

Artigo 45.º

Candidaturas

1 — Cada lista de candidaturas será composta por três elementos efectivos e dois suplentes.

2 — Para todos os efeitos, a ordem dos candidatos é a constante da respectiva lista de candidatura.

3 — As candidaturas identificar-se-ão por uma designação ou lema.

Artigo 46.º

Apreciação de candidaturas

1 — A CCE dispõe do prazo de cinco dias a contar da data de apresentação das candidaturas para apreciar a regularidade formal e a conformidade das candidaturas com estes estatutos.

2 — Eventuais irregularidades ou violações a estes estatutos podem ser supridas pelos proponentes no prazo de três dias a contar da data da notificação pela CCE.

3 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são rejeitadas através de declaração escrita e fundamentada, assinada pela CCE e entregue com protocolo ao representante da lista de candidatura.

4 — Para o efeito do disposto neste artigo, considera-se representante da lista de candidatura o seu primeiro subscritor, se outro não tiver sido indicado.

Artigo 47.º

Divulgação das candidaturas

1 — Até ao 10.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CCE divulgará aos trabalhadores da Interbolsa a composição das candidaturas.

2 — As candidaturas serão identificadas com uma letra, de acordo com a ordem cronológica de apresentação e pela respectiva sigla, designação ou lema.

Artigo 48.º

Campanha eleitoral

A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data da divulgação das candidaturas e o final do dia anterior à data marcada para a eleição.

Artigo 49.º

Local e horário da votação

1 — A votação efectua-se nas instalações da Interbolsa, durante as horas de trabalho e nos turnos definidos nestes estatutos.

2 — A votação deverá iniciar-se trinta minutos antes e terminar sessenta minutos depois do período normal de trabalho.

Artigo 50.º

Mesa de voto

1 — Será constituída uma mesa de voto nas instalações da Interbolsa em local definido pela CCE, que de tal fará a devida divulgação até ao 10.º dia anterior ao acto eleitoral.

Artigo 51.º

Constituição das mesas de voto

1 — A mesa de voto é constituída por um presidente e dois vogais, que dirigirão as operações do acto eleitoral.

2 — Cada candidatura tem o direito de designar um delegado junto da mesa de voto, para acompanhamento e fiscalização do acto eleitoral.

3 — Os delegados a que se refere o número anterior deverão assinar a acta conjuntamente com os elementos da mesa de voto, podendo apresentar a esta reclamações fundamentadas que serão registadas na respectiva acta.

Artigo 52.º

Boletins de voto

1 — Os boletins de voto serão de forma rectangular, impressos em papel liso e opaco, sem marcas ou sinais exteriores, e conterão as opções que os eleitores poderão assumir, assinalando com uma cruz o quadrado existente à frente da opção escolhida.

2 — A impressão dos boletins de voto é da responsabilidade da CCE, apoiada pela CT, que assegurará o seu fornecimento na quantidade necessária e em tempo útil.

3 — Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e respectivos símbolos.

Artigo 53.º

Do acto eleitoral

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos.

2 — Antes de se iniciar a votação, o presidente da mesa de voto mostrará aos presentes a urna aberta para que estes se certifiquem de que a mesma se encontra vazia, posto o que a fechará de forma a garantir a sua inviolabilidade.

3 — Em local afastado da mesa de voto, o eleitor assinalará com uma cruz no quadrado apropriado do boletim de voto a sua opção, dobrando-o de seguida em quatro e entregando-o ao presidente da mesa de voto, que, depois de assegurar-se de que foi feita a respectiva descarga nos cadernos eleitorais, o introduzirá na urna.

4 — As presenças devem ser registadas em documento próprio, com termos de abertura e encerramento e com indicação do número total de folhas, as quais serão assinadas pelos elementos da mesa de voto, constituindo parte integrante da respectiva acta.

Artigo 54.º

Votos por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos à CCE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2 — A remessa é feita por carta registada, com indicação do nome do remetente, dirigida à CT com a menção «Comissão eleitoral» e só por esta pode ser aberta.

3 — O votante, depois de assinar o voto, dobra o boletim em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «Voto por correspondência» e introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviar pelo correio.

4 — Depois de terem votado os elementos da mesa, esta procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças o nome do trabalhador com a menção «Voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope interior ao presidente da mesa, que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

Artigo 55.º

Dos votos

1 — Consideram-se nulos os boletins de voto que:

- a) Não obedçam aos requisitos definidos no artigo 52.º;
- b) Tenham assinalados mais de um quadrado (opção) ou quando subsistam dúvidas sobre o quadrado (opção) assinalado;
- c) Contenham qualquer corte, desenho ou rasura, ou qualquer palavra da responsabilidade do eleitor;
- d) Tenham a cruz que assinala a opção fora do respectivo quadrado.

2 — Consideram-se brancos os boletins de voto que não tenham sido objecto de qualquer tipo de marca da responsabilidade do eleitor.

3 — Consideram-se válidos os restantes boletins de voto.

Artigo 56.º

Apuramento parcial

1 — A mesa de voto deverá encerrar em observância pelo disposto nestes estatutos e na lei.

2 — Após o encerramento proceder-se-á ao apuramento dos respectivos resultados, que, nos termos estatutários e legais, serão registados em acta.

3 — A cópia da acta será afixada, imediatamente, junto do local onde funcionou a mesa de voto, durante o prazo de 15 dias a contar do dia do acto eleitoral, sendo o original remetido de imediato à CCE.

4 — Os resultados eleitorais, logo que apurados, deverão ser comunicados de imediato à CCE via telefone, fax ou outro meio de comunicação ao dispor.

Artigo 57.º

Apuramento global

1 — O apuramento global dos resultados será feito pela CCE com base na acta recebida no prazo máximo de oito dias após o acto eleitoral, lavrando a acta final de imediato.

2 — A constituição da CT far-se-á segundo o princípio da média mais alta do método de Hondt aos resultados eleitorais.

Artigo 58.º

Publicidade

1 — No prazo de cinco dias a contar da data do apuramento global será afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global junto do local onde funcionou a mesa de voto.

2 — Dentro do prazo referido no número anterior será remetida ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho e ao conselho de administração da Interbolsa, por carta registada com aviso de recepção ou por protocolo, a relação dos eleitos, devidamente identificados, bem como cópia da acta de apuramento global.

Artigo 59.º

Impugnação

1 — Qualquer trabalhador com direito de voto tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou dos estatutos.

2 — O recurso devidamente fundamentado é dirigido por escrito à CCE, que o aprecia e delibera.

3 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com o direito de voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.º 1 deste artigo, perante o representante do Ministério Público da área da sede da Interbolsa.

4 — O requerimento previsto no n.º 3, devidamente fundamentado, por escrito, deverá ser acompanhado das provas disponíveis, devendo ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da data da publicidade dos resultados da eleição.

5 — O processo segue os trâmites previstos na lei para estes casos.

CAPÍTULO VII

Disposições finais

Artigo 60.º

Casos omissos

Aos casos omissos nos presentes estatutos aplicar-se-á o estabelecido na lei, sem prejuízo de usos e costumes ou acordos mais favoráveis praticados na Interbolsa.

Artigo 61.º

Revisão dos estatutos

1 — Os presentes estatutos não podem ser revistos antes de decorrido um ano sobre a data da sua aprovação.

2 — A revisão a que se refere o número anterior só é válida desde que as consequentes alterações sejam aprovadas por 50 % mais um dos votos válidos.

Registados em 8 de Julho de 2003, ao abrigo do artigo 12.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 82, a fl. 65 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da EDP Produção Gestão da Produção de Energia, S. A.

Estatutos aprovados em 11 de Março de 2003.

Preâmbulo

Os trabalhadores da EDP Produção — Gestão da Produção de Energia, 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 ERT/CT:

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 trabalhadores (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 demais leis em vigor.

CAPÍTULO II

ERT/CT

SECÇÃO II

Organização da ERT/CT

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 adiante designada por EDP Produção.

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 em Lisboa.

Artigo 17.º

Natureza da CT

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 CT

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 CT

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 e 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 balançets 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 concelho 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 previstos 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 a 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, conjuntamente 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 CGT

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 ERT/CT

Artigo 39.º

Funcionamento

1 — A CT reunirá pelo menos uma vez de dois em dois 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 dois em dois 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 ERT/CT 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 podem ser destituídas 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 jurídica

1 — A CT tem capacidade jurídica, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos trabalhadores.

2 — A CT goza de capacidade jurídica 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

SECÇÃO I

Comissões coordenadoras

Artigo 50.º

Comissões coordenadoras

1 — A CT articulará a sua acção com outras comissões de trabalhadores das empresas do grupo EDP para constituição de uma comissão coordenadora 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 aderem às comissões coordenadoras de região ou área metropolitana em que exercem a sua actividade.

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 I

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 — 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 CES 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 CES.

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 mínima 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 — Conjuntamente 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 30 minutos antes do início ou 60 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 a 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 sobrescritos 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 como 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 da Segurança Social e do Trabalho 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 4 de Julho de 2003, ao abrigo do artigo 12.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 77/2003, a fl. 64 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da MACBRAGA Ind. de Confecções, S. A.

Estatutos aprovados em 26 de Maio de 2003.

CAPÍTULO I

Colectivo dos trabalhadores da empresa MACBRAGA — Indústria de Confecções, S. A.

Artigo 1.º

Definição de colectivo dos trabalhadores

O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores permanentes que prestam a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa. O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da empresa.

Artigo 2.º

Direitos e deveres dos trabalhadores enquanto membros do colectivo

1 — Enquanto membros do colectivo, os trabalhadores exercem os direitos reconhecidos na Constituição, na lei ou outras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — São, nomeadamente, direitos dos trabalhadores:

- a) Eleger e ser eleito membro da CT;
- b) Subscrever as listas para a eleição da CT, se a CT em exercício não o fizer atempadamente;
- c) Subscrever a convocatória para a destituição da CT;
- d) Votar as alterações dos estatutos, apresentando propostas alternativas;
- e) Impugnar as votações realizadas por voto secreto com fundamentação em violação dos presentes estatutos e da lei;
- f) Assinar requerimento para a convocação do plenário.

§ único. É especial dever dos trabalhadores contribuir efectivamente para a solidariedade entre todos os trabalhadores, para o reforço da sua intervenção democrática na vida da empresa.

Artigo 3.º

Órgãos do colectivo dos trabalhadores

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) Plenário;
- b) A comissão de trabalhadores (CT).

Artigo 4.º

Do plenário

O plenário é o órgão deliberativo máximo do colectivo dos trabalhadores.

Artigo 5.º

Competência do plenário

Compete ao plenário, nomeadamente:

- a) Discutir, aprovar e alterar os estatutos da CT e o seu regulamento eleitoral;
- b) Eleger a CT; destituí-la a todo o tempo;
- c) Discutir e deliberar sobre todas as questões que aos trabalhadores digam respeito e todas as questões que a lei obrigue.

Artigo 6.º

Convocação de plenário

1 — O plenário pode ser convocado pela CT ou a requerimento de um máximo de 100 trabalhadores da empresa. O requerimento deve conter a indicação expressa da ordem de trabalhos.

2 — No caso do plenário ser convocado pela CT, esta deve fazê-lo com a antecedência mínima de cinco dias sobre a data da sua realização. O anúncio do plenário deve ser afixado no *placard* destinado à CT na empresa. No caso do plenário ser requerido pelos trabalhadores nos termos do n.º 1 deste artigo, a CT deve fixar data do plenário e proceder à sua convocação no prazo máximo de 15 dias a partir da data da recepção do requerimento.

Artigo 7.º

Reuniões do plenário

1 — O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano, para apreciação e balanço da actividade desenvolvida pela CT e análise das contas.

2 — O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal haja necessidade e os assuntos o exijam.

3 — O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessário uma tomada de posição urgente do colectivo dos trabalhadores. As convocatórias são feitas com a antecedência possível, sendo a definição da sua natureza urgente, bem como a respectiva convocatória da competência exclusiva da CT.

Artigo 8.º

Funcionamento do plenário

1 — O plenário é orientado por uma mesa composta pela CT.

2 — As deliberações são tomadas por maioria simples dos trabalhadores presentes.

3 — Exige-se a maioria qualificada de dois terços dos votantes para a destituição da CT.

Artigo 9.º

Sistemas de votação

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação faz-se por braço levantado (a favor, contra ou abstenção), excepto nos casos previstos na lei e nos presentes estatutos, em que seja exigida que a votação se faça por voto secreto.

CAPÍTULO II

Comissão de trabalhadores

Artigo 10.º

1 — A CT é o órgão democraticamente eleito pelo colectivo de trabalhadores e como tal, investido e controlado por este para o exercício das atribuições e direitos consignados na Constituição da República, na lei ou outras normas e nestes estatutos.

2 — A CT exerce em nome próprio a competência e os direitos referidos no número anterior, devendo contudo pautar o seu exercício pelos interesses e direitos de todo o colectivo, razão da sua existência.

Artigo 11.º

Competência

Compete à CT:

- a) Acompanhar a gestão da empresa e exigir todas as informações e os documentos necessários ao exercício desse mesmo acompanhamento;
- b) Intervir directamente na reorganização da empresa, exigindo que a mesma informe e peça parecer sobre o assunto;
- c) Participar na gestão de serviços sociais da empresa;
- d) Participar na elaboração da legislação de trabalho;
- e) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que, por lei ou outras normas aplicáveis e por estes estatutos, lhes sejam reconhecidas.

Artigo 12.º

Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos a CT tem o dever de:

- a) Realizar a sua actividade de forma a reforçar a unidade dos trabalhadores;
- b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores, assegurando a democracia a todos os níveis;
- c) Informar os trabalhadores e fornecer-lhes todos os dados necessários para que estes possam com conhecimento de causa deliberar sobre as matérias que lhes competem como colectivo da empresa;
- d) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores na empresa, para que os direitos e interesses comuns a todos os trabalhadores sejam salvaguardados e defendidos;

- e) Manter autonomia e independência perante a entidade patronal.

Artigo 13.º

Reuniões com a administração da empresa

1 — A CT tem o direito de reunir periodicamente com a administração da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício da sua actividade.

2 — Das reuniões será lavrada acta e assinada por todos os presentes.

Artigo 14.º

Direito à informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei a CT tem o direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade. Assim, a administração tem o dever de a informar sobre as matérias constantes nos artigos 23.º e 24.º da Lei n.º 46/79.

2 — As informações referidas no n.º 1 deste artigo não substituem aquelas a que os trabalhadores têm direito quando da reunião periódica com a administração da empresa, artigo 19.º da Lei n.º 46/79.

3 — A CT tem o dever de informar todos os trabalhadores. Assim, não deverão ser consideradas como confidenciais matérias que se relacionem com a estabilidade de emprego dos trabalhadores e a situação económica da empresa, entre outras. Entretanto a confidencialidade deve ser sempre fundamental e por escrito.

4 — As informações requeridas pela CT sobre as matérias relacionadas com o pedido de parecer prévio por parte da entidade patronal não poderão ser consideradas por esta como confidenciais:

- a) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- b) Dissolução da empresa ou pedido de declaração da sua falência;
- c) Encerramento de estabelecimentos ou da linha de produção;
- d) Quaisquer medidas de que resulta 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 de base de classificação profissional e de promoções;
- h) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento.

5 — Os pareceres referidos no número anterior são solicitados, por escrito, à CT e esta deverá emitir o seu parecer, igualmente por escrito, no prazo de 15 dias a contar da recepção do pedido, se outro maior não for concedido em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

6 — Se a administração não consultar obrigatoriamente, nos termos da lei a CT nas matérias referidas no n.º 5 deste artigo, os actos praticados são nulos nos termos do direito.

Artigo 15.º

Controlo de gestão

É direito da CT para a realização do controlo de gestão na empresa exercer a competência e gozar dos direitos e poderes consignados nos artigos 29.º e 33.º da Lei n.º 46/79.

Artigo 16.º

Defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores

A CT deve estabelecer relações de cooperação e de solidariedade na acção com a organização sindical dentro da empresa (delegados sindicais, comissão sindical da empresa), nomeadamente no que respeita a:

- Redução dos efectivos de pessoal e condições de trabalho;
- Despedimentos individuais e ou colectivos;
- Marcação de férias;
- Horários de trabalho;
- Crítérios de classificação profissional e promoção;
- Controlo dos salários.

Artigo 17.º

Plenários

1 — Os trabalhadores têm direito a realizar plenários, no local de trabalho, dentro do horário normal, até ao máximo de 15 horas por ano, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

2 — Para efeito do referido no número anterior, a CT comunicará a realização dos plenários à administração com antecedência mínima de quarenta e oito horas.

3 — A CT tem direito ao livre acesso aos locais de trabalho, circulação nos mesmos e contacto directo com os trabalhadores, à distribuição e afixação de propaganda em local apropriado.

4 — A administração deverá pôr à disposição da CT instalações adequadas, bem como os meios materiais e técnicos necessários ao desempenho das suas funções.

Artigo 18.º

Crédito de horas

Os trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, têm direito a quarenta horas por mês, para exercício da sua actividade, no horário normal de trabalho.

Artigo 19.º

Faltas

Consideram-se sempre justificadas as faltas dadas pelos membros da CT no exercício da sua actividade, sendo sempre remuneradas as dadas ao abrigo de crédito de horas a que houver lugar.

Artigo 20.º

Independência e autonomia da CT

A CT é independente e autónoma do patronato do Estado, dos partidos e associações políticas e das confissões religiosas. Não é permitido à entidade patronal ou suas associações promover, de qualquer modo, a constituição, manutenção e actuação da CT ou imiscuir-se no seu funcionamento e actividade.

Artigo 21.º

Protecção legal

Os membros da CT gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais e aos direitos sindicais, no que respeita, nomeadamente, a actos de discriminação, sanções abusivas, transferência de local de trabalho, despedimentos, indemnizações e suspensão preventiva e acção disciplinar.

Artigo 22.º

Capacidade judiciária

1 — A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em Tribunal para realização e defesa dos interesses dos trabalhadores que lhes compete defender.

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.

Artigo 23.º

Composição, organização e funcionamento

1 — As instalações da CT localizam-se em Braga.

2 — A CT é composta por cinco elementos.

Artigo 24.º

Duração do mandato

1 — A duração é de três anos.

2 — A CT entra em exercício no dia posterior à afiação da acta da respectiva eleição.

Artigo 25.º

Perda do mandato

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis intercaladas.

2 — A substituição, em caso de renúncia, perda de mandato ou substituição, faz-se por iniciativa da CT, da seguinte forma:

- a) Pela ordem dos suplentes eleitos;
- b) Se a destituição for global ou se, por efeito de renúncias, destituição ou perdas de mandato, a CT ficar reduzida a menos de metade dos seus membros, o plenário elege uma comissão

provisória, apenas para promover novas eleições no prazo máximo de 60 dias.

Artigo 26.º

Coordenação da CT

1 — A actividade da CT é coordenada:

- a) Por um(a) coordenador(a) nomeado(a) de entre a CT eleita;
- b) Será nomeado(a) um(a) tesoureiro(a) de entre os membros da CT eleita para tratar das contas;
- c) Será nomeado(a) um(a) secretário(a) de entre os membros da CT para fazer as actas das reuniões.

Artigo 27.º

Deliberação da CT

As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidos desde que nelas participem a maioria absoluta dos membros da CT.

Artigo 28.º

Reuniões da CT

1 — A CT reúne ordinariamente de 15 em 15 dias.

2 — A CT reúne extraordinariamente desde que surjam motivos justificativos.

Artigo 29.º

Financiamento da CT

1 — Será cobrada uma quotização entre o colectivo dos trabalhadores a definir em plenário.

2 — Realizar iniciativas com esse fim.

3 — As receitas constituirão um fundo de maneo para o exercício da actividade da CT.

4 — Todos os anos a CT terá de prestar contas aos trabalhadores.

5 — No fim de cada mandato será prestado contas aos trabalhadores do global do exercício.

TÍTULO II

Regulamento eleitoral

CAPÍTULO I

Eleição e destituição da comissão de trabalhadores

Artigo 1.º

Capacidade eleitoral

São eleitores todos os trabalhadores permanentes da empresa de acordo com o artigo 1.º dos estatutos.

Artigo 2.º

Princípios gerais sobre o voto

1 — O voto é secreto e directo.

2 — A conversão de votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da media mais alta da Hondt.

Artigo 3.º

Caderno eleitoral

1 — A CT elabora o caderno eleitoral com todos os trabalhadores da empresa, conforme o artigo 1.º dos estatutos.

2 — Os trabalhadores serão identificados no caderno pelo nome e número de trabalhador na fábrica.

3 — O caderno eleitoral é utilizado em todas as votações por voto secreto e está aberto à consulta de todos os interessados.

Artigo 4.º

Comissão eleitoral

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral constituída por três elementos da CT, um dos quais é nomeado por esta presidente, e por um delegado de cada uma das candidaturas, se estes o indicarem.

2 — Os delegados são designados no acto de apresentação das respectivas candidaturas.

3 — Caso em que a CT esteja demissionária, a comissão eleitoral é eleita por 100 trabalhadores do colectivo.

Artigo 5.º

Data de eleição

A eleição tem lugar até 15 dias antes do termo do mandato da CT.

Artigo 6.º

Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.

2 — A convocatória deve mencionar o dia, o local, o horário e o objectivo da votação.

3 — A convocatória é afixada no *placard* da CT na empresa.

4 — A comissão eleitoral comunicará à administração a data das eleições por forma que esta tendo conhecimento facilite no interior da empresa o voto dos trabalhadores conforme o prescrito na lei.

Artigo 7.º

Quem pode convocar o acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela CT.

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 100 trabalhadores permanentes da empresa, caso a CT deixe passar os prazos previstos nos estatutos, ou tenha sido destituída.

Artigo 8.º

Candidaturas

1 — Pode propor lista de candidatura a CT em exercício.

2 — Podem ainda propor lista 100 trabalhadores inscritos nos cadernos eleitorais.

3 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

4 — Às listas será atribuída uma letra, conforme a entrada definitiva das mesmas.

Artigo 9.º

Apresentação das candidaturas

1 — As candidaturas são apresentadas até seis dias úteis da data marcada para o acto eleitoral.

2 — A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral acompanhada duma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do artigo anterior, pelos proponentes.

3 — A comissão eleitoral entregará um documento com a data e hora de apresentação da lista.

Artigo 10.º

Rejeição de candidaturas

1 — A comissão eleitoral deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas do documento exigido no n.º 2 do artigo anterior.

2 — A comissão eleitoral dispõe do prazo máximo de um dia útil a contar da data da apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com os estatutos.

3 — As irregularidades e as violações a estes estatutos detectadas podem ser suprimidas pelos proponentes, para o efeito notificadas pela comissão eleitoral, no prazo máximo de um dia útil a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita com indicação das causas e assinada pela comissão eleitoral e entregue aos proponentes.

Artigo 11.º

Aceitação das candidaturas

1 — Até ao 4.º dia útil anterior à data marcada para o acto eleitoral, a comissão eleitoral, publica, afixando no seu *placard* as candidaturas aceites.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de uma letra que funcionará conforme a ordem de entrada.

Artigo 12.º

Divulgação das listas e respectivos programas

As listas candidatas poderão apresentar aos trabalhadores os seus respectivos programas que não deverão contrariar os princípios consagrados nos presentes estatutos. A apresentação dos programas e o esclarecimento dos trabalhadores deverão ter lugar entre a data da afixação da aceitação das candidaturas e a data marcada para as eleições. No dia das eleições é proibido fazer campanha pela lista ou listas.

Artigo 13.º

Local e horário da votação

1 — A votação efectua-se no local e durante as horas de trabalho.

2 — A votação inicia-se e termina conforme o estabelecido na lei.

Artigo 14.º

Mesa de voto

1 — Haverá uma única mesa de voto.

2 — A mesa de voto será colocada no espaço da empresa, em princípio no refeitório, se outro espaço não se vier a tornar-se mais útil.

Artigo 15.º

Composição da mesa de voto

1 — A mesa de voto é composta por um presidente e dois vogais escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto.

2 — Os membros da mesa de voto serão designados pela comissão eleitoral.

3 — Cada candidatura tem o direito de designar um delegado junto da mesa de voto para acompanhar todo o processo eleitoral, devendo fazer a sua indicação na altura em que a lista é apresentada.

Artigo 16.º

Boletim de voto

1 — O voto é expresso em boletim de forma rectangular com a mesma dimensão, a mesma cor, papel liso e não transparente.

2 — Em cada boletim são impressas as letras das candidaturas.

3 — A impressão dos votos fica a cargo da comissão eleitoral que assegura o seu fornecimento.

Artigo 17.º

Acto eleitoral

1 — Compete à mesa de voto dirigir o acto eleitoral.

2 — As presenças devem ser registadas no caderno eleitoral servindo este como «Registo de presenças» após a descarga dos votos entrados na urna.

Artigo 18.º

Valor dos votos

1 — Considera-se voto em branco:

a) O do boletim de voto que não tenha sido objectivo de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se voto nulo:

a) O que tenha mais de um quadrado assinalado ou quando haja dúvidas sobre qual recaiu a escolha do eleitor.

Artigo 19.º

Abertura da urna e apuramento

1 — Abertura da urna e apuramento final.

2 — De tudo o que se passar na mesa de voto é lavrada acta, depois de lida e aprovada assinada pelos membros da mesa e rubricada em todas as folhas.

3 — Uma cópia da acta à afixada no *placard* da CT na empresa, durante 15 dias.

4 — A comissão eleitoral lavra acta de apuramento final.

5 — A comissão eleitoral proclama os eleitos.

6 — A comissão eleitoral envia, no prazo de 15 dias, ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho a identificação dos eleitos assim como a acta do apuramento final, bem como à administração da empresa a identificação dos eleitos.

Artigo 20.º

Recurso para impugnação das eleições

1 — Qualquer trabalhador com direito a voto tem direito de impugnar as eleições com fundamento na violação da lei e dos presentes estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado e por escrito, deve ser dirigido ao plenário de trabalhadores que o aprecia e delibera.

§ único. As restantes normas referentes a este artigo estão consignadas no artigo 8.º da Lei n.º 46/79.

Artigo 21.º

Destituição da comissão de trabalhadores

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores permanentes da empresa.

2 — Para a deliberação da destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

3 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 100 trabalhadores permanentes da empresa.

4 — O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

5 — A proposta da destituição é subscrita no mínimo por 100 trabalhadores permanentes e deve ser fundamentada.

6 — A fundamentação é seguida de discussão em plenário, nos termos do artigo 5.º, alínea b).

7 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

Artigo 22.º

Alteração de estatutos

Os presentes estatutos só poderão ser alterados em plenário após debate das propostas de alteração e a sua votação.

Artigo 23.º

Disposições finais

1 — Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à afixação da acta do apuramento global da votação que sobre eles recair.

2 — A eleição da nova CT rege-se pelo disposto nestes estatutos.

3 — O regulamento eleitoral é elaborado para dar cumprimento ao disposto no n.º 8 do artigo 2.º da Lei n.º 46/79 e, como tal, poderá vir a sofrer futuras alterações após a aprovação dos estatutos.

Registados em 7 de Julho de 2003, ao abrigo do artigo 12.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 81/2003, a fl. 65 do livro n.º 1.

II — IDENTIFICAÇÃO

Comissão de Trabalhadores da Colgate-Palmolive, S. A. Eleição em 17 de Junho de 2003 para o triénio de 2003-2006

Nome	Categoria profissional	Local de trabalho	Número do bilhete de identidade
Efectivos:			
António Luís Cândido dos Santos	Especialista	V. I.	6030527, Lisboa.
Albano José Almeida Silva	Especialista	Fabrico/Eptari.	5330111, Lisboa.
Artur Pereira Cardoso	Especialista	Enchimento	3212356, Lisboa.
António Luís Macide Janeiro	Especialista	V. I.	2117816, Lisboa.
Joaquim José Soares Marques Pereira	Escriturário	Armazém de Distribuição	5228187, Lisboa.
Suplentes:			
Filipe Manuel Carreira Marecos	Semi-espec.	Enchimento	11013035, Lisboa.
Joaquim da Conceição Fonseca	Especialista	Enchimento	3632875, Lisboa.
José Raul Dias Costa	Especialista	Enchimento	5067691, Lisboa.
Miguel Freire Lopes	Time leader	V. I.	4244065, Lisboa.
Manuel Palma Cleto	Conferente	Armazém de Distribuição	6359731, Lisboa.

Registados em 7 de Julho de 2003, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 80/2003, a fl. 65 do livro n.º 1.

Comissão e Subcomissão de Trabalhadores dos Estaleiros Navais de Viana do Castelo, S. A. — Eleição em 15 de Maio de 2003 para o mandato de 2003-2005.

Efectivos:

António José Rodrigues Soares Basto, nascido a 13 de Julho de 1948, técnico de desenho, bilhete de identidade n.º 984788, emitido em 5 de Setembro de 2002, arquivo de Viana do Castelo.

António Pereira Maciel, nascido a 11 de Abril de 1955, preparador de trabalho, bilhete de identidade

n.º 7210455, emitido em 7 de Agosto de 1995, arquivo de Viana do Castelo.

Manuel Joaquim Alves Canastra, nascido a 10 de Fevereiro de 1960, electricista, bilhete de identidade n.º 3826183, emitido em 24 de Junho de 2002, arquivo de Viana do Castelo.

Agostinho Machado Vieira, nascido a 27 de Novembro de 1951, serralheiro mecânico, bilhete de identidade n.º 2737292, emitido em 2 de Abril de 1993, arquivo de Viana do Castelo.

Rogério de Castro Rodrigues, nascido a 28 de Junho de 1959, montador de estruturas metálicas pesadas,

bilhete de identidade n.º 10020878, emitido em 8 de Dezembro de 1999, arquivo de Viana do Castelo. Manuel José de Freitas Cadilha, nascido a 16 de Dezembro de 1958, serralheiro civil, bilhete de identidade n.º 3848739, emitido em 7 de Junho de 1999, arquivo de Viana do Castelo.

Martinho Martins Cerqueira, nascido a 31 de Dezembro de 1951, electricista, bilhete de identidade n.º 2866700, emitido em 24 de Janeiro de 2003, arquivo de Viana do Castelo.

Bernardo Antero Nunes de Sousa, nascido a 7 de Novembro de 1955, técnico fabril, bilhete de identidade n.º 3836446, emitido em 11 de Setembro de 2002, arquivo de Viana do Castelo.

Carlos Daniel Ribeiro Liquito, nascido a 2 de Julho de 1955, soldador electro-arco, bilhete de identidade n.º 5284061, emitido em 30 de Janeiro de 1998, arquivo de Viana do Castelo.

Suplentes:

Luís Alberto de Araújo Lopes, nascido a 22 de Agosto de 1974, montador de estruturas metálicas pesadas,

bilhete de identidade n.º 10843370, emitido em 26 de Julho de 2000, arquivo de Viana do Castelo. Benigno Pinto de Magalhães, nascido a 19 de Julho de 1945, técnico de desenho, bilhete de identidade n.º 841159, emitido em 2 de Janeiro de 1996, arquivo de Viana do Castelo.

Salvador Fernandes Ferreira, nascido a 22 de Junho de 1957, tratador de superfícies, bilhete de identidade n.º 7068433, emitido em 3 de Julho de 2001, arquivo de Viana do Castelo.

Subcomissão de trabalhadores realizada em 15 de Maio de 2003 (delegação de Lisboa)

Efectivo — Carlos Alberto Macedo Ferreira Catalino, nascido a 3 de Abril de 1967, motorista, bilhete de identidade n.º 8561089, emitido em 14 de Dezembro de 1999, arquivo de Lisboa.

Registados em 7 de Julho de 2003, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 79/2003, a fl. 65 do livro n.º 1.

**Comissão de Trabalhadores da EDP Produção — Gestão da Produção de Energia, S. A.
Eleição em 13 de Maio de 2003 para o mandato de dois anos**

Nome	Bilhete de identidade		
	Número	Data	Arquivo
Armando Pião	3002250	3-1-2003	Braga.
Fernando José da Costa Rodrigues Pêgas	4901474	4-7-2001	Lisboa.
Rodrigo da Silva Paiva	3582864	3-5-2000	Porto.
José Emílio da Costa Coelho Matias	1274113	17-7-2001	Lisboa.
Maria Sidónio Oliveira Alves das Neves	5041630	30-7-2003	Lisboa.

Registados em 4 de Julho de 2003, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 78/2003, a fl. 64 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores de Valdemar dos Santos, L.ª — Substituição

Na Comissão de Trabalhadores Valdemar dos Santos, L.ª, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2002, para o mandato de 2002-2004, vai ser substituído Artur Dias de Oliveira por José Manuel Pereira Ramos, orçamentista.

Comissão de Trabalhadores da UNALBOR — União Industrial de Borracha, S. A. — Substituição.

Na Comissão de Trabalhadores da UNALBOR — União Industrial de Borracha, S. A., publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2002, para o triénio de 2001-2004, vai ser substituído Rui Carlos Ferreira Pires por Rui Manuel Costa Nascimento, com o bilhete de identidade n.º 7829270, de 2 de Março de 1998, de Lisboa.

