

Boletim do Trabalho e Emprego

32

1.^A SÉRIE

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

Preço (IVA incluído 5%)
€ 8,73

BOL. TRAB. EMP.	1. ^A SÉRIE	LISBOA	VOL. 70	N.º 32	P. 2463-2580	29-AGOSTO-2003
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	----------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho	2467
Organizações do trabalho	2547
Informação sobre trabalho e emprego

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de regulamentação do trabalho:

...

Portarias de extensão:

- PE das alterações dos CCT (sector de confeitaria e de conservação de fruta — administrativos) entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços 2467
- Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção/distritos de Leiria, Lisboa, Santarém e Setúbal) 2468
- Aviso para PE das alterações do CCT entre a AIPAN — Assoc. dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção/norte) 2468
- Aviso para PE do CCT para os sectores da produção, comércio, engarrafamento e distribuição de vinho e bebidas espirituosas (armazéns/FEPCES e outra) 2469
- Aviso para PE do CCT para os sectores da produção, comércio, engarrafamento e distribuição de vinho e bebidas espirituosas (administrativos e vendas/FEPCES e outra) 2469
- Aviso para PE das alterações dos CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais de Gessos e Cales e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outras e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros 2469

Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a AEVP — Assoc. das Empresas de Vinho do Porto e outras e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (armazéns) 2470
- CCT entre a AEVP — Assoc. das Empresas de Vinho do Porto e outras e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (administrativos e vendas) 2484
- CCT entre a APCOR — Assoc. Portuguesa de Cortiça e o Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — SIND-CES/UGT — Alteração salarial e outras 2496

— CCT entre a AIEC — Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras	2498
— CCT entre a Assoc. Nacional dos Armazenistas de Papel e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras	2499
— CCT entre a APAT — Assoc. dos Transitários de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras	2501
— CCT entre a ANIF — Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras	2503
— ACT entre a empresa PEC — Produtos Pecuários de Portugal, SGPS, S. A., e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras	2504
— AE entre o Hospital da Cruz Vermelha Portuguesa e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros	2510
— AE entre a SCC — Sociedade Central de Cervejas, S. A. (Cervejaria da Trindade) e o Sind. dos Trabalhadores na Ind. de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul — Alteração salarial	2544
— AE entre a COOPCASTRENSE — Cooperativa de Consumo Popular Castrense, C. R. L., e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras	2544
— AE entre a Cooperativa de Produção e Consumo Proletário Alentejano, C. R. L., e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras	2545
— Acordo de adesão entre a CIMPOR — Ind. de Cimentos, S. A., e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins ao AE entre aquela empresa e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros	2546
— Acordo de adesão entre a AIOS — Assoc. dos Industriais de Ourivesaria do Sul e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins aos CCT entre a mesma associação patronal e a FEQUIMETAL — Feder. Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás	2546
— CCT entre a AEVP — Assoc. das Empresas de Vinho do Porto e outras e o SITEESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros (administrativos e vendas) — Alteração salarial e outras — Rectificação	2546

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

— Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimentos, Construção e Similares do Dist. de Leiria	2547
---	------

II — Corpos gerentes:

— Sind. dos Professores da Grande Lisboa — SPGL, incluindo 4 direcções regionais e 19 direcções de zona	2557
— Sind. Independente de Professores e Educadores (SIPE)	2564
— União dos Sind. de São Miguel e Santa Maria	2567

Associações patronais:

I — Estatutos:

...

II — Corpos gerentes:

...

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

— CPK — Companhia Produtora de Papel Kraftsack, S. A.	2568
--	------

II — Identificação:

— FERFOR, Empresa Industrial de Ferramentas e Forjados, S. A.	2578
— SOCOMETAL — Construções Metálicas, S. A.	2578
— Gate Gourmet Portugal — Serviço de Catering, L. ^{da}	2578
— Interbolsa — Sociedade Gestora de Sistemas de Liquidação e de Sistemas Centralizados de Valores Mobiliários, S. A.	2579



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 dos CCT (sector de confeitaria e de conservação de fruta — administrativos) entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços.

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (sector de confeitaria e conservação de fruta) e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, oportunamente publicadas, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

É, assim, conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho, na área e no âmbito sectorial e profissional das convenções, com excepção do fabrico industrial de bolachas.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em consideração que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autó-

nomas 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.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e, ainda, que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos procede-se, conjuntamente, à respectiva extensão.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho 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 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (sector de confeitaria e conservação de fruta) e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos

Trabalhadores de Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 14, de 15 de Abril, e 26, de 15 de Julho, ambos 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 pelas convenções, com excepção do fabrico industrial de bolachas, 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 que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções, com excepção do fabrico industrial de bolachas, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.

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

Lisboa, 19 de Agosto de 2003. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*.

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

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2003.

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

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

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

- c) A PE a emitir não será aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre empresas filiadas na ACIP — Associação do Centro dos Industriais de Panificação e Pastelaria e na Associação Regional dos Panificadores do Baixo Alentejo e Algarve e trabalhadores ao seu serviço.

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

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

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2003.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará a convenção extensiva, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu:

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

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

- c) A PE a emitir não será aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre empresas filiadas na ACIP — Associação do Centro dos Industriais de Panificação e Pastelaria e trabalhadores ao seu serviço.

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

Aviso para PE do CCT para os sectores da produção, comércio, engarrafamento e distribuição de vinho e bebidas espirituosas (armazéns/FÉPCES e outra).

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 CCT (armazéns) celebrado entre a AEVP — Associação das Empresas de Vinho do Porto e outras e a FÉPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto 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 nas associações patronais outorgantes, excluindo as adegas cooperativas, 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 e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais signatárias;
- c) A PE a emitir não será aplicável às relações de trabalho a abranger pela PE dos CCT (administrativos e vendas) celebrados entre a AEVP — Associação das Empresas de Vinho do Porto e outras e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, entre as mesmas associações patronais e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros e entre as mesmas associações patronais e a FÉPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra publicitadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2003, e nesta data.

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

Aviso para PE do CCT para os sectores da produção, comércio, engarrafamento e distribuição de vinho e bebidas espirituosas (administrativos e vendas/FÉPCES e outra).

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 CCT (administrativos e vendas) celebrado entre a AEVP — Associação das Empresas de Vinho do Porto e outras e a FÉPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 29 de Agosto 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 nas associações patronais outorgantes, excluindo as adegas cooperativas, 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 e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais signatárias.

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

Aviso para PE das alterações dos CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais de Gessos e Cales e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outras e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho mencionados em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2003.

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

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções (indústria de gessos e estafes, cales hidráulicas e cal gorda-cal viva) e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.

As tabelas salariais previstas nas convenções objecto da portaria a emitir produzirão efeitos a partir de 1 de Agosto de 2003.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a AEVP — Assoc. das Empresas de Vinho do Porto e outras e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (armazéns).

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

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 lado, os trabalhadores ao seu serviço representados ou filiados nas associações sindicais signatárias.

Cláusula 2.^a

Vigência e revisão

1 — O presente CCT entra em vigor nos termos da lei.

2 — A vigência é de 12 meses, mantendo-se em vigor até ser substituído por novo instrumento de regulamentação colectiva.

3 — A denúncia, que se opera com a apresentação de proposta de revisão, não pode ocorrer antes de decorridos 10 meses após a data da entrega do CCT para depósito.

CAPÍTULO II

Categorias profissionais, admissão, quadros e acessos

Cláusula 3.^a

Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão obrigatoriamente classificados, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas, numa das categorias previstas no anexo I.

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

1 — As condições mínimas de admissão para o exercício das diferentes profissões abrangidas pelo presente

CCT são as enumeradas no anexo II para o respectivo sector profissional.

2 — As habilitações exigidas não serão obrigatórias no caso de o local de trabalho se situar em concelhos onde não existam estabelecimentos que facultem os referidos graus de ensino ou desde que o candidato comprove já ter exercido essas funções.

3 — Quando o exercício de determinada profissão esteja condicionado à posse de carteira profissional, devem as empresas observar as disposições legais regulamentares sobre essa matéria.

4 — Nas admissões as empresas deverão, em igualdade de circunstâncias, dar preferência a ex-trabalhadores que se tenham desvinculado sem justa causa recíproca, a diminuídos físicos e a trabalhadores desempregados que se encontrem inscritos como tal nos registos dos sindicatos outorgantes.

Cláusula 5.^a

Dotações mínimas e acessos

1 — As dotações mínimas e os acessos são os fixados no anexo II para cada um dos respectivos sectores profissionais.

2 — Quando as empresas tenham dependências, sucursais ou filiais num ou mais distritos, serão os trabalhadores nestas e na sede sempre considerados em conjunto para efeitos de dotações, sem prejuízo das proporções em cada secção dessa empresa.

3 — Para efeitos do quadro de dotações mínimas, só é permitida a inclusão de elementos patronais nesses quadros desde que exerçam, efectivamente e a tempo integral, as funções inerentes à sua categoria.

4 — Sempre que as entidades patronais necessitem de promover trabalhadores a lugares de chefia, observarão as seguintes preferências:

- a) Competência e zelo profissionais, que se comprovarão por serviços prestados;
- b) Maiores habilitações literárias e profissionais;
- c) Antiguidade.

5 — No preenchimento de lugares ou vagas do quadro de pessoal deverá a entidade patronal atender prioritariamente aos trabalhadores existentes na empresa, só devendo recorrer à admissão de elementos estranhos à mesma quando nenhum dos trabalhadores ao seu serviço possuir as qualidades requeridas para o desempenho da função.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores é sempre feita a título experimental durante os primeiros 60 dias.

2 — O período experimental poderá ser superior a 60 dias quando, pela natureza da actividade, as aptidões do trabalhador ou as condições de trabalho não possam revelar-se, com segurança, naquele prazo.

3 — No caso previsto no número anterior, o período de experiência não poderá ser superior a 120 dias e terá de constar de documento assinado por ambas as partes.

4 — A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

5 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode rescindir a contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

6 — Presume-se que a entidade patronal renunciou ao período experimental quando admitiu um trabalhador a quem expressamente ofereceu melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço e que, por esse facto, tenha rescindido o seu contrato de trabalho.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 7.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCT;
- b) Passar atestados de comportamento e competência profissionais dos seus empregados, quando por estes solicitados;
- c) Acatar as deliberações das entidades competentes em matéria da sua competência respeitantes às relações de trabalho;
- d) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- e) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas;
- f) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo nos termos previstos neste CCT;
- g) Prestar às entidades competentes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste CCT;
- h) Acompanhar com interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- i) Providenciar para que haja bom ambiente nos locais de trabalho;
- j) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes de organismos de trabalhadores ou membros de comissões de trabalhadores;
- l) Facultar aos trabalhadores um local de reunião dentro da empresa, fora das horas de trabalho.

Cláusula 8.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhe estiverem confiadas;
- b) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos que não estejam expressamente autorizados a revelar;
- c) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Defender os legítimos interesses da empresa;
- e) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- f) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- g) Usar de urbanidade nas relações com o público e com as autoridades, quando ao serviço da empresa;
- h) Proceder, na sua vida profissional, de forma a prestigiar não apenas a sua profissão como a própria empresa;
- i) Proceder com justiça na apreciação das infracções disciplinares dos trabalhadores sob as suas ordens;
- j) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos inferiores hierárquicos;
- l) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas que se encontrem em gozo de licença anual, ausentes por doença ou prestação do serviço militar, observados os termos previstos neste CCT;
- m) Cumprir o presente CCT e as determinações das entidades competentes em matéria da sua competência respeitantes às relações de trabalho;
- n) Cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- o) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão.

Cláusula 9.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições dele ou dos colegas;
- c) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho do contrato individual de forma que dessa modificação resulte, ou possa resultar, diminuição de retribuição;
- d) Baixar a categoria ou encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, salvo nos termos acordados neste CCT;
- e) Transferir o trabalhador para outro local ou zona de trabalho, salvo nos termos acordados neste CCT;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo,

havendo o propósito de o prejudicar em direitos adquiridos;

- g) Exigir do seu pessoal trabalho manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais;
- h) Opor-se à fixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações do sindicato aos seus sócios que trabalham na empresa.

2 — Constitui violação das leis do trabalho e como tal será punida a prática dos actos previstos nesta cláusula.

3 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com os pressupostos e consequências legais.

Cláusula 10.^a

Transferência 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 na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização legal, salvo se a entidade patronal 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 11.^a

Transmissão do estabelecimento

1 — Em caso de trespasse, o contrato de trabalho continuará com a entidade patronal adquirente, sendo assegurados pelo transmitente e pela adquirente todos os direitos e regalias que o trabalhador tiver adquirido. O trabalhador pode solicitar que lhe seja passado documento escrito comprovativo da manutenção dos seus direitos e regalias.

2 — Caso a entidade patronal se recuse a passar o documento escrito referido no número anterior, pode o trabalhador pedir a rescisão do contrato, com direito ao pagamento da indemnização legal prevista para o despedimento com justa causa por parte do trabalhador.

3 — A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de profissionais cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados dentro dos prazos legais.

4 — Para efeitos do número anterior, deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos e que se lhes passará o documento de garantia previsto no n.º 1 desta cláusula.

5 — O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos que envolvam transmissão da exploração do estabelecimento, fusão ou absorção de empresas, ressalvado o disposto na cláusula anterior.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 12.^a

Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este CCT será de quarenta horas, de segunda-feira a sexta-feira de cada semana, sem prejuízo de horários de menor duração já em prática nas empresas.

2 — Para motorista, ajudante de motorista e servente de viaturas de carga poderá ser praticado o regime de horário de trabalho livre móvel, nos termos dos regulamentos em vigor, desde que haja prévio acordo escrito do trabalhador e do mesmo documento conste prova de consulta ao respectivo sindicato.

3 — Para os trabalhadores com funções de guarda e vigilância das instalações e equipamentos durante o período nocturno podem ser organizados horários de trabalho especiais, desde que no conjunto de duas semanas consecutivas não excedam a média semanal de quarenta horas, haja acordo dos trabalhadores e seja dado conhecimento ao sindicato.

4 — Os trabalhadores no regime de horário de trabalho previsto no número anterior terão garantido como retribuição mínima mensal o valor previsto no anexo III para a respectiva categoria profissional, acrescido de 15% e sem prejuízo do subsídio de trabalho nocturno.

5 — O período de trabalho diário deve ser interrompido, pelo menos, por um descanso que não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

6 — Desde que haja acordo escrito do trabalhador e dentro dos parâmetros definidos no n.º 1 desta cláusula, podem ser organizados horários de trabalho semanais de quatro dias, podendo, nestas circunstâncias, o período de trabalho diário ser de dez horas.

Cláusula 13.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar, que tem carácter excepcional, só pode ser prestado dentro dos condicionalismos legais e dá direito a retribuição especial, a qual será igual à retribuição normal, acrescida das seguintes percentagens:

- a) 50% na primeira hora;
- b) 100% na segunda hora e seguintes ou nocturnas;
- c) 150% em dias feriados e de descanso semanal.

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

4 — Para efeitos do cálculo da remuneração/hora utiliza-se a fórmula seguinte:

$$RH = \frac{12 \times \text{vencimento mensal}}{52 \times \text{horário de trabalho semanal}}$$

5 — Se o trabalho for prestado em dias de descanso semanal ou feriados, o trabalhador terá direito a descansar num dos três dias subseqüentes, sem perda de retribuição.

6 — A obrigatoriedade de descanso total aplica-se seja qual for a duração do trabalho prestado, não podendo o profissional receber, em relação a este trabalho, uma remuneração inferior à devida pelo mínimo de meio dia de trabalho.

7 — Se a prestação do trabalho suplementar implicar quaisquer despesas extraordinárias para o trabalhador, este terá direito a ser reembolsado.

Cláusula 14.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será concedida retribuição especial, correspondente a duas horas de trabalho normal por dia.

2 — O requerimento de isenção de horário de trabalho, dirigido às entidades competentes, será acompanhado de declaração de concordância do trabalhador e do parecer do respectivo sindicato.

3 — Entende-se que o trabalhador isento de horário de trabalho não está condicionado aos períodos de abertura e encerramento do estabelecimento, não podendo, porém, ser compelido a exceder os limites de horário semanal fixados no contrato.

Cláusula 15.^a

Descanso semanal e feriados

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo, salvo nos casos previstos nos n.ºs 3 e 4 da presente cláusula.

2 — São considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios, os seguintes: a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal onde o trabalho é prestado, com excepção dos distritos de Lisboa e Porto, nos quais são estabelecidos os dias 13 e 24 de Junho, respectivamente.

3 — Para os trabalhadores que prestem serviço nos sectores de conservação e manutenção de máquinas e equipamentos o descanso semanal pode ser o domingo e segunda-feira, desde que a natureza dos serviços o justifique, haja acordo dos trabalhadores e seja dado conhecimento ao respectivo sindicato.

4 — Os trabalhadores cujo descanso semanal seja no domingo e segunda-feira terão como retribuição base mínima mensal o valor previsto no anexo III para a respectiva categoria, acrescido de 20%.

CAPÍTULO V

Retribuição

Cláusula 16.^a

Princípios gerais

As remunerações mínimas mensais auferidas pelos trabalhadores serão as constantes do anexo III.

Cláusula 17.^a

Retribuições dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

1 — Quando algum trabalhador exercer, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

2 — Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior, a título experimental, durante um período que não poderá exceder um total de 60 dias, seguidos ou não, findo o qual será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental. Durante este período vencerá de acordo com o critério estabelecido no n.º 1 da cláusula 18.^a

3 — Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado prévio conhecimento ao trabalhador e ao sindicato respectivo através do mapa das quotizações.

4 — O trabalho ocasional em funções diferentes de grau mais elevado não dá origem a mudança de categoria.

5 — Considera-se ocasional o trabalho que não ocorra por período superior a trinta horas por mês, não podendo, no entanto, durante o ano exceder cento e cinquenta horas.

Cláusula 18.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior, passará a receber a retribuição correspondente à categoria do substituído durante o tempo que a substituição durar.

2 — Se a substituição durar mais de 180 dias, o substituto manterá o direito à retribuição da categoria do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

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

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

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

Cláusula 20.^a

Subsídio de Natal

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar até ao dia 15 de Dezembro um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2 — No ano de admissão, os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a admissão.

3 — Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores receberão a parte do subsídio proporcional ao número de meses de serviço prestado nesse ano.

4 — 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 de serviço prestado nesse ano;
- b) 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 da data do regresso.

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 respectivo 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) Almoço/jantar — € 8,20;
- c) Ceia — € 2,46;
- d) Dormida — € 23,88.

3 — Aos trabalhadores no desempenho de serviço externo, além das despesas de deslocação, alojamento e alimentação, será pago um acréscimo de remuneração de 15 %, nos seguintes casos:

- a) Quando tenham posto de trabalho fixo e a deslocação implique que o trabalhador faça fora mais de duas pernoitas seguidas;
- b) Quando desempenhe funções que impliquem deslocações mais ou menos permanentes e a deslocação seja por um período superior a uma semana ou implique passar fora o fim-de-semana.

4 — O disposto nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula não se aplicará quando a entidade patronal tiver na localidade

instalações adequadas para fornecimento de alimentação e alojamento.

5 — Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente 0,28 sobre o preço mais elevado do litro de gasolina por cada quilómetro percorrido.

6 — Os trabalhadores, enquanto em serviço, ainda que deslocados, ficam a coberto da legislação de acidentes de trabalho, devendo as entidades patronais efectuar as comunicações legais às instituições de seguro respectivas.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 22.^a

Período de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito, em cada ano civil, ao gozo de 22 dias úteis de férias, sem prejuízo da sua retribuição normal.

2 — Os trabalhadores, no ano da sua admissão, e desde que esta se verifique no 1.º semestre, terão direito a um período de férias de 11 dias úteis, sem prejuízo da sua retribuição normal.

3 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e ao respectivo subsídio.

4 — No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

5 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

6 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa será concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

7 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador. Não havendo acordo e tendo sempre em atenção o funcionamento normal da empresa e o estipulado na cláusula 8.^a, alínea i), compete à entidade patronal fixar entre 1 de Maio e 31 de Outubro um período de férias, que não pode ser superior a 50% do período total. O restante período é fixado pelo trabalhador. Quando se verificar o encerramento da empresa para férias com acordo da maioria dos trabalhadores, estes só poderão escolher livremente o seu período de férias no respeitante à parte não gozada durante o encerramento. Os trabalhadores dos serviços de conservação só poderão

gozar férias no período de encerramento da empresa se os seus serviços não forem necessários nesse período.

8 — Na fixação do período de férias pela entidade patronal, esta observará o seguinte critério de preferência: dentro de cada categoria e ou função, a antiguidade do trabalhador constará de um esquema de escala rotativa anual.

9 — Até 15 de Abril de cada ano, as empresas enviarão ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho e aos sindicatos a relação do pessoal por estes abrangidos, com a indicação do início do período de férias de cada trabalhador. Cópias dessa relação serão afixadas nas respectivas secções para conhecimento do pessoal interessado. No caso de alteração das épocas de férias por acordo das partes para período posterior a 31 de Outubro, terá de haver comunicação ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho e aos sindicatos até esta data, através de documentos devidamente assinados pelos trabalhadores visados. Qualquer alteração posterior a esta data por acordo das partes terá o mesmo tratamento.

10 — Se a entidade patronal não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias e ou o respectivo subsídio, nos termos deste contrato, salvo por motivos de impedimento por factos não imputáveis à entidade patronal, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da remuneração correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar e ou do respectivo subsídio que deixou de receber.

Cláusula 23.^a

Subsídio de férias

1 — Antes do início das férias, os trabalhadores com direito às mesmas receberão um subsídio equivalente a 100% da respectiva retribuição mensal.

2 — Aos trabalhadores com direito a férias no ano da admissão será concedido um subsídio equivalente a 50% da respectiva retribuição mensal.

3 — Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito a indemnização correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, salvo se já as tiverem gozado, bem como às férias e ao respectivo subsídio proporcionais aos meses de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 24.^a

Definição de faltas

1 — Por falta entende-se a ausência durante um dia de trabalho.

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

Cláusula 25.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, bem como as motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- b) Prática de actos necessários ao exercício de funções em organismos sindicais, instituições de segurança social ou comissões de trabalhadores ou outras análogas;
- c) Casamento, durante 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- d) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta, até cinco dias consecutivos;
- e) Falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, até dois dias consecutivos;
- f) Nascimento de filho, durante cinco dias úteis, seguidos ou interpolados;
- g) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino, no próprio dia e na véspera;
- h) Prática, por parte dos trabalhadores bombeiros voluntários, de actividade no exercício das suas funções, em caso de sinistro ou qualquer situação de emergência;
- i) Doação de sangue, durante todo o dia da doação.

2 — Aplica-se o disposto na alínea e) do número anterior ao falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores.

3 — Nos dias mencionados nas alíneas d) e e) não se incluem os necessários às viagens, que serão tidos também como faltas justificadas, até dois dias.

4 — Nos casos previstos nos números anteriores, a entidade patronal poderá exigir prova da veracidade dos factos alegados.

Cláusula 26.^a

Definição de faltas não justificadas

São consideradas faltas não justificadas as faltas dadas por motivos diferentes das previstas nos n.ºs 1 e 3 da cláusula 25.^a

Cláusula 27.^a

Consequências das faltas

1 — As faltas dadas pelos motivos das alíneas a), c), d), e), f), g), h) e i) dos n.ºs 1 e 3 da cláusula 25.^a não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias.

2 — As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal também não determinam perda de retribuição, salvo estipulação em contrário.

3 — As faltas dadas pelos motivos previstos na alínea *b)* do n.º 1 da cláusula 25.^a não determinam diminuição do período de férias nem perda de retribuição até aos limites de crédito de horas concedidas, nos seguintes termos:

- a) Quarenta e quatro horas por mês, para dirigentes sindicais;
- b) Catorze horas por mês, para delegados sindicais ou membros da comissão de trabalhadores.

4 — A comunicação e prova sobre faltas justificadas regula-se pelo previsto na lei.

5 — As faltas não justificadas implicam a perda de retribuição e poderão dar lugar a procedimento disciplinar, nos termos da lei.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 28.^a

Causas e regime

O contrato de trabalho só pode cessar por qualquer das formas e segundo os termos previstos na lei.

CAPÍTULO VIII

Cláusula 29.^a

Sanções disciplinares

1 — Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário e culposo, quer conste de acção ou omissão, quer viole os deveres decorrentes da lei e deste CCT.

2 — As sanções disciplinares que poderão ser aplicadas são as seguintes:

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

3 — A sanção prevista na alínea *c)* do número anterior não pode exceder 5 dias por cada infracção disciplinar e 20 dias em cada ano civil. Este limite poderá, no entanto, ser alargado até 12 dias, quando circunstâncias excepcionais o aconselhem.

4 — Para a graduação da sanção a aplicar, deve atender-se à natureza e à gravidade da infracção, à categoria e à posição hierárquica do trabalhador e ao seu comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

5 — Para os efeitos previstos no número anterior, deve a entidade patronal manter devidamente actualizado o registo de sanções disciplinares de cada trabalhador e juntar sempre certificado deste a qualquer processo disciplinar que seja instaurado.

6 — As sanções disciplinares previstas nas alíneas *c)* e *d)* do n.º 2 desta cláusula serão obrigatoriamente pre-

cedidas de processo disciplinar, sem o que serão consideradas nulas. Para a sanção prevista na alínea *b)* é sempre obrigatória a audição do trabalhador e haverá lugar a processo disciplinar quando a sanção não seja aceite por este e requeira a sua instauração.

7 — A sanção disciplinar deverá ser executada até ao limite máximo de 30 dias, após ter sido comunicada ao trabalhador.

Cláusula 30.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver legitimamente reclamado por si ou por iniciativa do sindicato que o represente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar o cumprimento de ordens a que não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, delegado sindical ou comissão de greve;
- d) Invocar ou pretender exercer direitos e garantias que lhe assistem;
- e) Depor como testemunha de colegas de trabalho em processo disciplinar ou judicial.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva qualquer sanção aplicada ao trabalhador, nos termos do n.º 1 desta cláusula, e ainda dentro dos prazos legais em que esta garantia se mantém.

Cláusula 31.^a

Consequência da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de quaisquer sanções abusivas nos termos da cláusula anterior obriga a entidade patronal a indemnizar o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações seguintes:

- a) Se a sanção for o despedimento, a indemnização por que o trabalhador venha a optar não será inferior ao dobro da fixada na lei;
- b) Se a sanção for a suspensão com perda de retribuição, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 32.^a

Exercício do poder disciplinar

1 — O poder disciplinar exerce-se através de processo disciplinar.

2 — A entidade patronal deverá dar conhecimento ao trabalhador da instauração de processo disciplinar em carta registada com aviso de recepção, logo que verifique existirem indícios de infracção disciplinar; nessa comunicação deverá informar o trabalhador de que pode, querendo, solicitar à entidade patronal que esta faça igual comunicação ao respectivo sindicato.

3 — O processo disciplinar incluirá, obrigatoriamente, uma nota de culpa, de que será enviada cópia ao trabalhador, por carta registada com aviso de recepção, com a descrição fundamentada dos factos que lhe são imputados.

4 — O trabalhador dispõe de um prazo de cinco dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para sua defesa, nomeadamente rol de testemunhas.

5 — O trabalhador pode requerer a presença de um representante do seu sindicato em todas as diligências processuais posteriores ao envio da nota de culpa.

6 — Enquanto decorrer o processo disciplinar, poderá a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador nos casos previstos na lei, assegurando-lhe, no entanto, todos os direitos e regalias que auferiria se estivesse ao serviço.

7 — São requisitos essenciais o envio da nota de culpa, a audição das testemunhas arroladas e a realização de todas as diligências solicitadas pelo trabalhador.

8 — O processo disciplinar deverá iniciar-se até 30 dias após o conhecimento da prática da infracção pela entidade patronal, ou superior hierárquico do trabalhador, e estar concluído no prazo de 60 dias contado a partir da recepção da nota de culpa.

9 — Concluída a instrução do processo disciplinar, deverá a entidade patronal proferir decisão fundamentada no prazo de 30 dias.

CAPÍTULO IX

Segurança social

Cláusula 33.^a

Princípio geral

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este CCT contribuirão para as instituições de segurança social que obrigatoriamente os abrangem, nos termos da lei.

Cláusula 34.^a

Complemento do subsídio por acidente de trabalho

Em caso de incapacidade temporária por acidente de trabalho adquirida ao serviço, compete à entidade patronal repor o vencimento até perfazer a totalidade de retribuição mensal, no caso de as companhias de seguros não o fizerem, até ao limite de quatro meses.

CAPÍTULO X

Saúde, higiene e segurança

Cláusula 35.^a

Princípio geral

1 — As entidades patronais instalarão os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança, nomeadamente dotando os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança e sempre que a actividade desenvolvida o justifique, fornecendo gratuitamente aos trabalhadores equipamento de protecção.

2 — Em matéria de higiene, segurança e saúde no trabalho, as entidades patronais ficam vinculadas à legislação em vigor para a matéria.

CAPÍTULO XI

Direitos especiais

Cláusula 36.^a

Maternidade e paternidade

Esta matéria é regulada nos termos da legislação aplicável.

Cláusula 37.^a

Direitos dos trabalhadores menores

Esta matéria é regulada nos termos da legislação aplicável.

Cláusula 38.^a

Direitos dos trabalhadores-estudantes

Esta matéria é regulada nos termos da legislação aplicável.

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 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 40.^a

Subsídio de turno

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

2 — Independentemente do subsídio de turno, o trabalhador terá direito ao pagamento do acréscimo legal por trabalho nocturno em relação ao vencimento base.

Cláusula 41.^a

Formação profissional

1 — As empresas obrigam-se, sempre que necessário, a estabelecer os meios de formação profissional, internos e externos, ou a facultar, a expensas suas, o acesso a meios externos de formação profissional, traduzidos em cursos de reciclagem e aperfeiçoamento ou formação para novas funções.

2 — O tempo despendido pelos trabalhadores nos meios de formação referidos será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho e submetido a todas as disposições deste CCT sobre a duração do trabalho.

CAPÍTULO XII

Questões gerais e transitórias

Cláusula 42.^a

1 — Todos os casos omissos neste CCT serão regidos pelas leis gerais do trabalho.

2 — Os casos omissos referentes a categorias profissionais que já tenham constado de contratação colectiva anterior reger-se-ão pelo recurso ao aí previsto quanto à definição de funções, acesso e enquadramento na tabela salarial.

Cláusula 43.^a

Quotização sindical

As entidades patronais abrangidas por este CCT obrigam-se a liquidar na sede ou delegações sindicais respectivas, até ao dia 15 de cada mês, as verbas correspondentes à quotização sindical, acompanhadas dos mapas de quotização convenientemente preenchidos.

Cláusula 44.^a

Garantia de manutenção de regalias

As disposições do presente CCT consideram-se expressamente, no seu conjunto, mais favoráveis para os trabalhadores que as anteriormente vigentes. Contudo, da aplicação do presente CCT não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas.

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 I

Categorias profissionais

Grupo A — Trabalhadores de armazém

Categorias e definição

Encarregado geral de armazém. — É o trabalhador que organiza, dirige e coordena a actividade dos encarregados de armazém que estão sob as suas ordens.

Controlador de qualidade. — É o trabalhador que nos armazéns presta assistência técnica aos diversos serviços, designadamente de engarrafamento, e realiza inspecções sobre a qualidade de trabalho executado e produtividade atingida. Verifica a qualidade dos materiais utilizados, submetendo-os a exames minuciosos, servindo-se de instrumentos de verificação e medida ou observando a forma de cumprimento das normas de produção da empresa; regista e transmite superiormente todas as anomalias encontradas, a fim de se efectuarem correcções ou apurarem responsabilidades.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que organiza, dirige e coordena, segundo especificações que lhe são fornecidas, os diversos trabalhos de um armazém de vinhos, orientando os profissionais sob as suas ordens

e estabelecendo a forma mais conveniente para utilização da mão-de-obra, instalações e equipamentos, controla e regista as entradas e saídas do armazém e mantém actualizado o registo de existências.

Ajudante de controlador de qualidade. — É o trabalhador que coadjuva o controlador de qualidade e o substitui nas ausências.

Encarregado (secção de pintura). — É o trabalhador que organiza, dirige e coordena a actividade da secção de pintura.

Ajudante de encarregado de armazém. — É o trabalhador que colabora com o encarregado de armazém coadjuvando-o na execução das tarefas que lhe estão atribuídas e substituindo-o nas suas ausências e impedimentos.

Chefe de equipa (secção de pintura). — É o trabalhador que para além das funções de chefia de coordenação tem a seu cargo o correcto funcionamento da arca de recozimento.

Operador de máquinas. — É o trabalhador que predominantemente opera e vigia o funcionamento de instalações de refrigeração, pasteurização, centrifugação, gaseificação ou destilação (de bagaço e vinho), competindo-lhe a regulamentação das máquinas, segundo programas superiormente estabelecidos.

Preparador de tintas (secção de pintura). — É o trabalhador que predominantemente tem a seu cargo a preparação das tintas para a linha de pintura.

Preparador de vinhos espumantes. — É o trabalhador que extrai o depósito acumulado sobre a rolha no decurso da preparação dos vinhos espumosos.

Operador de empilhador. — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas empilhadoras.

Profissional de armazém. — É o trabalhador que procede às operações necessárias à recepção, manuseamento e expedição de vinho e serviços complementares de armazém.

Distribuidor. — É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda.

Operador da linha de pintura (secção de pintura). — É o trabalhador que predominantemente tem a seu cargo a alimentação, enforna, desenforna e escolha das garrafas após a pintura.

Chefe do sector de enchimento. — É o trabalhador que coordena e controla as tarefas referentes ao funcionamento do sector de enchimento; vigia o funcionamento das linhas, verifica pressões, temperaturas e ritmos, supervisiona os operadores de linha de enchimento, a fim de garantir a rentabilidade e ou qualidade do produto e dar cumprimento aos programas de enchimento, elabora escalas de pessoal, avalia as necessidades de materiais e preenche as requisições e elabora mapas de controlo de produção.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que recebe, armazena, entrega e zela pela conservação de matérias-primas, ferramentas, materiais, produtos acabados e outros artigos, providenciando pela manutenção dos níveis de existências, arruma-os de modo a facilitar a sua conservação e acesso, confere e entrega os produtos pedidos pelos sectores, registando a respectiva saída, e confere periodicamente os dados relativos às existências inventariadas e os respectivos registos e orienta, quando necessário, cargas e descargas.

Operador-chefe de linha de enchimento. — É o trabalhador que numa linha de enchimento coordena e controla os serviços dos operadores de linha, podendo simultaneamente exercer as funções de operador.

Operador de linha de enchimento. — É o trabalhador que opera, regula e vigia o funcionamento de uma instalação destinada ao enchimento em recipientes próprios. Acciona os sistemas de alimentação, bombas e outros dispositivos, de modo a preparar e assegurar o funcionamento das máquinas do sector.

Auxiliar de armazém. — É o trabalhador que desempenha tarefas de ordem predominantemente manual, nomeadamente transporte e manuseamento de recipientes com produtos ou matéria-prima, podendo utilizar carrinhas porta-paletas ou outros meios não motorizados, procede à escolha e selecção de vasilhame cheio ou vazio, participa na limpeza nas zonas de trabalho e procede às várias operações manuais nas empresas cujos processos de enchimento não sejam mecanizados.

Grupo B — Tanoeiros

Categories e definição

Tanoeiro. — É o trabalhador responsável pela construção de vasilhas até 800 l, com acabamentos perfeitos, estanques e sem nós e repasses. Emenda madeira que se parta durante a construção ou se estrafile. Faz acertos de medição, quando não correspondam às medidas exigidas.

Barrileiro. — É o trabalhador que, após o período de aprendizagem, terá de construir vasilhas de capacidade inferior a 300 l, com madeira devidamente aparelhada que lhe é entregue.

Grupo C — Caixeiros

Categories e definição

Caixeiro chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas numa secção do estabelecimento com um mínimo de três profissionais.

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

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

Grupo D — Fogueiros

Categories e definição

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 do tubular de fornalhas e condutas, devendo ainda providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

Chegador. — É o trabalhador também designado por ajudante ou aprendiz de fogueiro que sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogueiro assegura o abastecimento de combustível sólido ou líquido para os geradores de vapor de carregamento manual ou automático e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente as funções, nos termos do artigo 14.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro.

Grupo E — Motoristas

Categories e definição

Motorista. — É o profissional que conduz viaturas e zela pela sua conservação.

Grupo F — Empregados de garagem

Categories e definição

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção e limpeza do veículo, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo de carga e procede à sua entrega nos domicílios, podendo ainda fazer a cobrança das mercadorias.

Servente de viaturas de carga. — É o trabalhador que carrega e descarrega as mercadorias transportadas nos veículos de carga e faz entregas de volumes nos locais indicados pela firma.

Grupo G — Trabalhadores electricistas

Categories e definição

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

Grupo H — Trabalhadores metalúrgicos

Categories e definição

Serralheiro mecânico. — É o profissional 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. Incluem-se nesta categoria os profissionais que para aproveitamento de órgãos mecânicos procedam à sua desmontagem, nomeadamente máquinas e veículos automóveis considerados sucatas.

Torneiro mecânico. — É o profissional que, num torno mecânico, copiador ou programador, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Lubrificador. — É o profissional que, predominantemente, lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

Grupo I — Trabalhadores da construção civil

Categories e definição

Trolha ou pedreiro de acabamentos. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo ou bloco, assentamentos de manilhas, tubos, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Carpinteiro de limpos. — É o trabalhador que, predominantemente, trabalha em madeira, incluindo os respectivos acabamentos no banco da oficina ou na obra, para o que poderá utilizar ferramentas mecânicas ou manuais apropriadas.

Pedreiro. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenaria de tijolo, pedra ou blocos, podendo fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Pintor. — É o trabalhador que, predominantemente, executa qualquer trabalho de pintura nas obras da empresa.

Marcador de madeira. — É o trabalhador que, predominantemente, marca a madeira através de tipos de letras e gravuras metálicas previamente aquecidas e por meio de uma prensa adaptada para o efeito.

Carpinteiro de embalagem ou caixoteiro. — É o trabalhador que fabrica diversos tipos de embalagem de madeira, escolhe, serra e trabalha a madeira segundo as medidas ou formas requeridas, monta as partes componentes e liga-as por pregagem ou outro processo e confecciona ou coloca tampas. Por vezes emprega na confeção das embalagens material derivado de madeira ou cartão.

Servente. — É o trabalhador que, sem qualquer qualificação ou especialização profissional, trabalha nas obras ou na oficina, ou em qualquer local em que se justifique a sua presença, e que tenha mais de 18 anos de idade.

Grupo J — Trabalhadores químicos

Categories e definição

Analista principal. — É o trabalhador que executa análises quantitativas e qualitativas que exigem conhecimentos técnicos elevados no domínio da química laboratorial ou industrial. Ensaia e determina os tratamentos físico-químicos a fazer aos vinhos e seus derivados.

Analista (químicos). — É o trabalhador que efectua experiências, análises simples e ensaios físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedade de matérias-primas e ou produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação.

Estagiário (químicos). — É o trabalhador que realiza um estágio de adaptação às funções de analista.

Preparador (químico). — É o trabalhador que colabora na execução de experiências, análises e ensaios químicos e físico-químicos sob orientação de um assistente analista, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações, zelando pela manutenção e conservação do equipamento e executando outras tarefas acessórias.

Grupo L — Trabalhadores hoteleiros

Categories e definição

Encarregado de refeitório. — É o trabalhador que organiza, coordena, vigia e dirige os serviços de hotelaria da empresa, fiscaliza o trabalho do pessoal do sector, é responsável pelas mercadorias e utensílios que lhe estão confiados, contacta com os fornecedores ou seus representantes e faz as encomendas, compra produtos frescos (frutas, legumes, carnes, peixes, etc.), verifica as caixas registadoras e confere os dinheiros, verifica e confere as existências, organiza mapas e estatísticas das refeições servidas, fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos, em colaboração com o médico de medicina do trabalho, vela pelo cumprimento das regras de higiene e segurança, eficiência e disciplina e dá parecer sobre a valorização, admissão ou despedimento do pessoal a seu cargo.

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, sendo responsável pela sua conservação, amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata-os e garante-os e confecciona os doces destinados às refeições, quando necessário, e executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Empregado de balcão. — É o trabalhador que alimenta o balcão *self-service* de carnes frias, queijos, manteigas, iogurtes, saladas diversas, frutas, bebidas, pão, etc., coloca copos, talheres e guardanapos, requisita ao ecónomo ou despenseiro os víveres e bebidas que necessita, prepara saladas e carnes frias, recebe e confere o pão, controla os artigos vendidos e faz o respectivo mapa de entrada de víveres e de receitas e guarda nos locais determinados os excedentes do balcão.

Controlador-caixa. — É o trabalhador que controla e regista na caixa registadora, parceladamente, os alimentos que os utentes transportam no tabuleiro e ou regista na caixa registadora e recebe o valor em dinheiro ou senhas, presta conta dos valores recebidos, prepara e coloca nas mesas guardanapos, canecas com água, etc., e ajuda, eventualmente, noutros serviços do sector.

Empregado de refeitório ou cantina. — É o trabalhador que ajuda a preparar e lavar os legumes, descasca batatas, cenouras, cebolas e outros, alimenta o balcão do *self-service* de sopas e pratos quentes, entrega dietas e extras, lava tabuleiros, limpa talheres e ajuda na limpeza da cozinha e a varrer e limpar o salão restaurante; recebe

e envia à copa os tabuleiros e as louças sujos dos utentes e pode, eventualmente, também colocar nas mesas as refeições.

Grupo M — Serviços auxiliares

Categorias e definição

Contínuo. — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados, estampilhar e entregar correspondência; executar diversos serviços análogos.

Porteiro. — É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que devem dirigir-se; por vezes é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos; pode ainda ser encarregado da recepção da correspondência.

Guarda. — É o trabalhador maior de 21 anos de idade que assegura a defesa e conservação das instalações e outros valores que lhe sejam confiados.

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

Paquete. — É o trabalhador menor de 18 anos de idade que executa unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

ANEXO II

Condições de admissão — Quadros e acessos

A — Trabalhadores de armazém

1 — Condições de admissão — idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Acesso:

2.1 — O profissional de armazém maior de 18 anos de idade terá um período de adaptação de um ano, incluindo o período experimental.

2.2 — Se o profissional de armazém vier de outra empresa deste sector onde já tiver adquirido a categoria de profissional de armazém, esse período de adaptação será reduzido a seis meses. Para beneficiar desta redução terá de fazer prova, no momento da admissão, dessa anterior situação, mediante apresentação de documento comprovativo, em duplicado, ficando este na posse do trabalhador depois de assinado pela entidade patronal.

2.3 — Se o profissional de armazém, ao fazer 18 anos de idade, ainda não tiver um ano de casa, terá de completar o tempo suficiente para um ano, o qual funcionará como período de adaptação.

B — Caixeiros

1 — Condições de admissão — idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Dotações mínimas — um caixeiro-chefe de secção sempre que o número de profissionais seja igual ou superior a três.

3 — Acesso:

3.1 — O caixeiro-ajudante, após dois anos de permanência nessa categoria, será promovido a caixeiro.

C — Fogueiros

1 — Condições de admissão — idade de 18 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Dotações mínimas — havendo três ou mais trabalhadores fogueiros, um deles será classificado como encarregado.

D — Motoristas

1 — Condições de admissão — idade de 18 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Dotações especiais:

2.1 — Todo o motorista profissional, quando no exercício das suas funções em veículos de carga, terá de ser acompanhado por ajudante de motorista, sempre que aquele o solicite e o serviço o justifique.

E — Trabalhadores metalúrgicos

1 — Condições de admissão — idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Acesso:

2.1 — Os profissionais de 3.^a classe que completem dois anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior.

2.2 — Os trabalhadores que se encontrem há mais de três anos na 2.^a classe de qualquer categoria, na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior.

2.3 — Para efeitos do disposto nos n.ºs 1 e 2, conta-se todo o tempo de permanência nas mesmas classe e empresa.

F — Trabalhadores químicos

1 — Condições mínimas:

1.1 — Analista principal — curso de Química Laboratorial do Instituto Industrial ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

1.2 — Analista e estagiário — curso auxiliar de laboratório químico da Escola Industrial ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

2 — Acesso — os trabalhadores admitidos para a categoria de estagiário passarão automaticamente à de analista findo o 1.º ano de serviço.

G — Trabalhadores de serviços auxiliares

1 — Condições de admissão — idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Acesso:

1.2 — Os contínuos, guardas e porteiros, logo que completem as habilitações mínimas exigidas para o ingresso em trabalhador de escritório, serão promovidos a uma das categorias desse grupo, sem prejuízo de poderem continuar adstritos ao seu serviço próprio enquanto não houver vagas nos serviços respectivos. Poderão, no entanto, não ingressar numa dessas categorias se declararem inequivocamente, e por escrito, que desejam continuar no desempenho das suas funções.

2.2 — Os paquetes serão promovidos a estagiários logo que completem as respectivas habilitações mínimas. Caso não disponham dessas habilitações e logo que atinjam 18 anos de idade ascenderão a contínuos ou porteiros.

ANEXO III

Remunerações mínimas mensais

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

ANEXO III-A

Remunerações mínimas

AEVP

Grupos	Categoria	1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2003
A	Analista principal químico	894,47
B	Controlador de qualidade (armazém) Encarregado-geral (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	
	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	
	Torneiro-mecânico de 3. ^a	
	Trolha ou pedreiro de acabamentos	
H	Preparador de vinhos espumantes	624,63
	Marcador de madeiras	

Grupos	Categoria	1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2003
	Operador-chefe de linha de enchimento	
I	Lubrificador (metalúrgico)	606,10
	Operador de empilhador	
J	Ajudante de motorista	596,31
	Barrileiro	
	Caixoteiro ou carpinteiro de embalagens	
	Chegador do 3. ^o ano	
	Contínuo	
	Controlador-caixa (hoteleiros)	
	Distribuidor (armazém)	
	Empregado de balcão	
	Guarda	
	Operador de linha de enchimento	
	Operário de linha de pintura (secção de 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	
N	Praticante do 1. ^o ano (metalúrgico)	397,03
O	Paquete de 16 e 17 anos	322,87
	Profissional de armazém de 16 e 17 anos ...	
	Aprendiz de 16 anos (metalúrgico)	

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

ANEXO III-B

Remunerações mínimas

ANCEVE/ACIBEV

Grupos	Categoria	1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2003
A	Analista principal (químico)	683,68
B	Controlador de qualidade (armazém) Encarregado-geral (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	

Grupos	Categoria	1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2003
	Torneiro-mecânico de 1. ^a	
E	Motorista de pesados	528,39
F	Ajudante de encarregado de armazém ... Chefe de equipa (secção de pintura de garrafas)	515,68
	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	486,36
	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	
	Trolha ou pedreiro de acabamentos	
H	Preparador de vinhos espumantes	473,55
	Marcador de madeiras	
	Operador-chefe de linha de enchimento	
I	Lubrificador (metalúrgico)	459,71
	Operador de empilhador	
J	Ajudante de motorista	453,05
	Barrileiro	
	Caixoteiro ou carpinteiro de embalagens	
	Chegador do 3. ^o ano	
	Contínuo	
	Controlador-caixa (hoteleiros)	
	Distribuidor (armazém)	
	Empregado de balcão	
	Guarda	
	Operador de linha de enchimento	
	Operário de linha de pintura (secção de pintura de garrafas)	
	Porteiro	
	Profissional de armazém	
	Servente de viaturas de carga	
	Servente de construção civil	
L	Caixeiro-ajudante	400,26
	Chegador do 2. ^o ano	
M	Auxiliar de armazém	396,94
	Chegador do 1. ^o ano	
	Empregado de refeitório	
	Praticante do 2. ^o ano (metalúrgico)	
	Profissional de armazém (adaptação)	
	Servente de limpeza	
N	Praticante do 1. ^o ano (metalúrgico)	357,91

Grupos	Categoria	1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2003
O	Paquete de 16 e 17 anos	286,02
	Profissional de armazém de 16 e 17 anos	
	Aprendiz de 16 anos (metalúrgico)	

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 de Bebidas Espirituosas e Vinhos.

Lisboa, 25 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.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo.

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

Declaração

Para os devidos 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, 20 de Junho de 2003. — Pela Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível*.)

Entrado em 13 de Agosto de 2003.

Depositado em 18 de Agosto de 2003, a fl. 37 do livro n.º 10, com o n.º 261/2003, 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 a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (administrativos e vendas).

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 2.^a

Vigência e revisão

1 — O presente CCT entra em vigor nos termos da lei.

2 — A vigência é de 12 meses, mantendo-se em vigor até ser substituído por novo instrumento de regulamentação colectiva.

3 — A denúncia, que se opera com a apresentação de proposta de revisão, não pode ocorrer antes de decorridos 10 meses após a data da entrega do CCT para depósito.

CAPÍTULO II

Categorias profissionais, admissão, quadros e acessos

Cláusula 3.^a

Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão obrigatoriamente classificados, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas, numa das categorias previstas no anexo I.

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

1 — As condições mínimas de admissão para o exercício das diferentes profissões abrangidas pelo presente CCT são as enumeradas no anexo II para o respectivo sector profissional.

2 — As habilitações exigidas não serão obrigatórias no caso de o local de trabalho se situar em concelhos onde não existam estabelecimentos que facultem os referidos graus de ensino ou desde que o candidato comprove já ter exercido essas funções.

3 — Quando o exercício de determinada profissão esteja condicionado à posse de carteira profissional, devem as empresas observar as disposições legais regulamentares sobre essa matéria.

4 — Nas admissões as empresas deverão, em igualdade de circunstâncias, dar preferência a ex-trabalhadores que se tenham desvinculado sem justa causa recíproca, a diminuídos físicos e a trabalhadores desempregados que se encontrem inscritos como tal nos registos dos sindicatos outorgantes.

Cláusula 5.^a

Dotações mínimas e acessos

1 — As dotações mínimas e os acessos são os fixados no anexo II para cada um dos respectivos sectores profissionais.

2 — Quando as empresas tenham dependências, sucursais ou filiais num ou mais distritos, serão os trabalhadores nestas e na sede sempre considerados em conjunto para efeitos de dotações, sem prejuízo das proporções em cada secção dessa empresa.

3 — Para efeitos do quadro de dotações mínimas, só é permitida a inclusão de elementos patronais nesses quadros desde que exerçam, efectivamente e a tempo integral, as funções inerentes à sua categoria.

4 — Sempre que as entidades patronais necessitem de promover trabalhadores a lugares de chefia, observarão as seguintes preferências:

a) Competência e zelo profissionais, que se comprovarão por serviços prestados;

- b) Maiores habilitações literárias e profissionais;
- c) Antiguidade.

5 — No preenchimento de lugares ou vagas do quadro de pessoal deverá a entidade patronal atender prioritariamente aos trabalhadores existentes na empresa, só devendo recorrer à admissão de elementos estranhos à mesma quando nenhum dos trabalhadores ao seu serviço possuir as qualidades requeridas para o desempenho da função.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores é sempre feita a título experimental durante os primeiros 60 dias.

2 — O período experimental poderá ser superior a 60 dias quando, pela natureza da actividade, as aptidões do trabalhador ou as condições de trabalho não possam revelar-se, com segurança, naquele prazo.

3 — No caso previsto no número anterior, o período de experiência não poderá ser superior a 120 dias e terá de constar de documento assinado por ambas as partes.

4 — A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

5 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

6 — Presume-se que a entidade patronal renunciou ao período experimental quando admitiu um trabalhador a quem expressamente ofereceu melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço e que, por esse facto, tenha rescindido o seu contrato de trabalho.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 7.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCT;
- b) Passar atestados de comportamento e competência profissionais dos seus empregados, quando por estes solicitados;
- c) Acatar as deliberações das entidades competentes em matéria da sua competência respeitantes às relações de trabalho;
- d) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- e) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas;

- f) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo nos termos previstos neste CCT;
- g) Prestar às entidades competentes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste CCT;
- h) Acompanhar com interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- i) Providenciar para que haja bom ambiente nos locais de trabalho;
- j) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes de organismos de trabalhadores ou membros de comissões de trabalhadores;
- l) Facultar aos trabalhadores um local de reunião dentro da empresa, fora das horas de trabalho.

Cláusula 8.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhe estiverem confiadas;
- b) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos que não estejam expressamente autorizados a revelar;
- c) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Defender os legítimos interesses da empresa;
- e) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- f) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- g) Usar de urbanidade nas relações com o público e com as autoridades, quando ao serviço da empresa;
- h) Proceder, na sua vida profissional, de forma a prestigiar não apenas a sua profissão como a própria empresa;
- i) Proceder com justiça na apreciação das infracções disciplinares dos trabalhadores sob as suas ordens;
- j) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos inferiores hierárquicos;
- l) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas que se encontrem em gozo de licença anual, ausentes por doença ou prestação do serviço militar, observados os termos previstos neste CCT;
- m) Cumprir o presente CCT e as determinações das entidades competentes em matéria da sua competência respeitantes às relações de trabalho;
- n) Cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- o) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão.

Cláusula 9.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das

- garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições dele ou dos colegas;
 - c) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho do contrato individual de forma que dessa modificação resulte, ou possa resultar, diminuição de retribuição;
 - d) Em caso algum baixar a categoria ou encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, salvo nos termos acordados neste CCT;
 - e) Transferir o trabalhador para outro local ou zona de trabalho, salvo nos termos acordados neste CCT;
 - f) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos já adquiridos;
 - g) Exigir do seu pessoal trabalho manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais;
 - h) Opor-se à afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações do sindicato aos próprios sócios que trabalham na empresa com o fim de dar a conhecer aos trabalhadores as disposições que a estes respeitam emanadas dos sindicatos.

2 — Constitui violação das leis do trabalho e como tal será punida a prática dos actos previstos nesta cláusula.

3 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com os pressupostos e consequências legais e com direito a indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção.

Cláusula 10.^a

Transferência 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 na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

3 — A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

Cláusula 11.^a

Transmissão do estabelecimento

1 — Em caso de trespasse, o contrato de trabalho continuará com a entidade patronal adquirente, sendo assegurados pelo transmitente e pela adquirente todos os direitos e regalias que o trabalhador tiver adquirido.

O trabalhador pode solicitar que lhe seja passado documento escrito comprovativo da manutenção dos seus direitos e regalias.

2 — Caso a entidade patronal se recuse a passar o documento escrito referido no número anterior, pode o trabalhador pedir a rescisão do contrato, com direito ao pagamento da indemnização prevista no n.º 2 da cláusula anterior.

3 — A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de profissionais cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados dentro dos prazos legais.

4 — Para os efeitos do número anterior, deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos e que se lhes passará o documento de garantia previsto no n.º 1 desta cláusula.

5 — O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos que envolvam transmissão da exploração do estabelecimento, fusão ou absorção de empresas, ressalvado o disposto na cláusula anterior.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 12.^a

Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este CCT será de quarenta horas, de segunda-feira a sexta-feira de cada semana, sem prejuízo de horários de menor duração já em prática nas empresas.

2 — Desde que haja acordo escrito do trabalhador e dentro dos parâmetros definidos no número anterior podem ser organizados horários de trabalho semanais de quatro dias, podendo, nestas circunstâncias, o período de trabalho diário ser de dez horas.

3 — O período de trabalho diário deve ser interrompido, pelo menos, por um descanso que não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 13.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar, que tem carácter excepcional, só pode ser prestado dentro dos condicionalismos legais e dá direito a retribuição especial, a qual será igual à retribuição normal, acrescida das seguintes percentagens:

- a) 50% na primeira hora;
- b) 100% na segunda hora e seguintes ou nocturnas;

c) 150% em dias feriados e de descanso semanal.

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

4 — Para efeitos do cálculo da remuneração/hora utiliza-se a fórmula seguinte:

$$RH = \frac{12 \times \text{vencimento mensal}}{52 \times \text{horário de trabalho semanal}}$$

5 — Se o trabalho for prestado em dias de descanso semanal ou feriados, o trabalhador terá direito a descansar num dos três dias subsequentes, sem perda de retribuição.

6 — A obrigatoriedade de descanso total aplica-se seja qual for a duração do trabalho prestado, não podendo o profissional receber, em relação a este trabalho, uma remuneração inferior à devida pelo mínimo de meio dia de trabalho.

7 — Se a prestação do trabalho suplementar implicar quaisquer despesas extraordinárias para o trabalhador, este terá direito a ser reembolsado.

Cláusula 14.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será concedida retribuição especial, correspondente a duas horas de trabalho normal por dia.

2 — O requerimento de isenção de horário de trabalho, dirigido às entidades competentes, será acompanhado de declaração de concordância do trabalhador e do parecer do respectivo sindicato.

3 — Entende-se que o trabalhador isento de horário de trabalho não está condicionado aos períodos de abertura e encerramento do estabelecimento, não podendo, porém, ser compelido a exceder os limites de horário semanal fixados no contrato.

Cláusula 15.^o

Descanso semanal e feriados

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

2 — São considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios, os seguintes: a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal onde o trabalho é prestado, com excepção dos distritos de Lisboa e do Porto, nos quais são estabelecidos os dias 13 e 24 de Junho, respectivamente.

CAPÍTULO V

Retribuição

Cláusula 16.^a

Princípios gerais

1 — As remunerações mínimas mensais auferidas pelos trabalhadores serão as constantes do anexo III.

2 — Sempre que o trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável,

ser-lhe-á unicamente garantida como retribuição certa mínima a prevista no grupo X, acrescendo a estas a parte variável correspondente às comissões de vendas.

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

Cláusula 17.^a

Retribuições dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

1 — Quando algum trabalhador exercer, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

2 — Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior, a título experimental, durante um período que não poderá exceder um total de 60 dias, seguidos ou não, findo o qual será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental. Durante este período vencerá de acordo com o critério estabelecido.

3 — Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado prévio conhecimento ao trabalhador e ao sindicato respectivo através do mapa das quotizações.

4 — O trabalho ocasional em funções diferentes de grau mais elevado não dá origem a mudança de categoria.

5 — Considera-se ocasional o trabalho que não ocorra por período superior a trinta horas por mês, não podendo, no entanto, durante o ano exceder cento e cinquenta horas.

Cláusula 18.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior, passará a receber a retribuição correspondente à categoria do substituído durante o tempo que a substituição durar.

2 — Se a substituição durar mais de 180 dias, o substituto manterá o direito à retribuição da categoria do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

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

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

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

5 — O subsídio de refeição previsto no n.º 1 desta cláusula produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2003.

Cláusula 20.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm direito a receber, na época do Natal, um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2 — No ano de admissão, os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a admissão.

3 — Cessando o contrato de trabalho, receberão a parte do subsídio proporcional ao número de meses de serviço prestado nesse ano.

4 — 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 de serviço prestado nesse ano;
- b) 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 da data do regresso.

5 — Para os trabalhadores com retribuição variável, o subsídio de Natal será calculado na base da retribuição média dos últimos 12 meses ou do tempo decorrido desde o início do contrato, se for inferior.

Cláusula 21.^a

Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço serão assegurados os seguintes direitos:

- a) Retribuição que auferirem no local de trabalho habitual;
- b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, devidamente comprovadas e justificadas, durante o período efectivo da deslocação;
- c) Pagamento das viagens de ida e volta, desde o local onde se encontram deslocados até a sua residência;
- d) Um suplemento de 15 % sobre a retribuição normal, nos casos em que a deslocação se prolongue para além de uma semana ou quando compreenda um fim-de-semana.

2 — Aos trabalhadores no desempenho do serviço externo serão pagas as despesas de deslocação, incluídas as refeições impostas pela mesma ou em casos especiais quando impostas pelo próprio serviço.

3 — Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente 0,28 sobre o preço mais elevado do litro da gasolina sem chumbo por cada quilómetro percorrido.

4 — O disposto na alínea b) do n.º 1 e no n.º 2 anteriores não se aplica quando a entidade patronal tiver

na localidade instalações adequadas para fornecimento de alimentação e alojamento.

5 — Os trabalhadores, enquanto em serviço, ainda que deslocados, ficam a coberto da legislação de acidentados de trabalho, devendo as entidades patronais efectuar as comunicações legais às instituições de seguro respectivas.

CAPÍTULO VI

Suspensão de prestação do trabalho

Cláusula 22.^a

Período de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito, em cada ano civil, ao gozo de 22 dias úteis de férias, sem prejuízo da sua retribuição normal.

2 — Os trabalhadores, no ano da admissão, e desde que esta se verifique no 1.º semestre, terão direito a um período de férias de 11 dias úteis.

3 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito de férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e ao respectivo subsídio.

4 — No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

5 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

6 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa será concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

7 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador. Não havendo acordo e tendo sempre em atenção o funcionamento normal da empresa e o estipulado na cláusula 8.^a, alínea l), compete à entidade patronal fixar entre 1 de Maio e 31 de Outubro um período de férias, que não pode ser superior a 50% do período total. O restante período é fixado pelo trabalhador. Quando se verificar o encerramento da empresa para férias com acordo da maioria dos trabalhadores, estes só poderão escolher livremente o seu período de férias no respeitante à parte não gozada durante o encerramento. Os trabalhadores dos serviços de conservação só poderão gozar férias no período de encerramento da empresa se os seus serviços não forem necessários nesse período.

8 — Na fixação do período de férias pela entidade patronal, esta observará o seguinte critério de preferência dentro de cada categoria e ou função: a antiguidade do trabalhador constará num esquema de escala rotativa anual.

9 — Até 15 de Abril de cada ano, as empresas enviarão ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho e aos sindicatos a relação do pessoal por estes abrangidos, com a indicação do início do período de férias de cada trabalhador. Cópias dessa relação serão afixadas nas respectivas secções para conhecimento do pessoal interessado. No caso de alteração das épocas de férias por acordo das partes para período posterior a 31 de Outubro, terá de haver comunicação ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho e aos sindicatos até esta data, através de documentos devidamente assinados pelos trabalhadores visados. Qualquer alteração posterior a esta data por acordo das partes terá o mesmo tratamento.

10 — Se a entidade patronal não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias e ou o respectivo subsídio, nos termos deste CCT, salvo por motivos de impedimento por factos não imputáveis à entidade patronal, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da remuneração correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar e ou do respectivo subsídio que deixou de receber.

Cláusula 23.^a

Subsídio de férias

1 — Antes do início das férias, os trabalhadores com direito às mesmas receberão um subsídio equivalente a 100 % da respectiva retribuição mensal.

2 — Aos trabalhadores com direito a férias no ano da admissão será concedido um subsídio equivalente a 50 % da respectiva retribuição mensal.

3 — Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito à indemnização correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, salvo se já as tiverem gozado, bem como às férias e ao respectivo subsídio proporcionais aos meses de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 24.^a

Definição de faltas

1 — Por falta entende-se a ausência durante um dia de trabalho.

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

Cláusula 25.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, bem como as motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

- b) Prática de actos necessários ao exercício de funções em organismos sindicais, instituições de segurança social ou comissões de trabalhadores ou outras análogas;
- c) Casamento, durante 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- d) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afins do 1.º grau da linha recta, até cinco dias consecutivos;
- e) Falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, até dois dias consecutivos;
- f) Nascimento de filhos, durante cinco dias úteis, seguidos ou interpolados;
- g) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino, no próprio dia e na véspera;
- h) Prática, por parte dos trabalhadores bombeiros voluntários, de actividade no exercício das suas funções, em caso de sinistro ou qualquer situação de emergência;
- i) Doação de sangue, durante todo o dia da doação.

2 — Aplica-se o disposto na alínea e) do número anterior ao falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores.

3 — Nos dias mencionadas nas alíneas d) e e) não se incluem os necessários às viagens, que serão tidos também como faltas justificadas, até dois dias.

4 — Nos casos previstos nos números anteriores, a entidade patronal poderá exigir prova da veracidade dos factos alegados.

Cláusula 26.^a

Definição de faltas não justificadas

São consideradas faltas não justificadas as faltas dadas por motivos diferentes das previstas nos n.ºs 1 e 3 da cláusula 25.^a

Cláusula 27.^a

Consequências das faltas

1 — As faltas dadas pelos motivos das alíneas a), c), d), e), f), g), h) e i) do n.º 1 e do n.º 3 da cláusula 25.^a não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias.

2 — As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal também não determinam perda de retribuição, salvo estipulação em contrário.

3 — As faltas dadas pelos motivos previstos na alínea b) do n.º 1 da cláusula 25.^a não determinam diminuição do período de férias nem perda de retribuição até aos limites de crédito de horas concedidas, nos seguintes termos:

- a) Quarenta e quatro horas por mês para dirigentes sindicais;
- b) Catorze horas por mês para delegados sindicais ou membros da comissão de trabalhadores.

4 — As faltas não justificadas implicam a perda de retribuição e poderão dar lugar a procedimento disciplinar, nos termos da lei.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 28.^a

Causas e regime

O contrato de trabalho só pode cessar por qualquer das formas e segundo os termos previstos na lei geral.

CAPÍTULO VIII

Cláusula 29.^a

Sanções disciplinares

1 — Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário e culposo, quer conste de acção ou omissão, que viole os deveres decorrentes da lei e deste CCT.

2 — As sanções disciplinares que poderão ser aplicadas são as seguintes:

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

3 — A sanção prevista na alínea c) do número anterior não pode exceder 5 dias por cada infracção disciplinar e 20 dias em cada ano civil. Este limite poderá, no entanto, ser alargado até 12 dias, quando circunstâncias excepcionais o aconselhem.

4 — Para a graduação da sanção a aplicar deve atender-se à natureza e à gravidade da infracção, à categoria e à posição hierárquica do trabalhador e ao seu comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

5 — Para os efeitos previstos no número anterior deve a entidade patronal manter devidamente actualizado o registo de sanções disciplinares de cada trabalhador e juntar sempre certificado deste a qualquer processo disciplinar que seja instaurado.

6 — As sanções disciplinares previstas nas alíneas c) e d) do n.º 2 desta cláusula serão obrigatoriamente precedidas de processo disciplinar, sem o que serão consideradas nulas. Para a sanção prevista na alínea b) é sempre obrigatória a audição do trabalhador e haverá lugar a processo disciplinar quando a sanção não seja aceite por este e requeira a sua instauração.

7 — A sanção disciplinar deverá ser executada até ao limite máximo de 30 dias, após ter sido comunicada ao trabalhador.

Cláusula 30.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver legitimamente reclamado por si ou por iniciativa do sindicato que o represente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar o cumprimento de ordens a que não deva obediência;

- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, delegado sindical e comissão de greve;
- d) Invocar ou pretender exercer direitos e garantias que lhe assistem;
- e) Depor como testemunha de colegas de trabalho em processo disciplinar ou judicial.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva qualquer sanção aplicada ao trabalhador, nos termos do n.º 1 desta cláusula, e ainda dentro dos prazos legais em que esta garantia se mantém.

Cláusula 31.^a

Consequência da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de quaisquer sanções abusivas nos termos da cláusula anterior obriga a entidade patronal a indemnizar o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações seguintes:

- a) Se a sanção for o despedimento, a indemnização por que o trabalhador venha a optar não será inferior ao dobro da fixada na lei;
- b) Se a sanção for a suspensão com perda de retribuição, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 32.^a

Exercício do poder disciplinar

1 — O poder disciplinar exerce-se através de processo disciplinar.

2 — A entidade patronal deverá dar conhecimento ao trabalhador da instauração de processo disciplinar em carta registada com aviso de recepção, logo que verifique existirem indícios de infracção disciplinar; nessa comunicação deverá informar o trabalhador de que pode, querendo, solicitar à entidade patronal que esta faça igual comunicação ao respectivo sindicato.

3 — O processo disciplinar incluirá, obrigatoriamente, uma nota de culpa, de que será enviada cópia ao trabalhador, por carta registada com aviso de recepção, com a descrição fundamentada dos factos que lhe são imputados.

4 — O trabalhador dispõe de um prazo de cinco dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para sua defesa, nomeadamente rol de testemunhas.

5 — O trabalhador pode requerer a presença de um representante do seu sindicato em todas as diligências processuais posteriores ao envio da nota de culpa.

6 — Enquanto decorrer o processo disciplinar, poderá a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador nos casos previstos na lei, assegurando-lhe, no entanto, todos os direitos e regalias que auferiria se estivesse ao serviço.

7 — São requisitos essenciais o envio da nota de culpa, a audição das testemunhas arroladas e realização de todas as diligências solicitadas pelo trabalhador.

8 — O processo disciplinar deverá iniciar-se até 30 dias após o conhecimento da prática da infração pela entidade patronal, ou superior hierárquico do trabalhador, e estar concluído no prazo de 60 dias contado a partir da recepção da nota de culpa.

9 — Concluída a instrução do processo disciplinar, deverá a entidade patronal proferir decisão fundamentada no prazo de 30 dias.

CAPÍTULO IX

Segurança social

Cláusula 33.^a

Princípio geral

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este CCT contribuirão para as instituições de segurança social que obrigatoriamente os abrangem, nos termos da lei.

CAPÍTULO X

Saúde, higiene e segurança

Cláusula 34.^a

Princípio geral

As entidades patronais terão de efectuar os exames médicos obrigatórios e de instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e segurança, nos termos da legislação aplicável.

CAPÍTULO XI

Direitos especiais

Cláusula 35.^a

Direitos da mulher trabalhadora

Além do estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos:

- Durante o período de gravidez as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas, posições incómodas ou transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- Dois períodos de uma hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que aleitem os seus filhos;
- Dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias por mês, com pagamento facultativo da retribuição;
- O emprego a meio tempo, com a correspondente retribuição, desde que os interesses familiares da trabalhadora o exijam e não haja sacrifício incompatível para a entidade patronal.

Cláusula 36.^a

Direitos dos trabalhadores menores

1 — As entidades patronais e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2 — As entidades patronais devem cumprir, em relação aos menores ao seu serviço, as disposições do estatuto do ensino técnico relativo a aprendizagem e formação profissional.

3 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado no exame médico, a expensas das entidades patronais, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

4 — Pelo menos uma vez por ano as entidades patronais devem assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e do seu desenvolvimento físico normal.

5 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria.

Cláusula 37.^a

Trabalhadores-estudantes

Esta matéria é regulada nos termos da legislação aplicável.

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 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 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 39.^a

Formação profissional

1 — As empresas obrigam-se, sempre que necessário, a estabelecer os meios de formação profissional, internos e externos, ou a facultar, a expensas suas, o acesso a meios externos de formação profissional, traduzidos em cursos de reciclagem e aperfeiçoamento ou formação para novas funções.

2 — O tempo despendido pelos trabalhadores nos meios de formação referidos será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho e submetido a todas as disposições deste CCT sobre a duração do trabalho.

CAPÍTULO XII

Questões gerais e transitórias

Cláusula 40.^a

1 — Todos os casos omissos neste CCT serão regidos pelas leis gerais do trabalho.

2 — Os casos omissos referentes a categorias profissionais que já tenham constado de contratação colectiva anterior rege-se pelo recurso ao aí previsto quanto à definição de funções, acesso e enquadramento na tabela salarial.

Cláusula 41.^a

Quotização sindical

As entidades patronais abrangidas por este CCT obrigam-se a liquidar na sede ou delegações sindicais respectivas, até ao dia 15 de cada mês, as verbas correspondentes à quotização sindical, acompanhadas dos mapas de quotização convenientemente preenchidos.

Cláusula 42.^a

Garantia de manutenção de regalias

As disposições do presente CCT consideram-se expressamente, no seu conjunto, mais favoráveis para os trabalhadores que as anteriormente vigentes. Contudo, da aplicação do presente CCT não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas.

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 efeitos conforme consta no anexo III.

ANEXO I

A) Serviços administrativos e correlativos

Director de serviços ou chefe de escritório. — É o trabalhador que superintende em todos os serviços de escritório.

Chefe de departamento, chefe de divisão e chefe de serviços. — É o trabalhador que dirige ou chefia um sector de serviços; são equiparados a esta categoria os trabalhadores que exerçam as funções de técnicos de contas e tenham sido indicados, nessa qualidade, à Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços 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 custo e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e ao cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona os registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encar-

regados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora e certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria em escritório em que haja departamento próprio, tendo responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confinados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam; pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Analista de sistemas. — 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, e consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático da informação; examina os dados obtidos e determina qual a informação a ser recolhida, com que 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 as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinoграмas e outras especificação 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, introduzir 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.

Programador. — É o trabalhador que tem a seu cargo o estudo e programação dos planos dos computadores e das máquinas mecanográficas.

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

Guarda-livros. — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos con-

tabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, pode preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e 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 ordem e execução dos trabalhos.

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

Secretário da 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 actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e o registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar disposições necessárias para os levantamentos.

Escriturário. — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à 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 a resposta; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informações da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota e estenografa, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar, fora do escritório, serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas.

Estagiário. — É o trabalhador que coadjuva o escriturário ou que se prepara para esta função.

Dactilógrafo. — É o trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditados ou comunicados por outros meios [imprime, por vezes, papéis-matizes (*stencil*) ou outros materiais, com vista à reprodução de textos]. Acessoriamente, pode executar serviços de arquivo.

Cobrador. — É o trabalhador que, normal e predominantemente, efectua, fora do escritório, recebimentos, pagamentos e depósitos.

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.

Contínuo. — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; faz recados, estampilha e entrega correspondência e executa diversos análogos.

Porteiro. — É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; por vezes é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da recepção da correspondência.

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

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

B) Trabalhadores técnicos de vendas

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

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores (viajantes ou praticistas); visita os clientes e informa-se das suas necessidades; recebe as reclamações dos clientes e informa-se das suas necessidades; verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça e programas cumpridos. Pode por vezes aceitar encomendas, que transmitirá ao vendedor da zona respectiva, a quem será creditada a respectiva comissão.

Vendedor. — É o trabalhador que diligencia e realiza vendas fora do estabelecimento e envia relatórios sobre as vendas efectuadas, podendo ter as seguintes designações: caixeiro de praça, se actua na área do concelho onde se encontra instalada a sede ou delegação da empresa a que se encontra adstrita e concelhos limítrofes; caixeiro-viajante, se actua numa zona geográfica determinada fora daqueles concelhos.

Promotor de vendas. — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de preferência, poder aquisitivo e solvabilidade; observa

os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender, estuda os meios reais eficazes de publicidade, de acordo com as características do público a que os produtos se destinam.

Demonstrador. — É o trabalhador que faz a demonstração do produto e só o poderá vender em local fixo.

ANEXO II

Condições de admissão. Dotações. Acessos. Outras condições específicas

A) Condições de admissão

As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias profissionais previstas neste CCT são as seguintes:

- 1) Trabalhadores de escritório — as habilitações do 9.º ano de escolaridade e os cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àqueles e que preparem para o desempenho das funções comerciais ou cursos equivalentes;
- 2) Telefonistas — idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais;
- 3) Serviços auxiliares de escritório — idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais;
- 4) Técnico de vendas — as habilitações do 9.º ano de escolaridade ou equivalente e idade de 18 anos.

B) Dotações mínimas

1 — Na elaboração do quadro de pessoal de escritório abrangido por este CCT observar-se-ão as seguintes regras:

- a) É obrigatória a existência de um trabalhador com a categoria de chefe de escritório nos escritórios em que haja 25 ou mais trabalhadores de escritório e correlativos;
- b) Sendo obrigatória a existência de chefe de escritório, este terá de ter sob as suas ordens, pelo menos, um chefe de departamento;
- c) Por cada grupo de 15 trabalhadores de escritório e correlativos é obrigatória a existência de um trabalhador com a categoria de chefe de departamento;
- d) Nos escritórios com um mínimo de cinco trabalhadores é obrigatória a existência de um chefe de secção ou equiparado; porém, o número de chefes de secção não pode ser inferior a 10 % do número de trabalhadores de escritório e correlativos;
- e) Na classificação de escriturários observar-se-ão as proporções de 45 % de primeiros-escriturários e de 55 % de segundos-escriturários, podendo o número de primeiros-escriturários ser superior àquela percentagem. Quando da aplicação das proporções previstas no parágrafo anterior resultarem valores fraccionários, estes serão arredondados para o número inteiro mais próximo, excepto quando houver um, que será primeiro-escriturário;
- f) O número de estagiários e dactilógrafos tomados no seu conjunto não poderá exceder 50 % do número de escriturários.

2 — Para os efeitos deste anexo, entende-se por correlativos os trabalhadores das seguintes profissões:

cobradores, telefonistas, contínuos, porteiros, paquetes e serventes de limpeza.

C) Acessos dos trabalhadores de escritórios

1 — Os estagiários logo que completem dois anos de estágio ou atinjam 24 anos de idade serão promovidos a escriturários ou a categoria equivalente.

2 — Os dactilógrafos ingressarão no quadro dos escriturários nas mesmas condições dos escriturários, sem prejuízo de poderem continuar adstritos ao seu serviço próprio.

3 — Os telefonistas logo que completem as habilitações mínimas exigidas para o ingresso no grupo de pessoal de escritório serão promovidos a uma das categorias desse grupo, sem prejuízo de poderem continuar adstritos ao seu serviço próprio. Poderão não ingressar numa dessas categorias se declararem, inequivocamente e por escrito, que desejam continuar no desempenho das funções.

4 — Os contínuos e porteiros logo que completem as habilitações mínimas exigidas para o ingresso no grupo do pessoal de escritório serão promovidos a uma das categorias desse grupo, sem prejuízo de poderem continuar adstritos ao seu serviço próprio, enquanto não houver vagas nos serviços respectivos. Poderão, no entanto, não ingressar numa dessas categorias se declararem, inequivocamente e por escrito, que desejam continuar no desempenho das suas funções.

5 — Os paquetes serão promovidos a escriturários logo que completem as respectivas habilitações mínimas. Caso não disponham dessas habilitações e logo que atinjam 18 anos de idade ascenderão a contínuos ou porteiros.

6 — Para os efeitos deste anexo, conta-se toda a antiguidade que o trabalhador tiver à data da entrada em vigor deste contrato na categoria, não podendo, porém, naquela data haver mais de uma promoção pela aplicação desta cláusula.

7 — Sempre que as entidades patronais, independentemente das promoções previstas nos números anteriores, tenham necessidade de promover a categorias superiores a segundo escriturário ou equiparado, observarão as seguintes preferências:

- a) Competência e zelo profissionais, que se comprovarão por serviços prestados;
- b) Maiores habilitações literárias e profissionais;
- c) Antiguidade.

8 — Nos casos previstos nos n.ºs 3 e 4 deste anexo, as categorias dos trabalhadores só contarão para efeitos do quadro de dotações mínimas quando desempenhem funções correspondentes à nova categoria.

D) Condições específicas dos técnicos de vendas

Zonas de trabalho para vendedores

1 — Compete à entidade patronal, em colaboração com o respectivo chefe e o trabalhador visado, a definição da sua zona de trabalho.

2 — A alteração da zona de trabalho sem o prévio consentimento do trabalhador obriga a entidade patronal a garantir-lhe a retribuição média e demais regalias que vinha auferindo.

3 — Todos os pedidos em directo ou telefonados serão creditados ao trabalhador da respectiva zona, salvo prática ou acordo escrito em contrário.

Comissões

1 — O pagamento dos valores correspondentes a comissões sobre vendas terá de ser efectuado até ao dia 30 do mês subsequente àquele em que se efectuou a venda, salvo acordo em contrário.

2 — As entidades patronais fornecerão mensalmente aos trabalhadores de vendas externas nota discriminativa das respectivas vendas facturadas, salvo no período de Novembro a Janeiro, em que essa nota deverá ser entregue até ao fim de Fevereiro.

ANEXO III-A

Remunerações mínimas

(AEVP)

Grupos	Categorias profissionais	(AEVP) 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2003
I	Analista de sistemas Chefe de escritório Director de serviços	1 021,15
II	Chefe de departamento Contabilista Tesoureiro	916,10
III	Chefe de secção Chefe de vendas Guarda-livros Programador	814,14
IV	Correspondente em línguas estrangeiras Inspector de vendas Secretário de direcção	773,97
V	Caixa Esteno-dactilógrafo de línguas estrangeiras ... Primeiro-escriturário Promotor de vendas (sem comissão) Prospector de vendas (sem comissão) Vendedor (sem comissão)	723,50
VI	Cobrador Demonstrador Esteno-dactilógrafo de língua portuguesa ... Perfurador-verificador Segundo-escriturário	675,61
VII	Telefonista de 1. ^a	623,60
VIII	Contínuo Porteiro Telefonista de 2. ^a	581,89
IX	Dactilógrafo do 2. ^o ano Estagiário do 2. ^o ano	531,94

Grupos	Categorias profissionais	(AEVP) 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2003
X	Contínuo (menos de 21 anos) Dactilógrafo do 1. ^o ano Estagiário do 1. ^o ano Promotor de vendas (com comissão) Prospector de vendas (com comissão) Servente de limpeza Vendedor (com comissão)	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 a empresas ou entidades representadas pela AEVP — Associação das Empresas de Vinho do Porto.

ANEXO III-B

Remunerações mínimas

(ANCEVE/ACIBEV)

Grupos	Categorias profissionais	(ANCEVE e ACIBEV) 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2003
I	Analista de sistemas Chefe de escritório Director de serviços	789,25
II	Chefe de departamento Contabilista Tesoureiro	746,20
III	Chefe de secção Chefe de vendas Guarda-livros Programador	632,94
IV	Correspondente em línguas estrangeiras Inspector de vendas Secretária de direcção	584,76
V	Caixa Esteno-dactilógrafo de línguas estrangeiras . Primeiro-escriturário Promotor de vendas (sem comissão) Prospector de vendas (sem comissão) Vendedor (sem comissão)	553,50
VI	Cobrador Demonstrador Esteno-dactilógrafo de língua portuguesa ... Perfurador-verificador Segundo-escriturário	528,90
VII	Telefonista de 1. ^a	468,43
VIII	Contínuo Porteiro Telefonista de 2. ^a	434,60
IX	Dactilógrafo do 2. ^o ano Estagiário do 2. ^o ano	397,45

Grupos	Categorias profissionais	(ANCEVE e ACIBEV) 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2003
X	Contínuo (menos de 21 anos) Dactilógrafo do 1.º ano Estagiário do 1.º ano Promotor de vendas (com comissão) Prospector de vendas (com comissão) Servente de limpeza Vendedor (com comissão)	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 de Bebidas Espirituosas e Vinhos.

Lisboa, 25 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.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

- CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;
- CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
- STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;
- Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;
- SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo.

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

Declaração

Para os devidos 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, 20 de Junho de 2003. — Pela Direcção Nacional/FESAHT, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 13 de Agosto de 2003.

Depositado em 18 de Agosto de 2003, a fl. 37 do livro n.º 10, com o n.º 260/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a APCOR — Assoc. Portuguesa de Cortiça e o Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — SINDCES/UGT — Alteração salarial e outras.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e, por outro, os trabalhadores de escritório ao serviço daquelas empresas, com as categorias profissionais nele previstas e desde que representados pelo Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços SINDCES/UGT.

Cláusula 2.^a

Vigência do contrato

1 —

2 — A tabela salarial e demais cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Maio de 2003.

Cláusula 22.^a

Seguro e deslocações

1 —

2 — O pessoal em serviço nas grandes deslocações deverá estar coberto por um seguro de acidentes pessoais, a efectuar pela empresa, no valor mínimo de € 38 407,44.

Cláusula 29.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito a uma diuturnidade de € 23,50, por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório.

2 —

3 —

Cláusula 32.^a-A

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT têm direito, por dia de trabalho, a um subsídio de refeição no montante de € 4,19.

2 — O valor do subsídio referido no n.º 1 não será considerado no período de férias, nem para efeitos de cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

3 — O subsídio de refeição previsto nesta cláusula não é devido aos trabalhadores ao serviço de entidades patronais que forneçam integralmente a refeição ou nelas participem com montante não inferior ao mencionado no n.º 1.

4 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de refeição no valor proporcional ao do horário de trabalho completo.

5 — Os trabalhadores que, comprovada e justificadamente, faltam por motivos de idas ao tribunal, a consulta médica ou por doença, desde que prestem serviço pelo menos num período de trabalho diário, têm direito ao subsídio previsto no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 62.^a

Abono para falhas

Aos trabalhadores com responsabilidades de caixa e pagamentos ou cobranças, será atribuído o abono mensal de € 25 para falhas.

Cláusula 70.^a

Disposição geral

Dão-se como reproduzidas todas as matérias publicadas nos *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 2/78, 8/79, 18/81, 22/82, 26/83, 26/84, 26/85, 26/86, 26/87, 29/88, 30/89, 29/90, 28/91, 28/92, 29/93, 30/96, 29/97, 31/98, 30/99, 30/2000, 29/2001 e 28/2002, não constantes da presente alteração.

ANEXO II

Remunerações mínimas

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações (em euros)
I	Director de serviços e chefe de escritório	695,94
II	Chefe de serviços/departamento, contabilista e analista de sistemas.	664,36
III	Chefe de secção, guarda-livros e programador computador.	631,72
IV	Correspondente de línguas estrangeiras, vendedor, caixeiro-encarregado, secretário de direcção administração e operador de computador.	596,36
V	Caixa, cobrador, 1.º escriturário, 1.º caixeiro e operador mecanográfico.	595,80
VI	2.º escriturário, operador máquinas contabilidade, perfurador-verificador e 2.º caixeiro.	516,07
VII	3.º caixeiro, telefonista e 3.º escriturário	472,71
VIII	Contínuo, dactilógrafo do 2.º ano, estagiário 2.º ano e caixeiro-ajudante 2.º ano.	407,93
IX	Dactilógrafo do 1.º ano, estagiário do 1.º ano e caixeiro-ajudante do 1.º ano.	369,39
X	Servente de limpeza (maior)	368,85
X	Servente de limpeza (menor)	357,61
XI	Paquete de 17 anos	357,61
XII	Paquete de 16 anos e praticante 3.º ano	375,61
XIII	Paquete de 15 anos e praticante 2.º ano	357,61
XIV	Praticante 1.º ano	357,61

Santa Maria de Lamas, 30 de Julho de 2003.

Pela APCOR Associação Portuguesa de Cortiça:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços SINDCES/UGT:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 8 de Agosto de 2003.

Depositado em 18 de Agosto de 2003, a fl. 38 do livro n.º 10, com o n.º 265/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a AIEC — Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão do contrato

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que se dediquem à actividade corticeira representadas pela Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas, qualquer que seja a sua categoria ou classe, representados pelas associações sindicais outorgantes.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 27.^a

Tabela salarial

.....

6 — Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa e pagamentos ou cobrança será atribuído o abono mensal para falhas de € 25,19.

.....

Cláusula 27.^a-A

Senhas de almoço

1 — As empresas que não tenham refeitório, ou quando o não tenham em funcionamento para fornecer integral e gratuitamente a refeição, pagarão a cada trabalhador um senha diária no valor de € 4,18.

.....

Cláusula 34.^a

Diuturnidades

Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de € 25,70 por cada três anos de permanência em categoria (ou grau) sem acesso obrigatório, até ao limite de três diuturnidades.

CAPÍTULO XVI

Disposições gerais

Cláusula 83.^a

Revogação de textos

1 — Com a entrada em vigor do presente contrato ficam revogadas as matérias contratuais das convenções anteriores revistas neste CCT.

.....

Cláusula 84.^a

Produção de efeitos

As tabelas salariais e demais cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 2003.

ANEXO II

Remunerações mínimas

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações (em euros)
I	A	Director de serviços 932,40
	B	Chefe de escritório 911,84
II		Chefe de departamento, divisão ou serviços 821,89 Contabilista/técnico oficial de contas
III	A	Chefe de compras 773,57 Chefe de secção Chefe de vendas
	B	Programador 757,64 Técnico administrativo Técnico comercial Técnico de contabilidade Técnico de secretariado
IV	A	Assistente administrativo do grau II 704,69 Encarregado de armazém Inspector de vendas Operador de computador
	B	Assistente administrativo do grau I ... 676,42 Caixeiro principal Fogoeiro encarregado
V	A	Caixa 667,69 Caixeiro-encarregado Escritório Fogoeiro subencarregado Vendedor
	B	Fogoeiro de 1. ^a 622,97 Caixeiro
VI	A	Cobrador 616,80 Fiel de armazém Telefonista (mais de três anos)
	B	Fogoeiro de 2. ^a 601,38
VII	A	Fogoeiro de 3. ^a 595,73
	B	Telefonista (menos de três anos) ... 573,11
VIII		Contínuo (mais de três anos) 505,78 Trabalhador de armazém
IX		Ajudante de fogoeiro do 3. ^o ano ... 466,20 Caixeiro-ajudante
X		Ajudante de fogoeiro do 2. ^o ano ... 412,23 Contínuo (menos de três anos) Trabalhador de limpeza
XI		Ajudante de fogoeiro do 1. ^o ano ... 399,38

Lisboa, 7 de Agosto de 2003.

Pela AIEC — Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça:
(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;

(Assinatura ilegível.)

Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

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

Entrado em 18 de Agosto de 2003.

Depositado em 19 de Agosto de 2003, a fl. 38 do livro n.º 10, com o n.º 268/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Nacional dos Armazenistas de Papel e a FEPCEs — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e 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 em todo o território nacional e obriga, por uma parte, todas as empresas representadas pela Associação Nacional dos Armazenistas de Papel e, por outra, todos os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — Aquando da entrega para publicação deste CCT no Ministério do Emprego e Segurança Social, a asso-

ciação patronal e os Sindicatos outorgantes obrigam-se a requerer ao Ministério do Emprego e Segurança Social a extensão deste CCT a todas as empresas que exerçam a sua actividade neste sector e que não estejam filiadas na associação patronal outorgante, bem como aos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

2 — A tabela de retribuições certas mínimas e as cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 2003.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 28.ª

Trabalho fora do local habitual

3 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores, para despesas de alojamento e alimentação, as quantias comprovadas pelos documentos de despesa apresentados, podendo, contudo, optar pela atribuição de um abono diário não inferior a € 43,60.

Nos casos em que o trabalhador não complete diária completa, serão pagas as despesas contra a apresentação de documentos comprovativos ou o pagamento das seguintes quantias:

Refeição — € 9,10.

Alojamento e pequeno-almoço — € 26.

CAPÍTULO XIV

Questões gerais e transitórias

Cláusula 85.ª

Regime mais favorável

As partes outorgantes reconhecem expressamente, para todos os efeitos legais, que o presente CCT é globalmente mais favorável que o CCT anterior, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de Outubro de 1978, com as revisões subsequentes publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 7, 21, 29, 31, 32, 38, 39, 39, 39, 38, 38, 37, 36, 35, 34, 33, 33 e 33, respectivamente de 22 de Fevereiro de 1980, de 8 de Junho de 1981, de 7 de Agosto de 1982, de 22 de Agosto de 1983, de 22 de Agosto de 1984, de 15 de Outubro de 1985, de 22 de Outubro de 1986, de 22 de Outubro de 1987, de 22 de Outubro de 1988, de 16 de Outubro de 1989, de 15 de Outubro de 1990, de 8 de Outubro de 1991, de 29 de Setembro de 1992, de 22 de Setembro de 1993, de 15 de Setembro de 1994, de 8 de Setembro de 1995, de 8 de Setembro de 1996, de 8 de Setembro de 1997, 32, de 29 de Agosto

de 1998, 34, de 15 de Setembro de 1999, 34, de 15 de Setembro de 2000, 33, de 8 de Setembro de 2001, e 32, de 29 de Agosto de 2002.

CAPÍTULO XV

Cláusula 87.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a um subsídio de refeição no valor de € 3,20 por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

ANEXO II

b) Tabela de remunerações certas mínimas

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações (em euros)
I	Chefe de escritório Director de serviços	754
II	Analista de sistemas Chefe de departamento, de divisão ou de serviços Contabilista Encarregado-geral Inspector administrativo	686
III	Chefe de secção (escritório) Guarda-livros Programador Programador mecanográfico Tesoureiro	678
IV	Chefe de compras Chefe de vendas	665
V	Caixeiro-encarregado ou chefe de secção (caixeiros) Correspondente em línguas estrangeiras Encarregado de armazém Inspector de vendas Operador mecanográfico de 1. ^a Secretário de direcção Subchefe de secção (escritório)	635
VI	Caixa Caixeiro-viajante e de praça (*) Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira Fiel de armazém Motorista de pesados Operador mecanográfico de 2. ^a Primeiro-caixeiro Primeiro-escriturário Prospector de venda (*) Promotor de venda (*) Vendedor especializado (*)	609
VII	Cobrador Conferente Demonstrador Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Motorista de ligeiros	545

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações (em euros)
	Operador de máquinas de contabilidade Propagandista Segundo-caixeiro Segundo-escriturário	
VIII	Perfurador-verificador	515
IX	Telefonista	497
X	Caixa de balcão Terceiro-caixeiro Terceiro-escriturário	496
XI	Ajudante de motorista Caixeiro-viajante e de praça (**) Contínuo (mais de 21 anos) Distribuidor Embalador Empilhador Guarda e porteiro Promotor de venda (**) Prospector de venda (**) Servente Vendedor especializado (**)	495
XII	Caixeiro-ajudante do 2. ^o ano Dactilógrafo do 2. ^o ano Estagiário do 2. ^o ano	417
XIII	Contínuo (menos de 21 anos)	384
XIV	Caixeiro-ajudante do 1. ^o ano Dactilógrafo do 1. ^o ano Estagiário do 1. ^o ano Servente de limpeza	372
XV	Paquete com 17 anos (a) Praticante do 2. ^o ano (b)	(¹) 304
	Paquete com 16 anos (b) Praticante do 1. ^o ano	(¹) 286

(*) Sem comissões.
(**) Com comissões.
(¹) Sem prejuízo da aplicação do SMN.

Nota. — As matérias não objecto de revisão mantêm-se com a redacção actual do CCT em vigor.

Lisboa, 9 de Julho de 2003.

Pela ANAP — Associação Nacional de Armazenistas de Papel:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pelo STPT — Sindicato dos Trabalhadores do Grupo Portugal Telecom:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

José Luís Carapinha Rei.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;
CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;
Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

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

Declaração

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes Sindicatos:

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

Pela Direcção Nacional, *Vitor Pereira.*

Declaração

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;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços.

Lisboa, 11 de Julho de 2003. — Pelo Secretariado: *(Assinaturas ilegíveis.)*

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química representa as seguintes associações sindicais:

SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas;
SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Telecomunicações e Correios.

Lisboa, 11 de Julho de 2003. — Pelo Secretariado: *(Assinatura ilegível.)*

Entrado em 28 de Julho de 2003.

Depositado em 18 de Agosto de 2003, a fl. 38 do livro n.º 10, com o n.º 262/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a APAT — Assoc. dos Transitários de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras.

Cláusula 1.^a

Âmbito

O presente CCT obriga as empresas representadas pela APAT — Associação dos Transitários de Portugal e todos os trabalhadores que prestam ou venham a prestar serviço naquelas empresas, representados pelos sindicatos federados na FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 e 2 — *(Mantêm a actual redacção.)*

3 — A tabela salarial constante do anexo II e as cláusulas de expressão pecuniária vigorarão de 1 de Janeiro

até 31 de Dezembro de 2003, data a partir da qual se iniciarão os efeitos retroactivos das que vierem então a ser acordadas.

4, 5, 6 e 7 — *(Mantém a actual redacção.)*

Cláusula 16.^a

Deslocações

1, 2, 3, 4, 5 e 6 — *(Mantém a actual redacção.)*

7 — No caso das grandes deslocações e sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a entidade patronal pagará ao trabalhador deslocado o dia completo de deslocação e integralmente as despesas com a estada e deslocação. Para além disso, pagará um subsídio diário de:

- a) Continente e ilhas — € 14,70;
- b) Países estrangeiros — € 32.

8 — *(Mantém a actual redacção.)*

Cláusula 37.^a

Refeições em trabalho suplementar

1 — Quando o trabalhador se encontrar a prestar trabalho nas condições previstas no n.º 2 desta cláusula terá direito a receber um abono para a respectiva refeição, de acordo com a seguinte tabela:

- a) Pequeno-almoço — € 2,65;
- b) Almoço — € 10,70;
- c) Jantar — € 10,70;
- d) Ceia — € 6,60.

2 e 3 — *(Mantém a actual redacção.)*

Cláusula 67.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de três anos na mesma categoria e empresa, a uma diuturnidades de € 23,50, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — *(Mantém a actual redacção.)*

Cláusula 69.^a

Abono para falhas

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 das disposições especiais da secção A do anexo I, os trabalhadores que exerçam as funções de caixa, cobradores ou equiparados têm direito ao abono mensal no valor de € 29.

2, 3 e 4 — *(Mantém a actual redacção.)*

Cláusula 70.^a

Subsídio de refeição

1 — Será atribuída a todos os trabalhadores, nos dias em que prestem um mínimo de cinco horas de trabalho normal, uma participação nas despesas de refeição no valor de € 5,20.

2 — *(Mantém a actual redacção.)*

ANEXO II
Tabela salarial

Letra	Categorias	Remuneração (em euros)
A	Chefe de serviços	840
B	Chefe de secção	725
C	Primeiro-oficial	660
	Encarregado de armazém	
	Operador de informática	
	Secretário (a) correspondente	
	Promotor de vendas de 1. ^a classe	
D	Segundo-oficial	625
	Promotor de vendas de 2. ^a classe	
E	Terceiro-oficial	565
	Fiel de armazém	
	Motorista	
F	Aspirante	520
	Cobrador	
	Primeiro contínuo	
	Primeiro porteiro	
	Telefonista	
	Conferente de armazém	
G	Operador de máquinas	487
	Servente	
	Embalador	
H	Praticante	420
I	Segundo contínuo	410
	Segundo porteiro	
	Auxiliar de limpeza	
J	Praticante estagiário	356,60
L1 L2	Praticante estag. armazém 1.º semestre ...	356,60
	Praticante estag. armazém 2.º semestre ...	370
M	Paquete	356,60

(a) A retribuição dos trabalhadores auxiliares de limpeza, em regime de horário reduzido, não será inferior a € 3,65 e a quinze horas semanais.

Nota. — As cláusulas e anexos não objecto da presente alteração mantêm a actual redacção.

Lisboa, 27 de Maio de 2003.

Pela APAT — Associação dos Transitários de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

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

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

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 1 de Agosto de 2003.

Depositado em 22 de Agosto de 2003, a fl. 39 do livro n.º 10, com o n.º 271/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

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

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se às empresas representadas pela Associação Nacional dos Industriais de Fotografia e empresas proprietárias que exerçam a sua actividade nestes sectores e tenham ao seu serviço trabalhadores representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência

5 — A tabela salarial e as restantes matérias pecuniárias produzem efeitos a partir de 1 de Julho de cada ano.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 36.^a

Retribuições mínimas mensais

5 — Os trabalhadores classificados como caixas ou como cobradores têm direito a um abono mensal para falhas no valor de € 32.

12 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de alimentação de € 2,80 por cada dia de trabalho prestado.

Cláusula 42.^a

Trabalho fora do local habitual

1 a 3 —

4 — Os trabalhadores têm direito às seguintes ajudas de custo:

- Diária — € 54,33;
- Almoço ou jantar — € 12,94;
- Dormida com pequeno-almoço — € 28,45.

5 e 6 —

CAPÍTULO VII

Base XXXI

Diuturnidades

3 — Os trabalhadores não abrangidos pelo regime de diuturnidades a que se referem os números anteriores têm direito a auferir por cada período de dois anos na categoria ou classe sem acesso uma diuturnidade no montante de € 10,65, até ao limite de três.

ANEXO IV

Tabela de remunerações mínimas

Níveis	Categorias profissionais	Remuneração (em euros)
I	A Director de serviços	704,80
	B Analista de informática	670,70
C	Caixeiro encarregado	643,80
	Chefe de escritório	
	Chefe de serviço, de divisão, de departamento	
	Chefe de compras	
	Chefe de vendas	
	Contabilista	
	Programador	
Técnico de contas		
Tesoureiro		
II	Caixeiro-chefe de secção	602,40
Chefe de secção		
Encarregado de armazém		
Guarda-livros		
Programador mecanográfico		
III	Correspondente em línguas estrangeiras Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras	588,90
Inspector de vendas		
Secretário de direcção		
Tradutor		
Escriturário principal		
IV	Caixa	544,40
Escriturário de 1. ^a		
Fiel de armazém		
Operador de informática		
Operador de máquinas de contabilidade (com mais de três anos)		
Operador mecanográfico		
Perfurador-verificador/operador de registo de dados (com mais de três anos)		
Primeiro-caixeiro		
Prospector de vendas		
Vendedor		
V	Ajudante de fiel de armazém	505
Arquivista		
Conferente		
Demonstrador		
Escriturário de 2. ^a		
Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa		
Operador de máquinas de contabilidade (com menos de três anos)		
Operador de telex em línguas estrangeiras		
Perfurador-verificador/operador de registo de dados (com menos de três anos)		
Segundo-caixeiro		
Recepcionista		

Níveis	Categorias profissionais	Remuneração (em euros)
VI	Caixa de balcão Escriturário de 3. ^a Operador de telex em língua portuguesa Telefonista Terceiro-caixeiro	491,60
VII	Contínuo Dactilógrafo do 2. ^o ano Distribuidor Embalador Empregado de limpeza Estagiário do 2. ^o ano Guarda Porteiro Servente de armazém Vigilante	436,80
VIII	Caixeiro-ajudante dos 1. ^o , 2. ^o e 3. ^o anos ... Dactilógrafo do 1. ^o ano Estagiário do 1. ^o ano	386
IX	Caixeiro-ajudante (menor de 20 anos) ... Contínuo (menor de 20 anos) Paquete (16/17 anos)	366,40

Lisboa, 31 de Julho de 2003.

Pela ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia:
(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;

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 de São Miguel e Santa Maria;

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 18 de Agosto de 2003.

Depositado em 19 de Agosto de 2003, a fl. 39 do livro n.º 10, com o n.º 269/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

ACT entre a empresa PEC — Produtos Pecuários de Portugal, SGPS, S. A., 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 acordo colectivo de trabalho (ACT) obriga, por um lado, as empresas PEC — Produtos

Pecuários de Portugal, SGPS, S. A., PEC-NORDESTE, Indústria de Produtos Pecuários do Norte, S. A., PEC-LUSA, Indústria de Produtos Pecuários de Aveiro, Coimbra e Viseu, S. A., e PEC-TEJO, Indústria de Produtos Pecuários de Lisboa e Setúbal, S. A., a Sociedade Industrial de Carnes da Arrábida, S. A., a Cultura de Sabores — Sociedade de Comercialização e Promoção de Produtos Tradicionais, S. A., a Matadouro Regional do Alto Alentejo, S. A. (Sousel), a RIBA-CARNE — Matadouro Regional do Ribatejo Norte, S. A., e a OVIGER — Produção, Transformação e Comércio de Carnes e Derivados, S. A., e, por outro, os trabalhadores daquelas empresas representados pelo sindicato outorgante, SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente ACT entra em vigor, nos termos da lei, cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — A tabela salarial constante do anexo III, bem como as cláusulas de expressão pecuniária, produz efeitos a partir de 1 de Junho de 2003.

Cláusula 3.^a

Denúncia e revisão

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —

CAPÍTULO II

Admissão, quadros, acessos e carreiras

.....

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

.....

CAPÍTULO IV

Duração e prestação de trabalho

Cláusula 18.^a

Competência da empresa

- 1 —
- 2 —
- 3 —

Cláusula 19.^a

Definição do horário de trabalho

.....

Cláusula 20.^a

Registo de presenças

- 1 —
- 2 —
- 3 —

Cláusula 21.^a

Competência da empresa

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —

Cláusula 22.^a

Apuramento da duração média

- 1 —
- 2 —

Cláusula 23.^a

Trabalho por turnos

- 1 —
- 2 —

Cláusula 24.^a

Subsídio de turno

- 1 —
- 2 —

Cláusula 25.^a

Definição de trabalho nocturno

.....

Cláusula 26.^a

Trabalho suplementar

- 1 —
- 2 —
- a)
- b)

Cláusula 27.^a

Obrigatoriedade de prestação de trabalho suplementar

- 1 —
- 2 —
- a)
- b)
- c)

Cláusula 28.^a

Condições de trabalho suplementar

- 1 —
- 2 —

Cláusula 29.^a

Limites do trabalho suplementar

- 1 —
- a)
- b)
- c)
- d)
- 2 —

Cláusula 30.^a

Descanso compensatório

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —

Cláusula 31.^a

Isenção de horário de trabalho

- 1 —
- a)
- b)
- c)
- 2 —
- 3 —
- 4 —

Cláusula 32.^a

Deslocação

.....

Cláusula 33.^a

Pequenas deslocações

- 1 —
- 2 —

a) Fornecimento ou pagamento das refeições que não possa tomar nas condições de tempo e de lugar em que normalmente o faz, estabelecendo-se que aquele pagamento será de:

Pequeno-almoço — € 1,85;

Almoço ou jantar — € 7,65.

O pequeno-almoço só será devido desde que o trabalhador inicie a deslocação antes das 7 horas;

b)

Cláusula 34.^a

Grandes deslocações

1 —

2 —

3 —

Cláusula 35.^a

Deslocação de trabalhadores de serviço itinerante

1 —

2 —

Cláusula 36.^a

Comissões de serviço

.....

CAPÍTULO V

Contratos a termo

SECÇÃO I

Normas gerais

.....

SECÇÃO II

Contrato de trabalho a termo certo

.....

SECÇÃO III

Contrato de trabalho a termo incerto

.....

SECÇÃO IV

Disposições comuns

.....

CAPÍTULO VI

Retribuição, remuneração, subsídios e outras prestações pecuniárias

Cláusula 50.^a

Retribuição — Princípios gerais

1 —

2 —

3 —

4 —

Cláusula 51.^a

Tempo, local e forma de pagamento

1 —

2 —

3 —

a)

b)

c)

d)

e)

f)

Cláusula 52.^a

Remuneração horária

1 —

2 —

Cláusula 53.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 —

a)

b)

2 —

3 —

Cláusula 54.^a

Retribuição de trabalho nocturno

.....

Cláusula 55.^a

Diuturnidades

1 —

2 —

3 —

4 —

Cláusula 56.^a

Subsídio de alimentação

1 — As empresas atribuirão um subsídio de alimentação de € 3,87 por cada dia de trabalho efectivamente prestado ou, em alternativa, fornecerão a respectiva refeição, pagando os trabalhadores neste caso o valor correspondente ao subsídio.

2 —

3 —
4 —

Cláusula 57.^a

Retribuição especial por isenção de horário de trabalho

.....

Cláusula 58.^a

Abono para falhas

.....

Cláusula 59.^a

Subsídio de férias

1 —
2 —
3 —

Cláusula 60.^a

Subsídio de Natal

1 —
2 —
3 —

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

.....

CAPÍTULO VIII

Disciplina

.....

CAPÍTULO IX

Actividade sindical

.....

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

.....

CAPÍTULO XI

Higiene, segurança e saúde no local de trabalho

.....

CAPÍTULO XII

Condições particulares de trabalho

.....

CAPÍTULO XIII

Relações entre as partes outorgantes

.....

Cláusula 129.^a

Declaração de intenções

1 —
2 —

Cláusula 130.^a

Comissão paritária

.....

Cláusula 131.^a

Constituição da comissão paritária

1 —
2 —
3 —

Cláusula 132.^a

Competência da comissão paritária

Compete à comissão paritária:

- a)
- b)
- c)

Cláusula 133.^a

Funcionamento da comissão paritária

1 —
2 —
3 —

CAPÍTULO XIV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 134.^a

Formação profissional

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.

Cláusula 135.^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 a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT.

2 — Da aplicação do presente ACT não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, bem como diminuição da retribuição ou de outras categorias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas nas empresas à data da entrada em vigor deste ACT.

Cláusula 136.^a

Declaração de maior favorabilidade

As partes outorgantes reconhecem, para todos os efeitos, a natureza globalmente mais favorável do presente ACT.

ANEXO I

Categorias profissionais e definição de funções

1 — Quadros e técnicos

.....

2 — Serviços administrativos e auxiliares

.....

3 — Trabalhadores da produção

.....

4 — Pessoal de vendas e afins

.....

5 — Trabalhadores da manutenção

.....

6 — Trabalhadores do comércio

Primeiro-oficial. — É o trabalhador que, tendo capacidade para orientar e instruir outros de categoria menos qualificada, desmancha, desossa, prepara, corta e vende carnes, controlando a qualidade, peso e preços nos estabelecimentos de talho ou na secção de talho dos estabelecimentos com outra designação.

Quando investido das funções de encarregado, além de desempenhar as tarefas inerentes à sua categoria profissional, dirige o serviço e os restantes trabalhadores. Enquanto desempenhar essas funções, terá direito a um acréscimo de 10% sobre a remuneração da categoria.

Segundo-oficial. — É o trabalhador que, desempenhando as tarefas inerentes ao primeiro-oficial, não é responsável pela mesma qualidade técnica e nível de produção nem pelo dever de orientar os praticantes e aspirantes, podendo substituir aquele nas suas ausências ou impedimentos.

Praticante. — É o trabalhador que, habilitando-se para o exercício e a responsabilidade da categoria de segundo-oficial, no exercício das suas funções prepara

a carne para venda ao público, nomeadamente desmanchando e desossando. Prepara embalagens e procede à limpeza dos utensílios e do estabelecimento.

Aspirante. — É o trabalhador que, ingressando na profissão e de menor de idade, se encontra num período de aprendizagem, auxiliando na preparação da carne, de embalagens e na limpeza do estabelecimento. Procede à distribuição das carnes.

ANEXO II

Carreiras profissionais

SECÇÃO I

Carreiras

.....

SECÇÃO II

Regulamento de promoções automáticas

1 —

2 —

3 —

4 —

5 —

6 —

7 —

8 —

9 —

10 —

11 —

12 —

13 —

14 —

15 — Aspirante (comércio) — promovido automaticamente a praticante (comércio) logo que complete 18 anos de idade ou dois anos de prática num ou mais estabelecimentos.

16 — Praticante (comércio) — promovido automaticamente a segundo-oficial (comércio) logo que complete três anos de prática num ou mais estabelecimentos.

Nota. —

SECÇÃO III

Regulamento de promoções semiautomáticas

1 —

2 — Os oficiais de 2.^a e os segundos-oficiais (comércio) serão objecto de avaliação funcional ao fim de três anos de serviço efectivo na categoria, segundo um regulamento de promoções semiautomáticas a aprovar pelas empresas, com o objectivo de serem ou não promovidos a oficiais de 1.^a ou a primeiros-oficiais (comércio) das respectivas carreiras.

ANEXO III

Enquadramento profissional e tabela salarial

Enquadramento profissional

.....

Tabela salarial

Nível	Categorias profissionais	Proposta para 2003-2004 (em euros)
XX	Director de serviços	1 027,65
XIX	Chefe de departamento	927,20
	Técnico especialista	
XVIII	Assistente de direcção	822,65
	Técnico de 1. ^a	
XVII	Técnico de 2. ^a	755,85
XVI	Técnico de 3. ^a	721,15
	Técnico oficial de contas	
XV	Contabilista	685,95
	Tesoureiro	
XIV	Chefe de secção	674,25
	Chefe de sector	
XIII	Chefe de equipa	591,10
	Cortador-salsicheiro especialista	
	Magarefe especialista	
	Motorista-distribuidor especialista	
	Oficial de manutenção/electricista espe-	
	cialista	
	Oficial de manutenção/serralheiro mecâ-	
	nico especialista	
	Supervisor de vendas	
XII	Cortador-salsicheiro principal	552,35
	Escriturário especialista	
	Técnico estagiário do 2. ^o ano	
	Magarefe principal	
	Motorista-distribuidor principal	
	Oficial de manutenção principal	
	Oficial de manutenção/electricista princi-	
	pal	
	Oficial de manutenção/serralheiro mecâ-	
	nico principal	
	Operador de subprodutos especialista ...	
	Primeiro-oficial (comércio)	
XI	Cortador-salsicheiro de 1. ^a	540,60
	Escriturário principal	
	Magarefe de 1. ^a	
	Motorista especialista	
	Motorista-distribuidor de 1. ^a	
	Oficial de manutenção de 1. ^a	
	Oficial de manutenção/electricista de 1. ^a ...	
	Oficial de manutenção/serralheiro mecâ-	
	nico de 1. ^a	

Nível	Categorias profissionais	Proposta para 2003-2004 (em euros)
	Operador de subprodutos principal	
	Secretário de administração/direcção ...	
X	Abegão de 1. ^a	519,20
	Caixeiro especialista	
	Cortador-salsicheiro de 2. ^a	
	Técnico estagiário do 1. ^o ano	
	Expedidor-distribuidor especialista	
	Fogoeiro de 1. ^a	
	Magarefe de 2. ^a	
	Motorista-distribuidor de 2. ^a	
	Motorista principal	
	Oficial de manutenção de 2. ^a	
	Oficial de manutenção/electricista de 2. ^a ..	
	Oficial de manutenção/serralheiro mecâ-	
	nico de 2. ^a	
	Operador de subprodutos de 1. ^a	
IX	Abegão de 2. ^a	508,50
	Anotador-pesador principal	
	Caixeiro principal	
	Comprador de 1. ^a	
	Cortador-salsicheiro de 1. ^a	
	Escriturário de 1. ^a	
	Expedidor-distribuidor principal	
	Fiel de armazém especialista	
	Fogoeiro de 2. ^a	
	Magarefe de 3. ^a	
	Motorista-distribuidor de 3. ^a	
	Motorista de 1. ^a	
	Oficial de manutenção de 3. ^a	
	Oficial de manutenção/electricista de 3. ^a ..	
	Oficial de manutenção/serralheiro mecâ-	
	nico de 3. ^a	
	Operador de subprodutos de 2. ^a	
	Secretário	
	Segundo-oficial (comércio)	
VIII	Abegão de 3. ^a	465,65
	Ajudante de motorista-distribuidor de 1. ^a ..	
	Anotador-pesador de 1. ^a	
	Caixa de 1. ^a	
	Caixeiro de 1. ^a	
	Comprador de 2. ^a	
	Escriturário de 2. ^a	
	Expedidor-distribuidor de 1. ^a	
	Fiel de armazém principal	
	Fogoeiro de 3. ^a	
	Motorista de 2. ^a	
	Operador de subprodutos de 3. ^a	
	Recepcionista-telefonista de 1. ^a	
	Tratador de animais de 1. ^a	
VII	Ajudante de abegão de 1. ^a	435,55
	Ajudante de cortador-salsicheiro de 1. ^a	
	Ajudante de magarefe de 1. ^a	
	Ajudante de manutenção de 1. ^a	
	Ajudante de manutenção/electricista de 1. ^a ..	
	Ajudante de manutenção/serralheiro	
	mecânico de 1. ^a	
	Ajudante de motorista-distribuidor de 2. ^a ...	
	Ajudante de operador de subprodutos	
	de 1. ^a	
	Anotador-pesador de 2. ^a	
	Auxiliar administrativo de 1. ^a	
	Caixa de 2. ^a	
	Caixa de balcão (comércio)	
	Caixeiro de 2. ^a	
	Comprador de 3. ^a	
	Cozinheiro	
	Escriturário de 3. ^a	
	Expedidor-distribuidor de 2. ^a	
	Fiel de armazém de 1. ^a	
	Guarda	
	Motorista de 3. ^a	

Nível	Categorias profissionais	Proposta para 2003-2004 (em euros)
	Prospector de vendas Rececionista-telefonista de 2. ^a Tripeiro-embalador de 1. ^a Vendedor	
VI	Anotador-pesador de 3. ^a Ajudante de abegão de 2. ^a Ajudante de cortador-salsicheiro de 2. ^a .. Ajudante de magarefe de 2. ^a Ajudante de manutenção de 2. ^a Ajudante de manutenção/electricista de 2. ^a Ajudante de manutenção/serralheiro mecânico de 2. ^a Ajudante de motorista-distribuidor de 3. ^a ... Ajudante de operador de subprodutos de 2. ^a Auxiliar administrativo de 2. ^a Caixa de 3. ^a Caixeiro de 3. ^a Expedidor-distribuidor de 3. ^a Fiel de armazém de 2. ^a Praticante (comércio) Promotor de vendas Rececionista-telefonista de 3. ^a Trabalhador auxiliar de 1. ^a Tripeiro-embalador de 2. ^a Tratador de animais de 2. ^a	394,75
V	Ajudante de abegão de 3. ^a Ajudante de caixeiro de 1. ^a Ajudante de cortador-salsicheiro de 3. ^a Ajudante de magarefe de 3. ^a Ajudante de manutenção de 3. ^a Ajudante de manutenção/electricista de 3. ^a Ajudante de manutenção/serralheiro mecânico de 3. ^a Ajudante de operador de subprodutos de 3. ^a Auxiliar administrativo de 3. ^a Fiel de armazém de 3. ^a Trabalhador auxiliar de 2. ^a Tripeiro-embalador de 3. ^a	387,60
IV	Ajudante de caixeiro de 2. ^a Praticante de escritório Tratador de animais de 3. ^a Trabalhador auxiliar de 3. ^a Trabalhador indiferenciado	371,80
III	Ajudante de caixeiro de 3. ^a Aspirante (comércio) Praticante de rececionista-telefonista ...	357,55
II	Aprendiz ou estagiário com mais de 16 anos	290,20
I	—	—

Algés, 30 de Julho de 2003.

Pela PEC — Produtos Pecuários de Portugal, SGPS, S. A.:

Maria Teresa Castro.
Carla Patrícia Miranda Andrade.

Pela PEC-NORDESTE, Indústria de Produtos Pecuários do Norte, S. A.:

Maria Teresa Castro.
Carla Patrícia Miranda Andrade.

Pela PEC-TEJO, Indústria de Produtos Pecuários de Lisboa e Setúbal, S. A.:

Maria Teresa Castro.
Carla Patrícia Miranda Andrade.

Pela Matadouro Regional do Alto Alentejo, S. A.:

Maria Teresa Castro.
Carla Patrícia Miranda Andrade.

Pela RIBACARNE — Matadouro Regional do Ribatejo Norte, S. A.:

Maria Teresa Castro.
Carla Patrícia Miranda Andrade.

Pela PEC-LUSA, Indústria de Produtos Pecuários de Aveiro, Coimbra e Viseu, S. A.:

Maria Teresa Castro.
Carla Patrícia Miranda Andrade.

Pela OVIGER — Produção, Transformação e Comércio de Carnes e Derivados, S. A.:

Maria Teresa Castro.
Carla Patrícia Miranda Andrade.

Pela Sociedade Industrial de Carnes da Arrábida, S. A.:

Maria Teresa Castro.
Carla Patrícia Miranda Andrade.

Pela Cultura de Sabores — Sociedade de Comercialização e Promoção de Produtos Tradicionais, S. A.:

Maria Teresa Castro.
Carla Patrícia Miranda Andrade.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 5 de Agosto de 2003.

Depositado em 18 de Agosto de 2003, a fl. 37 do livro n.º 10, com o n.º 259/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre o Hospital da Cruz Vermelha Portuguesa e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros.

CAPÍTULO I

Âmbito, área e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, o Hospital da Cruz Vermelha Portuguesa, adiante designado por HCVP, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Área

O presente AE aplica-se no território nacional.

Cláusula 3.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente AE entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — O período de vigência do mesmo AE é de 24 meses e o das cláusulas de expressão pecuniária e da tabela salarial é de 12 meses.

3 — A denúncia da tabela salarial e das cláusulas de expressão pecuniária pode ser feita decorridos 10 meses após o início da sua vigência.

4 — A denúncia, e consequente revisão, do AE poderá ocorrer a todo o tempo e por iniciativa de qual-

quer das partes passados 20 meses sobre o início da sua vigência, sendo simultânea, neste caso, a denúncia do clausulado e da matéria salarial.

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

6 — As negociações directas iniciar-se-ão nos 10 dias seguintes à recepção da resposta à proposta apresentada, salvo se as partes acordarem em prazo diferente.

7 — Presume-se que se uma parte não apresentar contraproposta aceita a proposta; porém, aceita-se como contraproposta a declaração da vontade de negociar.

8 — Este AE manter-se-á em vigor até ser substituído por novo AE.

9 — Das propostas e contrapropostas serão enviadas cópias ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

10 — As remunerações mínimas das tabelas salariais, bem como os acréscimos referidos na cláusula 21.^a e o subsídio diário previsto no n.º 2 da cláusula 33.^a, produzem efeitos reportados a 1 de Janeiro de 2003.

CAPÍTULO II

Recrutamento, admissão e contratos de trabalho

Cláusula 4.^a

Recrutamento

O recrutamento dos trabalhadores é da competência do HCVP, o qual tem de respeitar as disposições legais previstas neste AE e na lei.

Cláusula 5.^a

Admissão

1 — A idade mínima de admissão no HCVP é de 18 anos.

2 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 3 e 4 seguintes, são condições mínimas de admissão as habilitações literárias e técnicas ou profissionais mínimas exigidas por lei para o desempenho das funções correspondente às categorias profissionais em causa.

3 — São administrativos todos os profissionais habilitados com, pelo menos, o 12.º ano, excepto se anteriormente já tiverem exercido essas funções no HCVP.

4 — Os auxiliares de acção médica e os auxiliares de serviços gerais são profissionais habilitados com a escolaridade mínima obrigatória, excepto se anteriormente já tiverem desempenhado essas funções no HCVP.

5 — Além dos documentos comprovativos das suas habilitações literárias e técnicas ou profissionais, deverão os trabalhadores admitidos apresentar nos serviços administrativos competentes do HCVP, no prazo de 15 dias contados da data da sua admissão, os seguintes documentos:

- a) Fotocópia do seu bilhete de identidade ou da sua certidão de nascimento;
- b) Fotocópia do seu cartão de contribuinte fiscal.

6 — O HCVP deverá submeter os trabalhadores a admitir a exame médico, a efectuar por médico do trabalho ou equiparado.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — Nos termos de contrato sem termo ou a termo, a admissão presume-se feita em regime de experiência, nos termos da lei, salvo quando, por escrito, se estipule o contrário.

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

Cláusula 7.^a

Contratos de trabalho

1 — Para além dos contratos sem termo (ou celebrados por tempo indeterminado), são admissíveis os contratos a termo certo ou incerto celebrados nos termos da lei.

2 — Com a celebração do contrato de trabalho, o HCVP cumprirá o disposto no Decreto-Lei n.º 5/94, de 11 de Janeiro, sobre o dever de informação.

Cláusula 8.^a

Promoção e acesso

1 — As categorias profissionais e respectivas definições de funções constam do anexo I.

2 — Constitui promoção a passagem de um trabalhador à categoria profissional superior ou a mudança para serviço de natureza diferente a que corresponda uma retribuição mais elevada.

3 — Constitui acesso a nova carreira profissional a mudança para serviço diferente a que corresponda um índice remuneratório imediatamente superior.

4 — Para efectuar as promoções dos trabalhadores, o HCVP adoptará os seguintes critérios:

- a) Nível de habilitações literárias e profissionais;
- b) Experiência profissional na correspondente área funcional;
- c) Assiduidade;
- d) Esforço pessoal, capacidade individual e competência para determinada função (elementos que serão fornecidos anualmente pelos responsáveis dos serviços quando avaliarem os seus trabalhadores);
- e) Antiguidade na carreira profissional;
- f) Antiguidade no HCVP;
- g) Formação profissional complementar.

5 — As categorias profissionais que envolvam funções de chefia, nas carreiras de enfermagem e de técnico

de diagnóstico e terapêutica, só poderão ser preenchidas por profissionais diplomados com o curso adequado ou equivalente legal.

6 — Na verificação da assiduidade para efeitos de promoção, prevista na alínea c) do n.º 2, as ausências ocorridas por motivo de maternidade, acidente de trabalho, greve e actividade sindical são havidas como efectiva prestação de trabalho.

Cláusula 9.^a

Avaliação dos trabalhadores

O HCVP, sempre que proceda a avaliação dos trabalhadores, elaborará um regulamento para o efeito, sem prejuízo da aplicação dos regimes dos anexos deste AE.

Cláusula 10.^a

Ingresso nas carreiras profissionais

1 — Todos os trabalhadores do HCVP serão classificados nas categorias previstas no presente AE constantes dos anexos respectivos.

2 — A progressão nos diversos índices remuneratórios será feita após um período de três anos no índice anterior.

3 — A progressão de escalão é feita com a passagem do escalão inferior para o superior.

Cláusula 11.^a

Regime de comissão de serviço

1 — É permitido o exercício de funções em comissão de serviço para as categorias de direcção, de coordenação/chefia e secretariado, o qual está obrigatoriamente sujeito a forma escrita.

2 — A comissão de serviço terá a duração mínima de três anos, podendo ser renovada uma ou mais vezes se a mesma não for feita caducar até 60 dias antes do prazo do seu término; no entanto, a primeira comissão poderá cessar por decisão unilateral de uma das partes nos primeiros 12 meses de vigência.

3 — A remuneração dos trabalhadores em regime de comissão de serviço será a que vigorar para a respectiva categoria profissional, segundo o índice devido pela antiguidade do Hospital, acrescido de 20% a título de isenção de horário de trabalho enquanto desempenhar as funções, nos termos previstos na cláusula relativa à isenção de horário de trabalho.

4 — Cessando a contratação de serviço, os trabalhadores que já pertenciam ao quadro de pessoal do HCVP regressarão à categoria que detinham anteriormente, sem prejuízo da contagem de antiguidade para efeitos de carreira.

Cláusula 12.^a

Mapas de pessoal

O HCVP enviará o mapa dos quadros de pessoal ao seu serviço, de acordo com a lei, durante o mês

de Novembro de cada ano, com dados actualizados do mês anterior, às seguintes entidades:

- a) À delegação do IDICT;
- b) Aos sindicatos outorgantes em que estejam filiados os trabalhadores.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 13.^a

Deveres da entidade patronal

1 — O HCVP deve:

- a) Tratar e respeitar o trabalhador como seu colaborador;
- b) Pagar-lhe uma retribuição que, dentro das exigências do bem comum, seja justa e adequada ao seu trabalho;
- c) Proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do seu nível de produtividade;
- e) Indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- f) Facilitar-lhe o exercício de cargos em organismos e instituições de segurança social;
- g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;
- h) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, remunerações, datas de início e termo de férias e faltas que impliquem perda de retribuição ou desconto nas férias.

2 — Para os profissionais de enfermagem, o HCVP está obrigado ao cumprimento do disposto nos Decretos-Leis n.ºs 161/96, de 4 de Setembro, e 104/98, de 21 de Abril.

Cláusula 14.^a

Deveres do trabalhador

1 — O trabalhador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com o HCVP;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou

alheia em concorrência com ela nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

- e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal;
- f) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade do HCVP;
- g) Manter sigilo de todos os factos e informações relativos aos doentes;
- h) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

2 — O dever de obediência, a que se refere a alínea c) do número anterior, respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aquela lhes for atribuída.

3 — Os enfermeiros estão ainda obrigados ao cumprimento do disposto nos Decretos-Leis n.ºs 161/96, de 4 de Setembro, e 104/98, de 21 de Abril.

Cláusula 15.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido ao HCVP:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e neste AE ou quando, precedendo autorização da Inspeção-Geral do Trabalho, haja acordo do trabalhador;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo o disposto na lei e neste AE;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na lei e neste AE;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

2 — A prática pelo HCVP de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador a faculdade de o rescindir, com direito à indemnização fixada neste acordo ou na lei.

3 — Constitui violação das leis de trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos previstos no n.º 1 desta cláusula.

4 — Aos profissionais de enfermagem são garantidos os direitos previstos nos Decretos-Leis n.ºs 161/96, de 4 de Setembro, e 104/98, de 21 de Abril.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 16.^a

Organização do trabalho

1 — Dentro dos limites decorrentes da lei e do presente AE, compete ao HCVP fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dirigi-lo, contratá-lo e orientá-lo.

2 — Os horários são organizados de forma a garantir sempre dois dias de descanso por semana, em regra ao sábado e ao domingo.

3 — O trabalho pode ser prestado em regime de turnos e, dentro deste, sob regime de laboração contínua.

4 — No trabalho prestado por turnos, os enfermeiros têm direito a um intervalo mínimo de trinta minutos para refeição, o qual é considerado, para todos os efeitos, como serviço prestado.

5 — A organização dos turnos prevê um período de sobreposição entre um turno e o turno seguinte não inferior a vinte minutos nem superior a duas horas semanais, que é considerado como serviço efectivo para todos os efeitos, contando-se dentro dos limites diário e semanal da prestação de trabalho.

6 — Para efeitos de organização dos turnos, considera-se a segunda-feira como o primeiro dia da semana.

7 — Os horários não podem ser alterados com antecedência inferior a sete dias, salvo com prévio e expresso acordo do trabalhador ou em situações de comprovada emergência.

8 — O trabalhador poderá recusar a alteração de horário que lhe acarrete prejuízo sério, o qual deve ser indicado por escrito.

9 — Todos os feriados são obrigatoriamente considerados na organização dos turnos, mesmo quando o funcionamento dos serviços não permitir o respectivo gozo no próprio dia.

10 — Sempre que seja possível, deverá ser proporcionado aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias.

Cláusula 17.^a

Horário de trabalho

1 — Compete ao HCVP estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço, dentro dos condicionamentos legais e convencionais.

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

Cláusula 18.^a

Período normal de trabalho semanal

1 — Os períodos normais de trabalho semanal a praticar no HCVP são os seguintes:

1.1 — Para enfermeiros, técnicos de diagnóstico e terapêutica e técnicos superiores de saúde — trinta e cinco horas;

1.2 — Para os trabalhadores administrativos e de informática — trinta e seis horas;

1.3 — Para os restantes trabalhadores — quarenta horas;

1.4 — Para os educadores — vinte e cinco horas+cinco horas.

2 — No período normal de trabalho não se encontra incluído o tempo das refeições.

3 — No caso de não haver interrupção para refeições, entende-se que é de meia hora o tempo para tal, sendo este considerado como tempo efectivo para cálculo do período diário de trabalho.

4 — O regime de trabalho a tempo parcial implica a prestação de, pelo menos, vinte horas semanais de trabalho, sendo a remuneração base e outros acréscimos remuneratórios devidos em termos directamente proporcionais ao tempo de serviço prestado. A passagem de regime de tempo parcial a regime de tempo completo ou deste àquele só pode fazer-se com o acordo das partes, devendo este ser reduzido a escrito.

Cláusula 19.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho, por decisão da direcção do HCVP, os trabalhadores que nisso acordem e exerçam cargos de direcção e de chefia e outros profissionais para os quais, comprovadamente, tal isenção se justifique.

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a um subsídio de 20%, calculado sobre a remuneração base mensal, sendo também pago na retribuição de férias e nos subsídios de férias e de Natal.

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

Cláusula 20.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho, com as excepções previstas na lei.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com o acréscimo de 75% da retribuição normal.

3 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado será remunerado com os seguintes acréscimos:

a) 100% da retribuição no período normal de trabalho até às 20 horas;

b) 125% da retribuição normal entre as 20 e as 23 horas;

c) 150% da retribuição normal entre as 23 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

4 — O trabalho suplementar prestado ao serviço do HCVP mas fora das respectivas instalações, designadamente em brigadas móveis, é remunerado com um acréscimo de 200% da retribuição.

5 — A prestação de trabalho suplementar deverá ser prévia e expressamente determinada pelo HCVP, salvo nos casos em que o trabalho tiver de continuar ao serviço para além do seu período normal por não ter sido substituído no turno, devendo neste caso ser informada a direcção do Hospital logo que possível.

6 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou em dia feriado dá direito a um dia de descanso nos oito dias seguintes.

7 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho, em dia de descanso semanal e em dia feriado dá direito ao descanso compensatório previsto na lei.

Cláusula 21.^a

Trabalho em regime de turnos

1 — Os trabalhadores que prestam serviço em regime de turnos não poderão exceder o limite máximo diário de oito horas de trabalho.

2 — Os trabalhadores que prestam serviço por turnos não poderão abandonar o serviço sem ser assegurada a sua substituição, a qual deverá ser provida no período máximo de um turno.

3 — Os trabalhadores sujeitos a horários por turnos têm direito a um acréscimo de 50% sobre a remuneração normal quando o seu trabalho for executado em período nocturno e também das 13 às 20 horas de sábados e das 8 às 20 horas de domingos e feriados.

4 — O trabalho efectuado entre as 20 horas de sábado e as 8 horas de domingo e até às 24 horas de domingo ou feriado terá um acréscimo de 100% sobre a retribuição normal.

Cláusula 22.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno aquele que é prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O trabalho nocturno será remunerado com um acréscimo de 50%.

Cláusula 23.^a

Interinidade de funções e substituições temporárias

1 — Entende-se por interinidade de funções e substituição temporária de trabalhador do HCVP.

2 — A substituição ocorre por nomeação da administração quando se verifique a ausência ou impedi-

mento do respectivo titular e apenas poderá concretizar-se mediante a anuência do trabalhador substituto.

3 — O trabalhador não pode manter-se na situação de substituto por mais de 180 dias, seguidos ou interpolados, em cada ano, salvo se ocorrerem circunstâncias que se justifiquem.

4 — O trabalhador interino receberá um suplemento à sua retribuição igual à diferença, se a houver, entre a sua remuneração base mensal e a da categoria do trabalhador substituído.

5 — Quando o trabalhador substituído exercer, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá o vencimento estipulado para a mais elevada.

6 — É vedado ao HCVP manter a interinidade de funções logo após o regresso do trabalhador substituído.

Cláusula 24.^a

Intervalo entre períodos diários de trabalho

O intervalo entre o termo de um período normal de trabalho diário e o início do período normal de trabalho diário seguinte não poderá ser inferior a doze horas, salvo se entre o trabalhador e o HCVP for acordado um intervalo de menor duração; nos casos em que haja prestação de trabalho suplementar, o intervalo será no mínimo de dez horas.

Cláusula 25.^a

Intervalos nos horários dos trabalhadores administrativos e de informáticos

1 — Para os trabalhadores administrativos e de informática haverá um intervalo no período diário de trabalho não inferior a trinta minutos nem superior a duas horas.

Nos trabalhos com ecrã, os trabalhadores têm direito a um descanso de dez minutos por cada período de duas horas de trabalho.

2 — Para os trabalhadores administrativos e de informática, o período normal de trabalho semanal referido no n.º 1 da cláusula 18.^a é obrigatoriamente distribuído por cinco dias em cada semana.

Cláusula 26.^a

Transferência de carreira e mudança de serviço

1 — A transferência de um trabalhador de uma carreira profissional para outra só poderá efectuar-se com a sua concordância por escrito e desde que possua os requisitos constantes deste AE para ingresso na nova carreira profissional.

2 — As transferências temporárias de um trabalhador de uma carreira profissional para outra, por necessidade imperiosa de serviço e devidamente justificada, não podem exceder o período de 120 dias, seguidos ou interpolados, em cada ano, a não ser que haja acordo escrito do trabalhador e desde que este preencha os requisitos habilitacionais e profissionais constantes deste AE para desempenhar funções nesta carreira.

3 — A transferência só poderá ser feita para categorias profissionais de remuneração base igual ou superior e sem perda de quaisquer regalias.

4 — A mudança de serviço de um trabalhador pode ser efectuada pela direcção do HCVP sob proposta dos responsáveis pela área de gestão ou pela área clínica ou por iniciativa do enfermeiro-director ou por solicitação do próprio trabalhador mediante requerimento devidamente fundamentado, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição, alteração da sua categoria profissional e as suas novas funções se enquadrem no objecto do contrato de trabalho.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho e abonos

Cláusula 27.^a

Remunerações

As remunerações base mínimas mensais são as que resultam das grelhas salariais constantes do anexo I.

Cláusula 28.^a

Retribuição

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

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

- Retribuição a remuneração base mensal, o valor devido pelo trabalho prestado por turnos e as refeições;
- O trabalho nocturno será considerado na retribuição se tiver carácter regular e periódico;
- São excluídos da retribuição o abono para falhas e a remuneração por trabalho suplementar;
- Remuneração anual a remuneração igual a 14 vezes a última remuneração mensal.

4 — A fórmula do cálculo da retribuição horária (*RH*) é a seguinte:

$$RH = \frac{\text{Retribuição} \times 12}{52 \times \text{período normal de trabalho semanal}}$$

Cláusula 29.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a um subsídio de Natal correspondente a um mês da sua retribuição, que será pago até 15 de Dezembro de cada ano.

2 — No ano de admissão, os trabalhadores que na altura não tenham concluído um ano de serviço terão direito a um subsídio proporcional ao número de meses e dias de serviço prestado que completarem até 31 de Dezembro.

3 — Na cessação do contrato individual de trabalho, ou suspensão, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no n.º 1, este em montante proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação ou suspensão do contrato.

Cláusula 30.^a

Subsídio de férias

Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição das férias.

Cláusula 31.^a

Retribuição durante as férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

3 — Quando a retribuição mensal referida no número anterior for composta por um valor variável resultante do trabalho por turnos, este é fixado em 20% da remuneração base mensal do trabalhador, a pagar na retribuição das férias de cada ano e respectivo subsídio.

4 — A redução do período de férias nos termos do n.º 2 da cláusula 50.^a não implica a redução correspondente na retribuição de férias.

Cláusula 32.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de cobrador ou caixa ou outras que impliquem pagamentos ou recebimentos e tenham à sua guarda e responsabilidade valores ou dinheiro têm direito a um abono mensal para falhas de valor igual a 5% da remuneração base mensal.

2 — O abono mencionado no número anterior deixará de ser pago logo que o trabalhador deixe de exercer as funções a que se refere.

Cláusula 33.^a

Refeições

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este AE é garantido o direito às refeições em espécie, servidas no HCVP, quando compreendidas no seu horário de trabalho.

2 — As refeições em espécie referidas no n.º 1, por opção do trabalhador, podem ser substituídas por um subsídio diário de € 4,50.

3 — O Hospital assegurará que o preço da refeição a pagar pelo trabalhador no refeitório nunca seja superior ao valor do subsídio de refeição que lhe é pago pelo HCVP.

4 — Sempre que o trabalhador opte por substituir a alimentação em espécie pelo recebimento do subsídio referido no n.º 2, este regime vigorará pelo prazo de seis meses.

5 — Têm direito ao pequeno-almoço os trabalhadores que terminem ou iniciem o seu período de trabalho às 8 horas.

6 — Se existir prolongamento do horário normal de trabalho ou prestação de trabalho suplementar, superiormente autorizado, que abranja períodos que compreendam os horários das refeições, os trabalhadores em exercício de funções terão direito às mesmas em espécie.

Cláusula 34.^a

Pagamento de despesas de deslocação em serviço em Portugal e no estrangeiro

1 — As despesas de deslocação e representação de qualquer trabalhador quando se desloque em serviço, devidamente autorizado, são por conta do HCVP, devendo ser sempre garantidas condições de alimentação e alojamento condignas, segundo valores a estabelecer caso a caso pela direcção do HCVP.

2 — O trabalhador, quando desejar, poderá solicitar um adiantamento por conta das despesas previsíveis.

3 — Para além do previsto no n.º 1 desta cláusula, o HCVP reembolsará os trabalhadores das despesas extraordinárias, devidamente comprovadas, necessárias ao cabal desempenho da sua missão.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal

Cláusula 35.^a

Descanso semanal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a dois dias consecutivos de descanso semanal.

2 — Todos os trabalhadores que não pratiquem trabalho por turnos ou folgas rotativas terão como dias de descanso semanal o sábado e o domingo, salvo acordo escrito entre as partes.

3 — Os restantes trabalhadores terão como descanso semanal o que resultar dos respectivos turnos, tendo sempre em atenção o disposto no n.º 1 desta cláusula, assegurando-se que, sempre que possível, uma vez por mês ou pelo menos de sete em sete semanas, o descanso semanal coincida com o sábado e o domingo.

4 — Sempre que seja possível, deverá ser proporcionado aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias.

SECÇÃO II

Feridos

Cláusula 36.^a

Feridos

São feriados:

1 de Janeiro;
Terça-feira de Carnaval;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
13 de Junho (feriado municipal);
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

SECÇÃO III

Férias

Cláusula 37.^a

Direito a férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade do serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 50.^a

3 — O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

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

Cláusula 38.^a

Aquisição do direito a férias

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

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

3 — Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de 9 dias úteis.

Cláusula 39.^a

Duração do período de férias

O período anual de férias é de 23 dias úteis.

Cláusula 40.^a

Licença sem perda de retribuição

1 — O Hospital concederá, anualmente, um dia sem perda de retribuição a cada trabalhador que o solicite, por escrito, até 31 de Março de cada ano, indicando a data em que o pretende gozar.

2 — Caberá ao Hospital, caso não aceite a data indicada, marcar o dia de licença previsto no número anterior entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

3 — O regime previsto nesta cláusula considerar-se-á automaticamente revogado caso o período de férias anual estabelecido na cláusula 39.^a deste AE venha a ser aumentado por via legal ou convencional.

Cláusula 41.^a

Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

1 — Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

2 — Para efeito de determinação do mês completo de serviço, devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

Cláusula 42.^a

Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre o HCVP e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, caberá ao HCVP a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou inter-sindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3 — No caso previsto no número anterior, o HCVP só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

4 — As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente mediante acordo entre o trabalhador e o HCVP e desde que salvaguardado, no mínimo, o gozo de um período de 10 dias úteis consecutivos.

5 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço do HCVP deverá ser concedida a faculdade de gozar férias simultaneamente.

Cláusula 43.^a

Alteração de marcação do período de férias

1 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa deter-

minarem o adiamento ou interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pelo HCVP dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula anterior.

4 — Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

Cláusula 44.^a

Doença no período de férias

1 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas desde que o HCVP seja do facto informado, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nas condições em que as partes acordem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

3 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, centro de saúde ou atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo solicitado aos serviços de segurança social.

Cláusula 45.^a

Acumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato em acumulação ou não com as férias vencidas nesta, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo ao HCVP ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3 — Os trabalhadores poderão acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com o HCVP.

SECÇÃO IV

Faltas

Cláusula 46.^a

Faltas

1 — Falta é ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

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

3 — Para os efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

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

Cláusula 47.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias consecutivos, excluindo os dias de descanso intercorrentes, os quais poderão acrescer às férias;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições da segurança social e na qualidade de delegados sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da lei;
- e) As motivadas por impossibilidade devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente, cumprimento de obrigações legais ou necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As prévia ou posteriormente autorizadas pelo HCVP;
- g) Cinco dias consecutivos por altura do nascimento de filhos.

3 — São considerados injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

4 — Nos termos previstos no n.º 2, alínea e), desta cláusula, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 48.^a

Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

Nos termos da alínea *b*) do n.º 2 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim do 1.º grau da linha directa;
- b) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral, bem como as pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.

Cláusula 49.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

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

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

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis dias interpolados num período de um ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

4 — No caso de a apresentação do trabalhador para início ou reinício da apresentação de trabalho se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou a sessenta minutos, poderá o HCVP recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Cláusula 50.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinarem 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 15 dias úteis de férias, ou de 5 dias úteis se se tratar de férias do ano de admissão.

3 — Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

Cláusula 51.^a

Comunicação e prova sobre faltas justificadas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas ao HCVP logo que possível.

3 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4 — O HCVP pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para justificação.

Cláusula 52.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador se encontra impedido de comparecer ao serviço por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento do serviço militar, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, o contrato suspende-se, cessando os direitos e deveres das partes na medida em que presuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — Durante o impedimento, o trabalhador conserva o direito ao lugar e esse período conta-se para efeitos de antiguidade.

3 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, no prazo de 15 dias, apresentar-se no HCVP, sob pena de perder o direito ao lugar.

Cláusula 53.^a

Licença sem retribuição

O HCVP pode conceder ao trabalhador licença sem retribuição a pedido deste.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 54.^a

Poder disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes à data em que a infracção foi conhecida pelo HCVP e pressupõe sempre que o arguido seja ouvido em sua defesa.

2 — 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 55.^a

Sanções aplicáveis

1 — Dentro dos limites da lei e de harmonia com os princípios por esta estabelecidos, podem ser aplicadas aos trabalhadores as seguintes sanções:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de remuneração;
- d) Despedimento sem qualquer indemnização.

2 — A sanção disciplinar terá de ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor,

não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

3 — A suspensão do trabalho por infracção não pode exceder 12 dias e em cada ano civil 60 dias.

Cláusula 56.^a

Despedimento promovido pela entidade empregadora (justa causa de despedimentos)

1 — O comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação dos direitos e garantias dos trabalhadores do HCVP;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores do HCVP;
- 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 do HCVP;
- f) Prática intencional, no âmbito do HCVP, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância das normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito do HCVP, de violências físicas, de injúrias ou de outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- l) Reduções anormais de produtividade;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 57.^a

Processo disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, o HCVP 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 da 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 considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

5 — O HCVP, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias referidas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente, por escrito.

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

7 — Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia, integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 3, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

8 — Decorrido o prazo referido no número anterior, o HCVP 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 e a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 7, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

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

11 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador suspende o decurso do prazo estabelecido no n.º 1 do artigo 31.º do regime jurídico do contrato individual de trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.

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

Cláusula 58.^a

Suspensão preventiva do trabalhador

1 — Com a notificação da nota de culpa, pode o HCVP suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

2 — A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores em efectividade de funções não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

Cláusula 59.^a

Ilícitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do processo respectivo ou se 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;
- d) A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador.

2 — O processo só pode ser considerado nulo se:

- a) Faltar a comunicação referida no n.º 1 da cláusula 57.^a;
- b) Não tiverem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos nos n.ºs 4 e 5 da mesma cláusula;
- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos da cláusula 56.^a

Cláusula 60.^a

Efeitos da ilicitude

1 — Sendo o despedimento declarado ilícito, o HCVP será condenado:

- a) No pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;
- b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo se até à sentença este tiver exercido o direito de opção previsto no n.º 3, por sua iniciativa ou a pedido do empregador.

2 — Da importância calculada nos termos da alínea a) do número anterior são deduzidos os seguintes valores:

- a) Montante das retribuições respeitantes ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data da propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento;
- b) Montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferido pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente ao despedimento.

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

Cláusula 61.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência, nos termos da alínea c) do n.º 1 e do n.º 2 da cláusula 14.^a;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, comissões de trabalhadores e segurança social;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento, mesmo com pré-aviso ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c), ou a data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer, se já, então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade.

Cláusula 62.^a

Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas

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

2 — Se a sanção consistiu no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada no n.º 3 da cláusula 60.^a

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

CAPÍTULO VIII

Prestação do trabalho em condições especiais

Cláusula 63.^a

Maternidade/paternidade

1 — É concedido a todos os trabalhadores o direito a uma licença de 120 dias no período de maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, nomeadamente quanto a férias ou antiguidade. Dos 120 dias, 90 deverão ser gozados obrigatória e ime-

diatamente após o parto; os restantes poderão ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — No caso de aborto ou de parto de nado-morto, o período estipulado no número anterior será de 30 dias.

3 — Em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, a licença por maternidade poderá ser interrompida até à data em que cesse o internamento e retomada a partir de então até final do período.

4 — Durante este período, será paga ao trabalhador com mais de 3 anos de serviço a diferença entre a sua remuneração efectiva e o subsídio previsto pelos esquemas de segurança social.

5 — Todas as trabalhadoras, sem prejuízo do seu vencimento e demais regalias, terão direito a dispor de duas horas diárias para amamentação até que a criança complete 12 meses; sendo aleitação, o direito pode ser exercido pelo pai ou pela mãe.

6 — Poderá ser concedido aos trabalhadores que o requeiram, sem prejuízo da continuidade do serviço, regime de trabalho a tempo parcial ou horário diferenciado.

7 — As trabalhadoras grávidas têm direito à dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais, exames ou tratamentos médicos pelo tempo e número de vezes necessário, devendo obter as consultas, exames ou tratamentos, sempre que for possível, fora do horário normal de trabalho. Quando a consulta, exame ou tratamento só for possível dentro do horário normal de trabalho, pode ser exigida à trabalhadora a apresentação de documento comprovativo dessa circunstância.

8 — Para além dos trabalhos proibidos e condicionados definidos na lei, durante a gravidez e até três meses após o parto, a trabalhadora tem direito a não desempenhar tarefas violentas ou consistentes na manipulação de produtos perigosos ou tóxicos ou à exposição a condições ambientais nocivas para a saúde, sem prejuízo do desempenho de tarefas diferentes das habituais desde que não desaconselháveis.

9 — Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho até 30 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos, adoptados ou a enteados menores de 10 anos, devendo fazer prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência a prestar, bem como de que o outro progenitor tem actividade profissional e, ainda, se for caso disso, apresentar declaração da entidade empregadora do outro progenitor ou pessoa com a criança a cargo ou à sua guarda comprovativa do não exercício por estes do mesmo direito.

10 — Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se ao período em que aquela durar, se se tratar de menores de 10 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados, devendo a justificação das faltas ser feita mediante declaração de internamento passada pelo respectivo estabelecimento hospitalar, pelo responsável clínico.

11 — O pai ou a mãe trabalhadores têm direito a interromper a prestação do trabalho pelo período de

seis meses, prorrogáveis até ao limite máximo de dois anos, a iniciar no termo da licença por maternidade, para acompanhamento e assistência.

12 — A assistência a filhos, adoptados ou enteados menores de 3 anos rege-se pelo estabelecido na lei geral.

Cláusula 64.^a

Trabalhador-estudante

Aos trabalhadores-estudantes é aplicado o disposto na Lei n.º 116/97, de 4 de Novembro.

CAPÍTULO IX

Organização dos trabalhadores

Cláusula 65.^a

Actividade sindical no HCVP

No exercício legal das suas atribuições, reconhece-se aos sindicatos e aos trabalhadores os tipos de actuação previstos na lei, tais como:

- a) Desenvolver a actividade sindical no interior do HCVP, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões sindicais legitimados por comunicação do respectivo sindicato;
- b) Eleger em cada local de trabalho os delegados sindicais;
- c) Dispor, sendo membros de associações ou comissões sindicais, do tempo necessário para, dentro ou fora do local de trabalho, exercerem as actividades inerentes aos respectivos cargos;
- d) Dispor, a título permanente e no interior da empresa, de instalações para o exercício das funções de delegados e comissões sindicais;
- e) Realizar reuniões durante o horário de trabalho normal, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei, desde que convocadas nos termos da lei e assegurado o regular funcionamento dos serviços do Hospital;
- f) Afixar no interior do HCVP, em local apropriado, reservado para o efeito, informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores;
- g) Os representantes sindicais dos trabalhadores não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o conhecimento do sindicato.

Cláusula 66.^a

Quotização sindical

1 — O HCVP fica obrigado a proceder ao desconto da quota sindical de cada trabalhador ao seu serviço e a enviar a referida importância para o sindicato respectivo, desde que o trabalhador o requeira por escrito.

2 — O trabalhador terá sempre garantido o direito de rectificação ou anulação do sistema previsto no número anterior.

3 — Até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que respeita a quotização, o HCVP enviá-la-á ao respectivo sindicato.

CAPÍTULO X

Direitos sociais

Cláusula 67.^a

Fundo de auxílio de emergência do pessoal

O fundo de auxílio de emergência do pessoal constituído pelo HCVP dispõe de *plafond* permanente de € 9975,96, que deverá ser utilizado nos seguintes moldes:

- a) Empréstimos anuais, até ao montante de € 500 por trabalhador, para recorrer a situações de manifesta e comprovada emergência, a amortizar entre 6 a 10 prestações mensais;
- b) Em casos especiais, tais como para ocorrer a despesas de internamento de familiares, pode este montante ser elevado;
- c) Para qualquer das situações referidas, deverá o trabalhador apresentar pedido fundamentado por escrito ao Serviço de Recursos Humanos, que o analisará e apresentará a despacho da direcção do HCVP.

Cláusula 68.^a

Complemento do subsídio de doença

1 — Nos três primeiros dias e até ao limite de nove dias por ano, correspondentes ao período por doença, o HCVP pagará a todos os trabalhadores ao seu serviço a respectiva remuneração.

2 — Nos dias subsequentes os trabalhadores ficarão abrangidos pelo regime geral de protecção na doença e correspondente subsídio, através da segurança social.

3 — O HCVP poderá, se assim o entender, diligenciar junto dos serviços de segurança social no sentido de verificar e confirmar a situação de doença de qualquer trabalhador ao seu serviço.

4 — O HCVP obriga-se a pagar aos trabalhadores, em caso de doença comprovada, um complemento do subsídio de doença correspondente à diferença entre o quantitativo pago pela segurança social e a respectiva remuneração mensal líquida, até 60 dias por ano, nas seguintes condições:

- a) O HCVP pode mandar confirmar a doença;
- b) Não se confirmando a doença, fica o HCVP desobrigado do pagamento do respectivo complemento de subsídio de doença.

5 — O período referido no número anterior não releva para as situações de doenças infecto-contagiosas, sida e internamento hospitalar, contando-se, neste caso, todo o tempo para efeitos de pagamento do complemento do subsídio de doença.

Cláusula 69.^a

Assistência hospitalar

1 — Em caso de necessidade de assistência hospitalar, os trabalhadores terão direito a essa assistência no HCVP nas seguintes condições:

- a) O internamento de qualquer trabalhador do HCVP poderá apenas ser autorizado em função

de proposta fundamentada do médico responsável pela saúde ocupacional, dirigida à direcção;

- b) Nas situações de reconhecida urgência, é dispensada a apreciação prévia, cabendo ao médico responsável pela saúde ocupacional inteirar-se da situação e proceder de acordo com as circunstâncias, averiguando nomeadamente se a situação correspondia a qualquer quadro clínico de urgência;
- c) Nestes casos, o HCVP subsidiará integralmente o internamento do trabalhador até 10 dias. Para além desse prazo e até 20 dias, o trabalhador suportará 20% dos valores diários e 40% a partir do 20.º dia, salvo parecer e proposta em contrário do médico responsável pela saúde clínica, a submeter à apreciação da administração do HCVP. Esta decidirá em função da gravidade da doença, número de internamentos anteriores e nível de remuneração do trabalhador;
- d) Considera-se como custo de internamento a suportar pelo HCVP o internamento em quarto semiprivado. Todos os extras, enfermagem privativa e honorários clínicos serão suportados pelo trabalhador;
- e) Ao HCVP competirá a decisão de marcação de quarto e sua atribuição consoante as disponibilidades do momento e a urgência da situação, comunicada pelo médico responsável pela saúde ocupacional;
- f) A realização de exames complementares de diagnóstico deverá sempre ficar condicionada a requisição do Serviço Nacional de Saúde emitida pelo médico responsável pela saúde ocupacional, único com competência para esse efeito;
- g) Nos casos de internamento para parto, torna-se necessário que a funcionária tenha uma antiguidade superior a 3 anos no HCVP e seja trabalhadora efectiva ou nos casos autorizados pelo director do HCVP para poder beneficiar das regalias referidas;
- h) Aos cônjuges e descendentes directos dos trabalhadores será concedido um desconto de 10% no bloco operatório e de 15% no internamento sobre os valores das diárias.

2 — Relativamente aos acompanhamentos do trabalhador internado, quando se exija a sua presença no Hospital, em caso de extrema necessidade, o trabalhador nada terá a suportar.

3 — Entende-se por extras, referidos na alínea d) no n.º 1, tudo aquilo que nada tenha a ver com o tratamento.

Cláusula 70.^a

Saúde e higiene

1 — Os trabalhadores serão instalados pelo HCVP em locais de trabalho dotados de condições de saúde e higiene.

2 — As instalações de trabalho, vestiários, sanitários e outras, assim como o equipamento destes lugares, devem ser convenientemente limpos e conservados.

3 — Salvo razões especiais e sem inconvenientes para os trabalhadores, a limpeza e conservação referidas no

número anterior deverão ser feitas fora das horas de trabalho.

4 — Sempre que o HCVP proceder a desinfecções com produtos tóxicos, estas deverão ser feitas de modo que os trabalhadores não retomem o serviço antes do decorrido o período de quarenta e oito horas, sem prejuízo de outros prazos tecnicamente exigidos.

5 — A evacuação e a distribuição do lixo e desperdícios serão efectuadas de forma a evitar qualquer doença ou foco infeccioso.

6 — Será assegurada a eliminação de químicos volúteis e absorvíveis, em especial em impressos e documentos utilizados pelos serviços.

7 — É obrigatório o uso de vestuário ou equipamento apropriado, de forma a evitar qualquer doença ou infecção provocada pelo manuseamento de substâncias tóxicas, venenosas ou corrosivas.

8 — Deve ser garantida a existência nos locais anteriormente definidos de boas condições naturais ou artificiais em matéria de arejamento, ventilação, iluminação, intensidade sonora, temperatura e humidade.

9 — Será terminantemente proibida a utilização de meios de aquecimento ou refrigeração que librem emanções perigosas ou incómodas na atmosfera dos locais de trabalho.

Cláusula 71.^a

Segurança no trabalho

1 — Todas as instalações do HCVP deverão dispor de condições de segurança e prevenção.

2 — O HCVP identificará, no prazo de 90 dias, os postos de trabalho que envolvam exposições frequente a substâncias tóxicas, explosivas, matérias infectas e outros agentes lesivos, incluindo vibrações, ruídos, radiações e temperaturas, humidade ou pressões anormais, com risco para a saúde dos trabalhadores.

3 — A definição dos postos de trabalho implica a adopção de medidas de prevenção e segurança adequadas, sem prejuízo dos cuidados médicos especiais e da cobertura estabelecida para acidente de trabalho e doenças profissionais.

Cláusula 72.^a

Condições de trabalho

As medidas de protecção e segurança contra radiações ionizantes, gases anestésicos, medicamentos citostáticos e outros agentes lesivos químicos, físicos e biológicos deverão ser tomadas em função do grau de risco e devem comportar, nomeadamente, formação e informação, medidas limitativas da exposição às radiações e organização da vigilância de saúde, bem como organização e manutenção de processos e registos adequados.

Cláusula 73.^a

Locais de trabalho de risco

Os locais de trabalho com risco profissional e penosidade acrescidos terão de ter todas as condições neces-

sárias para atenuar os efeitos negativos na saúde dos trabalhadores.

Cláusula 74.^a

Apoio à infância

1 — O HCVP pagará a todos os trabalhadores que tenham filhos até aos 5 anos, ou até à entrada na pré-escola, um subsídio de creche ou infantário no valor entre 15 % e 30 % do salário mínimo nacional, enquanto suportarem esses estabelecimentos e desde que o rendimento do trabalhador não seja superior a três vezes o salário mínimo nacional.

2 — Aos trabalhadores que tinham os filhos na creche do HCVP em 1 de Junho de 2000 ser-lhe-á pago o valor que resulte entre o valor pago na creche do Hospital e o valor suportado na nova creche/infantário.

3 — Com prejuízo do disposto nos n.ºs 1 e 2, sempre que situações económicas precárias o exijam, serão admitidos apoios complementares aos valores acima referidos.

Cláusula 75.^a

Subsídio de nascimento e de casamento

1 — Pelo nascimento de filho, o HCVP atribuirá ao trabalhador um subsídio no valor de € 64.

2 — Pelo casamento de qualquer trabalhador, o HCVP pagará um subsídio de € 62,50.

3 — Os subsídios referidos apenas serão atribuídos aos trabalhadores com vínculo definitivo ao HCVP e a sua atribuição depende de pedido documentado a apresentar pelo trabalhador à direcção através do Serviço de Recursos Humanos.

Cláusula 76.^a

Formação profissional

1 — O HCVP proporcionará aos trabalhadores, sempre que tal seja possível, a frequência de cursos de formação e aperfeiçoamento adaptados às tarefas que realizam.

2 — A iniciativa de frequentar cursos de formação e aperfeiçoamento ou participar em congressos ou seminários deverá pertencer à direcção do HCVP ou por iniciativa do próprio trabalhador, que, para o efeito, apresentará uma proposta à hierarquia.

3 — A frequência de qualquer curso, seminário ou congresso que se realize no País ou no estrangeiro ficará dependente de autorização de um director do HCVP ou das seguintes condições:

- a) A ausência do trabalhador não deverá provocar qualquer perturbação no serviço de que depende, devendo os responsáveis pela área da gestão ou clínica no parecer que emitirem garantir que o serviço fica assegurado;
- b) A frequência do curso, seminário ou congresso deve ser comprovada por documentos, que serão entregues no Serviço de Recursos Humanos;

- c) O trabalhador terá um prazo de 30 dias após a conclusão do curso, seminário ou congresso para apresentar um relatório sucinto à direcção do HCVP sobre a acção de formação que frequentou;
- d) Deverá ser entregue no Serviço de Recursos Humanos cópia do certificado de frequência ou aproveitamento, quando existir, de qualquer acção de formação que o trabalhador frequente;
- e) As despesas de inscrição, transporte e alojamento, quando existirem, poderão ser autorizadas pela direcção do HCVP, mas ficarão condicionadas pela entrega do relatório referido na alínea c) quando a acção de formação for solicitada pelo trabalhador.

Cláusula 77.^a

Seguro de responsabilidade civil

1 — O HCVP, para cobrir responsabilidade civil dos seus trabalhadores, relativamente à sua actividade profissional, contratará um seguro de responsabilidade civil, no valor de € 498 797,90, o qual dará cobertura nas condições previstas na apólice.

2 — Aos trabalhadores com um vencimento até três salários mínimos mensais o HCVP assegurará o pagamento da franquia.

Cláusula 78.^a

Fundo de pensões

Logo que existam condições económicas e financeiras, o HCVP iniciará negociações com os sindicatos com vista à constituição de um fundo de pensões que assegure aos seus trabalhadores uma pensão complementar de reforma.

CAPÍTULO XI

Disposições finais e transitórias

Cláusula 79.^a

Regime de transição

1 — Aos trabalhadores que, até à data da entrada em vigor da presente convenção, não tenham transitado para as novas carreiras, continuarão a ser-lhes aplicados as carreiras, as grelhas e os índices constantes do AE agora revogado.

2 — As carreiras, as grelhas e os índices referidos no número anterior serão extintos à medida que cessem os contratos de trabalho dos trabalhadores que os integravam.

3 — Os índices 100 das grelhas salariais referidas nos números anteriores serão actualizados nos termos dos índices que vigorem nas grelhas criadas ao abrigo das novas carreiras, nos termos do anexo II.

4 — O tempo de serviço detido no escalão em que o trabalhador se encontrava posicionado conta para efeitos de progressão na nova carreira.

Cláusula 80.^a

Carácter globalmente mais favorável

O presente AE é globalmente mais favorável que o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que substitui, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 14, de 15 de Abril de 2001, e 30, de 15 de Agosto de 2002.

ANEXO I

1 — Categorias profissionais, definição de funções e grelhas salariais

A) Direcção e coordenação

Director.
Coordenador.

Director. — É responsável por uma ou mais áreas funcionais, técnicas e administrativas.

Coordenador. — Coordena e dirige o trabalho de uma ou mais áreas de serviços específicos.

A retribuição do coordenador é a resultante da aplicação de 20% sobre o valor correspondente ao escalão mais elevado para a categoria de técnico administrativo qualificado.

A retribuição do director é a resultante da aplicação da taxa de 80% sobre o valor correspondente ao escalão da categoria de técnico administrativo qualificado.

B) Técnicos superiores de saúde

Assistente principal.
Assistente.
Estagiário.

Técnico superior de saúde. — É o profissional que, na posse de uma licenciatura e formação profissional adequadas, desempenha funções de elevado grau de complexidade, com autonomia técnica e científica e enquadradas pelos objectivos e orientações do superior hierárquico, nas áreas de farmácia, laboratório de análises e psicologia clínica, nos termos do Decreto-Lei n.º 441/91, de 22 de Outubro.

Grelha salarial

Categorias	Níveis									
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Assistente principal	120	125	130	135	140	145	150	160	170	175
Assistente	100	110	115	120	125	130	135	145	155	160
Estagiário (um ano)	80									

Índice 100=€ 1465,31.

C) Informáticos

Técnico superior de informática.
Programador informático.
Operador de sistemas.

Técnico superior de informática. — É o profissional que, possuindo uma licenciatura na área de informática, desenvolve funções nas áreas da concepção e desenvolvimento da programação e da sua aplicação quer no *software* quer no *hardware*.

Programador informático. — Na área de programação de aplicações e com grau de complexidade crescente, tem as seguintes funções: conceber, produzir ou modificar programas, utilizando ferramentas metodológicas e linguagem adoptadas no serviço; encarregar-se-á da geração de módulos das aplicações em conformidade com a concepção global que tenha sido definida, socorrendo-se de suportes lógicos para o efeito adoptados; colaborar e executar, integrado em equipas de projecto, tarefas relacionadas com as várias fases de desenvolvimento e manutenção das aplicações, bem como na elaboração da respectiva documentação. Na área de programação de sistemas e com grau de complexidade crescente, tem as seguintes funções: colaborar na criação, implementação e actualização dos suportes lógicos adoptados nos serviços; proceder à manutenção dos suportes de base de forma a optimizar o desempenho dos equipamentos e aplicações. Elaborar procedimentos e programas específicos para a correcta utilização de

sistemas operativos e de suporte lógico de base; colaborar na elaboração de normas de documentação técnica necessária.

Operador de sistemas. — Com grau de complexidade crescente, tem as seguintes funções: interactuar com o sistema através da consola de operação, fornecendo as instruções e comandos necessários ao seu regular funcionamento e exploração; accionar e manipular todo o equipamento periférico integrante de cada configuração, municiando-lhe os respectivos consumíveis e vigiando com regularidade o seu funcionamento; garantir o desencadeamento dos procedimentos que definem e configuram a operação do sistema, de acordo com os recursos disponíveis na instalação; preparar os trabalhos previstos pelo planeamento, reunindo os elementos necessários à sua execução; manter os registos diários das operações de consola; identificar as anomalias do sistema e desencadear, com a brevidade possível, as acções de normalização requeridas; desencadear e controlar os procedimentos regulares de salvaguarda da informação, nomeadamente cópias de segurança, promovendo a sua recuperação em caso de destruição, mau funcionamento ou avaria do sistema; interagir com os utilizadores em situações decorrentes da execução de cada sistema, assegurando a sua disponibilidade de acordo com os trabalhos a executar; zelar pela segurança do equipamento e, nos casos aplicáveis, pela segurança da informação armazenada ou processada no equipamento.

Grelha salarial

Categorias	Níveis									
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Técnico superior de informática	178	184	191	203	216	228	244	259	275	291
Programador	122	128	134	144	153	163	172	181	191	200
Operador de sistemas	100	106	113	119	125	134	144	153	163	172

Índice 100=€ 833,63.

Nota. — A antiguidade para progressão na carreira conta-se a partir de 1 de Janeiro de 2001.

D) Administrativos

Técnico administrativo qualificado.
Técnico administrativo principal.
Técnico administrativo.

Técnico administrativo. — Executa tarefas de natureza administrativa, enquadradas em procedimentos e em

instruções gerais bem definidos, inerentes à actividade do HCVP, designadamente atendimento, aprovisionamento e armazenagem, registos de consumos, facturação, controlo de clientes e fornecedores, contabilidade, tesouraria e assuntos de pessoal. As categorias desta carreira diferenciam-se pelo nível da experiência e qualificação no desempenho de funções.

Grelha salarial

Categorias	Níveis									
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Técnico administrativo qualificado	196	200	205	210	215	225	235	245	250	255
Técnico administrativo principal	158	162	167	172	180	186	196	205	210	215
Técnico administrativo	102	107	111	116	120	130	140	148	153	157

Índice 100=€ 548,66.

E) Auxiliares

Auxiliar de acção médica.
 Auxiliar de serviços gerais.
 Auxiliares de diagnóstico e terapêutica.

E.1) Auxiliares de acção médica

Auxiliar de acção médica. — Colabora e apoia os enfermeiros junto dos doentes no que respeita à satisfação das necessidades humanas básicas dos mesmos:

- a) Respiração/circulação; alimentação; eliminação; mobilidade; sono e repouso; higiene e integridade cutânea; vestir e despir; comunicar; evitar perigos;
- b) Colabora ou executa tarefas com os enfermeiros nos cuidados de higiene e conforto, fazer e desfazer camas, de acordo com o grau de autonomia do doente e determinação do enfermeiro;
- c) Colabora ou executa tarefas com os enfermeiros relacionadas com a necessidade de respiração/circulação, nomeadamente na preparação de material e equipamento, condições de ventilação do quarto e mediante o grau de autonomia do doente e determinação do enfermeiro;
- d) Colabora ou executa tarefas com os enfermeiros relacionadas com a necessidade de eliminação, nomeadamente na colocação e retirada de arrastadeiras e urinóis, medição de débitos urinários, mediante o grau de autonomia do doente e determinação do enfermeiro;
- e) Colabora ou executa tarefas com os enfermeiros relacionadas com a alimentação, nomeadamente os pedidos de administração das refeições de acordo com o grau de autonomia do doente e determinação do enfermeiro;
- f) Colabora ou executa tarefas relativas ao transporte de doentes entre o internamento e bloco operatório e transporte para os andares e blocos de acordo com o grau de autonomia do doente e determinação do enfermeiro.

Faz o encaminhamento dos doentes a internar e acompanha-os dentro do Hospital aos exames auxiliares de diagnóstico e terapêutica, de acordo com o grau de autonomia do doente e determinação do enfermeiro; presta o apoio aos doentes e acompanhantes durante a sua estada e saída do Hospital, cumprindo com rigoroso sigilo profissional; atende as chamadas dos doentes, tomando nota e encaminhando a solicitação atempadamente;

arruma e prepara os quartos para novas admissões; mantém e zela pela limpeza e arrumação dos quartos durante o internamento; recolhe e cumpre com normas relativas a tratamento dos resíduos hospitalares na unidade de internamento; prepara, acondiciona e arruma material para esterilizar e ou esterilizado nos locais próprios para o efeito, sob supervisão e ou orientação do enfermeiro; recepciona, arruma e distribui roupa limpa; acondiciona e recolhe roupa suja na unidade de internamento; recepciona e arruma, sob supervisão do enfermeiro, material de consumo clínico nos locais próprios para o efeito; transporta medicamentos, material de consumo clínico e equipamentos e outro material médico, bem como outras tarefas similares relativas à unidade de internamento; procede ao registo do espólio do doente, se necessário; limpa, arruma e zela pela manutenção de material e equipamento; executa tarefas de estafeta; atende telefonemas e encaminha as chamadas, bem como toma nota de recados e garante a sua chegada aos destinatários atempadamente; informa os doentes e familiares sobre a localização dos diferentes serviços do Hospital. Os trabalhadores que prestem serviço nas áreas de diagnóstico e terapêutica desempenham funções que não tenham exigências de carácter técnico.

Grupo de actividades	Presença do enfermeiro	Supervisão do enfermeiro	Orientação do enfermeiro
Doente que necessita de ajuda total . . .	×	×	
Doente que necessita de ajuda parcial		×	×
Doente independente			×
Unidade do doente (admissão e alta)			×
Equipamento e instalações			×
Esterilização		×	×
Altas/transferências		×	×
Encaminhamento/apoio dos doentes e familiares			×
Espólios	×	×	×
Tarefas de estafeta			×
Recepção/arrumação de material		×	×

E.2) Auxiliar de serviços gerais

Auxiliar de serviços gerais. — Execução de tarefas de apoio a actividades não directamente ligadas à prestação de cuidados de saúde na área da arrumação e limpeza, na remoção de resíduos e lixos, na carga e descarga de material e equipamento, no transporte de documentação clínica e administrativa e noutras tarefas auxiliares necessárias ao bom funcionamento dos serviços.

Grelha salarial

Categorias	Níveis									
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Auxiliar de acção médica	122	127	136	141	150	160	170	180	185	200
Auxiliar de serviços gerais	116	120	125	130	135	145	160	170	180	190

Índice 100=€ 438,74.

E.3) Auxiliares de diagnóstico e terapêutica

Auxiliares de diagnóstico e terapêutica. — O conteúdo funcional destas áreas consiste em coadjuvar os técnicos de diagnóstico e terapêutica nas tarefas de menor com-

plexidade e colaborar com os mesmos em tudo o que for necessário, nomeadamente:

- O transporte de doentes no Hospital e o apoio ao transporte de doentes no ingresso, bem como nas deslocações em serviço no exterior;

Colaborar na preparação dos doentes para as cirurgias (tricotomias);
Assegurar o transporte e funcionamento de rampas de gás.

Na área de radiodiagnóstico, onde se encontra inserida a câmara escura, e porque mais específica, o seu conteúdo funcional é o seguinte:

- a) Executar todas as tarefas respeitantes à câmara escura, como seja a identificação de filmes, preparação de banhos de revelação com os quí-

micos adequados, parautomático ou manual, e limpeza das máquinas de revelação e substituição de banhos; preparar os produtos de contraste, bem como o material necessário;

- b) Transportar os aparelhos necessários, portáteis, e os doentes, sempre que for necessário;
c) Apoiar nos actos médicos de terapêutica ou diagnóstico efectuados;
d) Colaborar nas chamadas dos doentes e entrega de exames e preparações.

Grelha salarial

Categorias	Níveis									
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Auxiliar técnico	101	108	115	123	127	136	145	155	164	168

Índice 100=€ 621,14.

F) Telefonistas

Telefonista. — Opera em central telefónica e procede à comutação telefónica do exterior para a rede interna

e no sentido inverso; anota pedidos de chamadas telefónicas, bem como o registo de mensagens para transmitir; providencia o bom estado do funcionamento e limpeza do equipamento.

Grelha salarial

Categorias	Níveis									
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Telefonista	101	104	108	113	117	124	132	140	145	150

Índice 100=€ 632,27.

G) Motoristas

Motorista. — Conduz automóveis para o transporte de passageiros, materiais ou mercadorias do Hospital para ao exterior e no sentido inverso; efectua a carga, arruma e descarga dos materiais e mercadorias que

transporta e procede à sua entrega no local de destino; providencia o bom estado de funcionamento e limpeza dos veículos, bem como dos equipamentos e acessórios adstritos à sua manutenção; colabora na transferência de doentes de e para a ambulância.

Grelha salarial

Categorias	Níveis									
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Motorista	101	104	108	111	115	121	128	134	141	145

Índice 100=€ 633,11.

H) Porteiros

Porteiro. — Vigia e controla as entradas e saídas de pessoas e auxilia os doentes sempre que for necessário;

trata da expedição, levantamento, distribuição e entrega de bens; auxilia em serviços de arquivo; atende e anuncia visitas; faz serviços de estafeta; auxilia em diversos serviços de conservação.

Grelha salarial

Categorias	Níveis									
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Porteiro	102	106	112	116	122	132	142	154	159	165

Índice 100=€ 477,80.

D) Manutenção e assistência

Encarregado.

Oficial (electricista, carpinteiro, pedreiro, pintor, fogueiro, serralheiro, canalizador e jardineiro).

Encarregado. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente um grupo de trabalhadores, podendo ter de executar funções da sua área profissional.

Canalizador. — Corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo ou de plástico e executa canalizações nas instalações.

Serralheiro. — Constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, caldeiras e outras obras dentro da sua especialidade.

Pedreiro. — Executa predominantemente alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, blocos ou outros trabalhos similares ou complementares.

Electricista. — Executa montagens e reparações de todo o equipamento electrónico e eléctrico e faz a assis-

tência e manutenção do equipamento e instalações para que se encontra habilitado.

Pintor. — É o trabalhador que, a pincel ou à pistola ou por outro meio específico para que se encontre habilitado, aplica as tintas de acabamentos, preparando as paredes e superfícies a pintar.

Fogueiro. — Alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas, e providencia pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e de combustível.

Carpinteiro. — Executa, monta, transforma, repara e assenta estruturas ou outras obras de madeira ou produtos afins, utilizando ferramentas manuais, mecânicas ou máquinas-ferramentas; trabalha a partir de modelos, desenhos ou outras especificações teóricas; por vezes realiza trabalhos de acabamento.

Jardineiro. — É o trabalhador que se ocupa do arranjo e conservação dos jardins e demais zonas exteriores do estabelecimento.

Grelha salarial

Categorias	Níveis									
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Encarregado	131	134	138	141	145	152	159	166	172	176
Oficial principal	115	118	121	124	128	134	141	148	155	160
Oficial	101	104	108	111	115	121	128	134	141	145

Índice 100=€ 633,11.

J) Técnicos de diagnóstico e terapêutica

I — São profissionais paramédicos (ou técnicos de diagnóstico e terapêutica) todos os profissionais que exerçam as actividades constantes do Decreto-Lei n.º 261/93, de 24 de Junho, habilitados com o respectivo título profissional ou autorização de exercício concedida pelo DRH da Saúde (Ministério da Saúde) e com o seu registo profissional actualizado, conforme o disposto na lei.

II — São técnicos todos os profissionais que exerçam as actividades paramédicas com fins de promoção da saúde e de prevenção, diagnóstico e tratamento da doença ou de reabilitação, nas áreas a seguir indicadas:

a) Análises clínicas e de saúde pública — desenvolvimento de actividades ao nível da patologia

clínica, imunologia, hematologia clínica, imunohemoterapia, genética e saúde pública, através do estudo, aplicação e avaliação e métodos analíticos próprios, com fins de diagnóstico e de rastreio;

b) Anatomia patológica, citológica e tanatológica — tratamento de tecidos biológicos colhidos no organismo vivo ou morto, com observação macroscópica e microscópica, óptica e electrónica, com vista a diagnóstico anátomo-patológico; realização de montagem de peças anatómicas para fins de ensino e formação; execução e controlo das diversas fases da técnica citológica;

c) Audiometria — desenvolvimento de actividades no âmbito da prevenção e conservação da audição e do diagnóstico e reabilitação auditiva, bem como no domínio da funcionalidade vestibular;

- d) Cardiopneumologia — centra-se no desenvolvimento de actividades técnicas para o estudo funcional e de capacidade anátomo-fisio-patológica do coração, vasos e pulmões e de actividades ao nível da programação, aplicação de meios de diagnóstico e da sua avaliação, bem como no desenvolvimento de acções terapêuticas específicas no âmbito da cardiologia, pneumologia e cirurgia cardiotorácica;
- e) Dietética — aplicação de conhecimento de nutrição e dietética na saúde em geral e na educação de grupos e indivíduos, quer em situação de bem-estar quer na doença, designadamente do domínio da produção e tratamento da gestão de recursos alimentares;
- f) Farmácia — desenvolvimento de actividades no circuito do medicamento, tais como análise e ensaios farmacológicos, interpretação da prestação terapêutica e de fórmulas na sua preparação, identificação e distribuição, controlo da conservação, distribuição de *stocks* de medicamentos e outros produtos e informação e aconselhamento sobre o uso do medicamento;
- g) Fisioterapia — centra-se na análise e avaliação do movimento e da postura baseadas na estrutura;
- h) Higiene oral — realização de actividades de promoção da saúde oral dos indivíduos e das comunidades, visando métodos epidemiológicos e acções de educação para a saúde; prestação de cuidados individuais que visem prevenir e tratar as doenças orais;
- i) Medicina nuclear — desenvolvimento de acções nas áreas de laboratório clínico, de medicina nuclear e de técnica fotográfica com manuseamento de aparelhagem e produtos radioactivos, bem como execução de exames morfológicos associados ao emprego de agentes radioactivos, utilizando técnicas e normas de protecção e segurança radiológica no manuseamento de radiações ionizantes;
- j) Neurofisiografia — realização de registos de actividade bioeléctrica do sistema nervoso central e periférico, como meio de diagnóstico na área da neurofisiologia, com especial incidência nas patologias do foro neurológico neurocirúrgico, recorrendo a técnicas convencionais ou computadorizadas;
- k) Ortóptica — desenvolvimento de actividades no campo do diagnóstico e tratamento dos distúrbios motilidade ocular, visão binocular e anomalias associadas; realização de exames para a correcção refractiva e adaptação de lentes de contacto, bem como para análise da função visual a avaliação de condução nervosa do estímulo visual e das deficiências do campo visual; programação e utilização de terapêuticas específicas de recuperação e reeducação das perturbações de sensibilização; programas de rastreio e prevenção no âmbito da promoção e educação para a saúde;
- l) Ortopróteses — avaliação de indivíduos com problemas motores ou posturais, com a finalidade de conceber, desenhar e aplicar os dispositivos necessários e mais adequados à correcção do aparelho locomotor ou à sua substituição, no caso de amputações, e desenvolvimento de acções visando assegurar a colocação dos dispositivos fabricados e respectivo ajustamento, quando necessário;
- m) Prótese dentária — realização de actividades no domínio do desenho, preparação, fabrico, modificação e reparação de próteses dentárias mediante a utilização de produtos, técnicas e procedimentos adequados;
- n) Radiologia — realização de todos os exames da área de radiologia de diagnóstico médico; programação, execução e avaliação de todas as técnicas radiológicas que intervêm na prevenção e promoção da saúde; utilização de técnicas e normas de protecção e segurança radiológica no manuseamento com radiações ionizantes;
- o) Radioterapia — desenvolvimento de actividades terapêuticas através da utilização de radiação para tratamentos, incluindo o pré-diagnóstico e *follow up* do doente; preparação, verificação, assentamento e manobras de aparelhos de radioterapia; actuação nas áreas de utilização de técnicas e normas de protecção e segurança radiológica no manuseamento com radiações ionizantes;
- p) Terapia da fala — desenvolvimento de actividades no âmbito da prevenção, avaliação e tratamento das perturbações da comunicação humana, englobando não só todas as funções associadas à compreensão e expressão da linguagem oral e escrita mas também outras formas de comunicação não verbal;
- q) Terapia ocupacional — avaliação, tratamento e habilitação de indivíduos com disfunção física, mental, de desenvolvimento, social ou outras, utilizando técnicas terapêuticas integradas em actividades seleccionadas consoante o objectivo pretendido e enquadradas na relação terapeuta-utente; prevenção da incapacidade, através de estratégias adequadas, com vista a proporcionar ao indivíduo o máximo de desempenho e autonomia nas suas funções pessoais, sociais e profissionais e, se necessário, o estudo e desenvolvimento das respectivas ajudas técnicas, em ordem a contribuir para uma melhoria da qualidade de vida;
- r) Higiene e saúde ambiental — desenvolvimento de actividades de identificação, caracterização e redução de factores de risco para a saúde ambiental e em acções de educação para a saúde em grupos específicos da comunidade, bem como o desenvolvimento de acções de controlo e vigilância sanitária de sistemas, estruturas sobre higiene e saúde ambiental.

Definição de funções

III — 1 — A carreira de técnico de diagnóstico e terapêutica reflecte a diferenciação e qualificação profissional inerentes ao exercício das funções próprias de cada profissão, devendo aquelas ser exercidas com plena responsabilidade profissional e autonomia técnica, sem prejuízo da intercomplementaridade ao nível das equipas em que se inserem.

2 — O técnico de diagnóstico e terapêutica desenvolve a sua actividade no âmbito da prestação de cuidados e da gestão, competindo-lhe, designadamente:

- a) Planear, recolher, seleccionar, preparar e aplicar os elementos necessários ao desenvolvimento normal da sua actividade profissional;

- b) Recolher os meios e prestar os serviços e cuidados de saúde necessários à prevenção da doença e à manutenção, defesa e promoção do bem-estar e qualidade de vida do indivíduo e da comunidade;
- c) Prestar cuidados directos de saúde, necessários ao tratamento e reabilitação do doente, por forma a facilitar a sua reintegração no respectivo meio social;
- d) Preparar o doente para a execução de exames, assegurando a sua vigilância durante os mesmos, bem como no decurso do respectivo processo de diagnóstico, tratamento e reabilitação, por forma a garantir a eficácia e efectividade daqueles;
- e) Assegurar, através de métodos e técnicas apropriados, o diagnóstico, o tratamento e a reabilitação do doente, procurando obter a participação esclarecida deste no seu processo de prevenção, cura, reabilitação ou reinserção social;
- f) Assegurar, no âmbito da sua actividade, a oportunidade, a qualidade, o rigor e a humanização dos cuidados de saúde;
- g) Assegurar a gestão, aprovisionamento e manutenção dos materiais e equipamentos com que trabalha, participando nas respectivas comissões de análise e escolha;
- h) Assegurar a elaboração e a permanente actualização dos ficheiros dos utentes do seu sector, bem como de outros elementos estatísticos, e assegurar o regime de exames e tratamentos efectuados;
- i) Articular a sua actuação com outros profissionais de saúde para a prossecução eficaz dos cuidados de saúde;
- j) Zelar, de forma contínua, pela gestão técnico-científica e pedagógica dos processos de aprendizagem e aperfeiçoamento profissional, bem como pela conduta deontológica, tendo em vista a qualidade da prestação dos cuidados de saúde;
- k) Avaliar o desempenho dos profissionais da carreira e colaborar na avaliação de outro pessoal de serviço;
- l) Desenvolver e ou participar em projectos multidisciplinares de pesquisa e investigação;
- m) Assegurar a gestão operacional da profissão no serviço em que está inserido.

Função por categorias

IV — 1 — A cada categoria correspondem as seguintes funções:

Técnico. — Avalia as necessidades, em matéria e técnicas de diagnóstico e terapêutica, dos indivíduos, famílias e comunidades, quer nas instalações da empresa quer no domicílio do utente; programa, executa e avalia cuidados e estabelece prioridades; realiza e participa em estudos que visem a melhoria dos cuidados de diagnóstico e terapêutica.

Técnico principal. — Para além das funções atribuídas ao técnico, programa, executa e avalia cuidados de diagnóstico e terapêutica de maior complexidade e profundidade, de acordo com a respectiva formação em estudos em tecnologias da saúde que habilite para a prestação de cuidados numa área de especialização legalmente instituída; realiza e participa em trabalhos de investigação no seu âmbito de actividade; dá apoio técnico em matéria da sua formação específica à equipa de saúde.

Técnico subchefe. — No âmbito das competências referidas no artigo 4.º deste anexo, orienta e coordena equipas de prestação de cuidados; programa, orienta e avalia a integração de novos profissionais na unidade de prestação de cuidados; coadjuva o técnico-chefe nas suas funções e substitui-o nas suas ausências e impedimentos.

Técnico-chefe. — Gere uma unidade de prestação de cuidados de diagnóstico e terapêutica de acordo com as suas dimensões e características, orienta, supervisiona e avalia o pessoal de diagnóstico e terapêutica da unidade e o restante pessoal que dele depende hierarquicamente; promove e colabora na definição de normas e critérios para a prestação de cuidados; elabora os horários e plano de férias do pessoal técnico e de outro dele dependente; realiza ou colabora em trabalhos de investigação; avalia as necessidades de formação em serviço e planeia a sua concretização, responsabilizando-se pela concretização na unidade de cuidados das políticas ou directivas formativas emanadas pelos órgãos competentes.

Técnico director. — Em colaboração com a entidade patronal, define os padrões de cuidados de diagnóstico e terapêutica; orienta e avalia directamente a aplicação dos princípios estabelecidos e propõe as medidas necessárias à melhoria do nível de cuidados; dá apoio técnico às áreas funcionais de diagnóstico e terapêutica, emitindo pareceres e prestando apoio nas matérias respeitantes a estas áreas funcionais.

2 — A designação das categorias será acrescentada de epíteto específico da actividade exercida.

Grelha salarial

Categorias	Níveis									
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Técnico de diagnóstico e terapêutica principal	110	115	130	145	160	175	190	210	225	235
Técnico de diagnóstico e terapêutica	100	105	110	115	125	140	155	175	200	210

Índice 100=€ 892,67.

Progressão e promoção

a) A progressão nos escalões e categorias das diversas carreiras é feita pelo decurso do período de três anos no escalão imediatamente anterior.

b) A promoção é feita da categoria inferior para a superior, com integração correspondente à antiguidade detida, sendo sempre assegurado que o posicionamento no novo índice remuneratório é no mínimo de mais de 10 pontos.

L) Carreira de enfermagem

Categorias profissionais

A carreira de enfermagem integra duas categorias: a de enfermeiro e a de enfermeiro assistente.

A cada categoria correspondem funções próprias diferenciadas pela sua natureza, âmbito e nível remuneratório, de acordo com a tabela salarial constante do anexo I.

Conteúdo funcional

1 — Ao enfermeiro compete:

- a) Colher dados, elaborar o plano de cuidados e executar cuidados de enfermagem planeados, avaliando os cuidados prestados com base no referencial teórico de enfermagem de Virginia Henderson;
- b) Prestar cuidados de enfermagem com o respeito pela vida, pela dignidade humana e pela saúde, adoptando todas as medidas que visem melhorar a qualidade dos cuidados e serviços de enfermagem;
- c) Integrar o internamento hospitalar e a reparação de alta no planeamento e na execução dos cuidados de enfermagem ao indivíduo e à família;
- d) Participar activamente no tratamento dos doentes, no enquadramento do processo terapêutico definido, promovendo e desenvolvendo medidas que visem o seu rápido e qualitativo restabelecimento;
- e) Proceder aos registos inerentes ao exercício da profissão, garantindo continuidade e qualidade na assistência ao doente e à família, atendendo à especificidade do processo clínico dos doentes;
- f) Utilizar indicadores que lhe permitam, assim como à equipa de enfermagem, a avaliação sistemática das mudanças verificadas na situação de saúde do utente, sugerindo ou introduzindo as medidas correctivas julgadas necessárias, dentro das áreas da sua competência;
- g) Contribuir para a promoção e manutenção de boas relações interpessoais na equipa de saúde;
- h) Colaborar na integração dos enfermeiros na unidade de cuidados, de acordo com as orientações estabelecidas;
- i) Colaborar activamente na formação em serviço do pessoal de enfermagem e outro pessoal da unidade de cuidados;
- j) Colaborar na coordenação de equipas de enfermagem na prestação de cuidados;
- k) Participar nas acções que visem a articulação com os cuidados de saúde primários e os cuidados de saúde diferenciados;
- l) Realizar ou colaborar em trabalhos de investigação, visando a melhoria dos cuidados de enfermagem;
- m) Utilizar os resultados de estudos e de trabalhos de investigação para a melhoria dos cuidados de enfermagem;

- n) Exercer a profissão de enfermagem com os adequados conhecimentos científicos e técnicos, mantendo a actualização contínua dos seus conhecimentos, sem esquecer a formação permanente e aprofundada nas ciências humanas;
- o) Respeitar o código deontológico e o regulamento do exercício da profissão de enfermeiro.

2 — Ao enfermeiro assistente compete executar as funções anteriormente apresentadas e ainda as seguintes:

- a) Prestar cuidados de enfermagem que requeiram um nível mais aprofundado de conhecimentos e competências, actuando diferentemente em situações de crise ou risco;
- b) Definir indicadores que lhe permitam, assim como à equipa de enfermagem, a avaliação sistemática das mudanças verificadas na situação de saúde do utente, introduzindo as medidas correctivas julgadas necessárias;
- c) Responsabilizar-se pelo cumprimento do programa de integração dos enfermeiros no Hospital e na unidade de cuidados, de acordo com as orientações, e elaborar as alterações identificadas como necessárias, em articulação com o enfermeiro-coordenador;
- d) Emitir pareceres sobre localização, instalações e equipamento, pessoal e organização da unidade prestadora de cuidados, em articulação com o enfermeiro-coordenador;
- e) Colaborar na determinação de custos/benefícios na área de prestação de cuidados;
- f) Colaborar na identificação de mecanismos que garantam a utilização correcta dos recursos e o controlo dos gastos efectuados, em articulação com o coordenador da unidade de cuidados;
- g) Participar pela concretização do programa/projectos de formação do pessoal de enfermagem e outro pessoal;
- h) Elaborar o relatório de actividades de formação em serviço, em articulação com o enfermeiro-coordenador;
- i) Colaborar na elaboração, na definição ou actualização de normas e critérios para a prestação de cuidados de enfermagem, em articulação com o enfermeiro-coordenador;
- j) Responsabilizar-se pela implementação de métodos de trabalho que favoreçam um melhor nível de desempenho do pessoal de enfermagem e a garantia de qualidade dos cuidados de enfermagem prestados;
- k) Colaborar activamente no processo de avaliação do pessoal de enfermagem e outro pessoal da unidade de cuidados, em articulação com o enfermeiro-coordenador;
- l) Colaborar na concretização das políticas ou directivas emanadas pelo órgão de gestão do Hospital;
- m) Promover boas relações interpessoais na equipa de saúde.

3 — A nomeação para as funções do cargo de enfermeiro-coordenador é da responsabilidade do conselho de administração do Hospital, sob proposta do enfermeiro-director.

4 — As funções para o cargo referido no número anterior só podem ser desempenhadas por enfermeiros (profissionais de enfermagem) que estejam inseridos na categoria de enfermeiro assistente, da carreira de enfermagem.

5 — A nomeação para o cargo de enfermeiro-coordenador é inicialmente para um período de três anos, findos os quais a nomeação se processará automaticamente por cada ano, salvo disposição em contrário da parte do conselho de administração e por proposta do enfermeiro-director, com aviso prévio de três meses e baseado em processo avaliativo contínuo e fundamentado.

6 — A remuneração base para o cargo de enfermeiro-coordenador corresponderá ao escalão onde estiver inserido na categoria de enfermeiro assistente, acrescido de 20%; deixando de exercer as funções de coordenador, permanecerá no escalão correspondente mas deixará de usufruir do acréscimo de vencimento referido.

7 — Aos enfermeiros que exerçam o cargo de enfermeiro-coordenador, e apenas e exclusivamente enquanto no exercício das funções inerentes ao cargo, é aplicado o regime de disponibilidade, a que corresponde um acréscimo de vencimento de 40% do vencimento base.

8 — O regime de disponibilidade referido implica a isenção de horário e a renúncia a quaisquer outras actividades profissionais remuneradas para além das que exerça no HCVP, excepto para actividades relacionadas com o ensino, expressamente autorizadas para o efeito.

9 — A atribuição do regime de disponibilidade poderá ser aplicada excepcionalmente a outros enfermeiros, sob proposta, devidamente fundamentada, do enfermeiro-director ao conselho de administração do Hospital.

Ingresso na carreira

É condição de ingresso na carreira de enfermagem do HCVP a apresentação de título profissional de enfermeiro e a inscrição na Ordem dos Enfermeiros.

1 — O ingresso na categoria de enfermeiro efectua-se pelo escalão correspondente através da avaliação do *curriculum vitae*, da assiduidade, da avaliação de desempenho e do tempo de exercício profissional.

2 — O ingresso na categoria de assistente efectua-se mediante concurso para o efeito, conforme regulamento próprio.

Progressão na carreira

A progressão na carreira faz-se pelos diferentes escalões estabelecidos para cada categoria, atendendo ao seguinte:

A mudança de escalão nas categorias existentes implica uma pontuação média mínima de 220

(correspondência a 11 valores na escala de 0 a 20) na avaliação de desempenho realizada nos anos civis anteriores;

A mudança do 1.º para o 2.º escalão processa-se ao fim de três anos completos de trabalho efectivo;

A mudança do 2.º para o 3.º escalão processa-se ao fim de quatro anos completos de trabalho efectivo;

As mudanças do 3.º para o 4.º e do 4.º para o 5.º escalão processam-se ao fim de cinco anos completos de trabalho efectivo;

A mudança do 5.º para o 6.º escalão processa-se ao fim de cinco anos completos de trabalho efectivo, mas apenas para os enfermeiros que obtenham pontuação média mínima de 332 (correspondência a 16,6 valores na escala de 1 a 20 valores) na avaliação de desempenho realizada nos anos civis anteriores.

Considera-se trabalho efectivo a prestação da actividade profissional durante todo o período normal de trabalho diário a que o enfermeiro está obrigado.

Considera-se tempo efectivo de trabalho as ausências motivadas por:

- Exercício, nos termos da lei, de funções nos corpos gerentes da associação outorgante, comissão ou secção sindical e delegados sindicais;
- Licença de maternidade, paternidade e aleitamento;
- Internamento hospitalar;
- Acidente de serviço.

Quando as ausências sejam determinadas por razões não consideradas no número anterior, o direito à progressão só se efectuará após decorrido o período de tempo igual ao descontado.

Promoção na carreira

1 — O acesso à categoria de enfermeiro assistente faz-se mediante processo de candidatura de acordo com o regulamento próprio para o efeito em anexo.

2 — A promoção na carreira processa-se para o 1.º escalão da categoria de assistente.

3 — Exceptua-se a situação referenciada no número anterior para o enfermeiro que estiver posicionado no 5.º ou no 6.º escalão da categoria de enfermeiro, que será posicionado respectivamente no 2.º ou 3.º escalão da categoria de enfermeiro assistente.

Grelha salarial

Categorias	Níveis					
	1 0-3 anos	2 4-7 anos	3 8-12 anos	4 13-17 anos	5 18-22 anos	6 + de 22 anos (*)
Enfermeiro assistente	160	170	185	200	220	
Enfermeiro	100	110	125	140	160	170

(*) Para o escalão 6, são promovidos apenas os enfermeiros que tiverem uma pontuação média mínima de 332 (correspondência a 16,6 valores) na avaliação de desempenho realizada nos anos civis anteriores.

Índice 100=€ 947,73.

A avaliação de desempenho centra-se no desempenho individual do enfermeiro e reflecte a mudança de comportamento necessária à evolução normal dos serviços e respectiva organização.

A avaliação de desempenho não é um fim mas um meio através do qual se garante a qualidade dos cuidados de enfermagem a prestar e a qualidade do atendimento em geral. Permite ainda motivar os enfermeiros para o aperfeiçoamento profissional contínuo, indispensável ao desempenho das funções que lhe são atribuídas, e efectuar a sua avaliação global no que concerne às competências relacionadas com os seguintes componentes:

Técnico-científica — desenvolvendo os conhecimentos de forma autocrítica e contínua por forma a responder às diferentes solicitações no desempenho diário das suas funções e aplicando esses conhecimentos científicos à realidade da prática do quotidiano e às mudanças constantes subjacentes à prestação de cuidados com qualidade nas diferentes situações de vida e doença dos utentes. Atende aos aspectos de formação contínua inerentes e identificados pelo próprio e pelo avaliador, a sua aplicabilidade na prática e a qualidade na execução dos procedimentos;

Sócio-relacional — respeitando os princípios da individualidade de cada pessoa, aplicando conhecimentos nos comportamentos inerentes à contextualização das diferentes situações individuais dos utentes e familiares, bem como dos comportamentos subjacentes aos aspectos de relação profissional entre os pares e restante equipa multidisciplinar, no contexto organizacional. Atende aos aspectos de formação contínua subjacentes ao desenvolvimento desta vertente;

Sócio-organizacional — os aspectos relacionados com o seu contributo para o desenvolvimento do serviço e ou Hospital, que engloba componentes relacionados com assiduidade, disponibilidade, empenho, motivação, colaboração na integração de outros elementos e a participação e ou elaboração de normas de serviço que garantam a continuidade dos cuidados e a sua prestação com qualidade. Mobiliza os recursos disponíveis no campo da formação para melhor dar resposta às solicitações.

Neste sentido, o processo de avaliação do desempenho do pessoal integrado na carreira de enfermagem aplica-se aos enfermeiros das diferentes categorias profissionais do HCVP e rege-se pelas disposições contidas no presente regulamento.

1 — São objectivos da avaliação de desempenho, designadamente:

- a) Melhorar a qualidade da prestação de cuidados de enfermagem e a assistência/atendimento dos utentes e familiares no Hospital;
- b) Melhorar o desempenho dos profissionais com base na avaliação das suas potencialidades e necessidades;
- c) Contribuir para a valorização e desenvolvimento pessoal e profissional dos enfermeiros;

- d) Identificar factores que influenciam o rendimento e desenvolvimento profissional;
- e) Identificar necessidades de formação;
- f) Contribuir para um eficaz e eficiente funcionamento dos serviços;
- g) Integrar nos objectivos definidos para o Hospital.

2 — A avaliação do desempenho é obrigatoriamente considerada para progressão na categoria e para a promoção na carreira.

2.1 — O processo de avaliação é anual e entende-se reportada ao tempo de serviço prestado no ano civil imediatamente anterior.

a) O processo inicia-se a partir do 1.º dia útil de Janeiro de 2000, abrangendo os enfermeiros que contem no ano civil imediatamente anterior mais de seis meses de serviço efectivo prestado em contacto funcional com os enfermeiros avaliadores, nos termos do presente regulamento.

b) É constituído por um conjunto de registos que se complementam por forma a obter uma visão global e contínua do desempenho do enfermeiro avaliado no ano considerado e que devem contemplar uma apreciação dos diferentes factores de avaliação em causa relativamente às componentes técnico-científica, sócio-relacional e sócio-organizacional, considerando também registos de incidentes críticos.

2.2 — Do processo de avaliação fazem parte as seguintes fases:

- a) Entrevista inicial, com o objectivo de integrar o enfermeiro avaliado na filosofia, objectivos e métodos de trabalho do Hospital e unidades de cuidados, nomeadamente o processo de integração, ajudar na interpretação das normas de actuação profissional e dos critérios de avaliação de desempenho estabelecidos e proceder à primeira avaliação formativa para identificação das necessidades de orientação específicas ao desenvolvimento pessoal e profissional;
- b) Entrevista semestral, para avaliação formativa contínua, com o objectivo de identificar dificuldades e estabelecer estratégias e meios para a melhoria do desempenho e optimização das suas capacidades, promover o desenvolvimento da capacidade de auto-avaliação e facilitar o desenvolvimento pessoal e profissional em harmonia com os objectivos e funcionamento do Hospital e do serviço;
- c) Entrevista anual, para apresentação da notação, a realizar até dia 15 de Janeiro imediato ao período em avaliação;
- d) O processo de avaliação tem carácter confidencial: os registos de avaliação são guardados pelo enfermeiro avaliador durante o período de avaliação em causa e arquivados no processo individual do enfermeiro avaliado após a notação. O enfermeiro avaliado pode requerer por escrito ao enfermeiro-director fotocópia dos registos da respectiva avaliação em curso.

2.3 — As entrevistas, sendo essenciais a todo o processo de avaliação, devem ser preparadas com base nos registos inerentes ao processo de avaliação desenvolvido, compreendendo o conteúdo funcional do enfermeiro avaliado, as normas de actuação profissional e os cri-

térios de avaliação de desempenho estabelecidos. Neste âmbito são discutidas:

- a) As actividades realizadas com maior frequência e as de maior complexidade e dificuldade;
- b) As actividades que configurem a relação sócio-profissional estabelecida com utentes, familiares, comunidade e outros colegas ou elementos da equipa multidisciplinar;
- c) A participação em projectos e actividades desenvolvidos no âmbito do Hospital ou serviço;
- d) Os contributos inovadores para o desenvolvimento dos cuidados de enfermagem;
- e) Os estudos realizados e os trabalhos publicados;
- f) As acções de formação em que participou como formando e como formador e a sua repercussão no exercício das suas funções;
- g) Os factores que influenciam o rendimento profissional;
- h) As expectativas futuras relativamente ao desempenho do enfermeiro avaliado;
- i) A ficha de avaliação formativa contínua é entregue ao enfermeiro avaliado, que a deverá entregar cinco dias antes da data da entrevista, devidamente preenchida;
- j) O enfermeiro avaliado deverá ser convocado, por escrito, com oito dias de antecedência da data da entrevista a realizar.

2.4 — Para os registos constantes do presente regulamento, devem ser utilizados os seguintes impressos:

- a) Impresso n.º 1 — referente à ficha de avaliação formativa contínua específica de cada serviço, onde se anotam as dificuldades do enfermeiro avaliado e as necessidades de formação, bem como a orientação fornecida pelo enfermeiro avaliador. O impresso contempla os registos inerentes aos semestres do ano considerado para a avaliação. Este impresso pode sofrer alterações de conteúdo, de acordo com as alterações das normas de actuação profissional e especificidade dos cuidados a prestar no serviço;
- b) Impresso n.º 2 — referente à ficha de notação que integra os factores globais de desempenho;
- c) Impresso n.º 3 — referente à avaliação dos pares do enfermeiro em avaliação, conforme anexo I do presente regulamento, que se realiza no final de cada ano.

3 — O exercício das competências dos enfermeiros avaliadores tem como pressupostos:

- a) A existência de normas de actuação profissional e de critérios de avaliação do desempenho para cada categoria e de acordo com os padrões de qualidade dos cuidados de enfermagem do Hospital emanados pelo enfermeiro-director;
- b) A existência de normas de actuação profissional e de critérios de avaliação do desempenho para cada categoria de acordo com os padrões de qualidade dos cuidados de enfermagem da unidade de cuidados aprovados pelo enfermeiro-director, sob proposta do enfermeiro-coordenador respectivo;
- c) As normas de actuação profissional e critérios de avaliação do desempenho específicas de cada unidade de cuidados serão objecto de revisão periódica, procurando-se atingir níveis progres-

sivamente mais elevados de qualidade de desempenho dos enfermeiros;

- d) Contacto funcional do enfermeiro avaliador com o enfermeiro avaliado;
- e) Registo semestral da ficha de avaliação formativa contínua, específica do serviço onde o enfermeiro avaliado desempenhe funções;
- f) Registo semestral da ficha de avaliação de desempenho do enfermeiro avaliado relativamente a todos os factores de avaliação em causa;
- g) Registo de incidentes críticos, atendendo aos factores de avaliação e causa e princípios deontológicos da profissão (REPE);
- h) Entrevistas semestrais e ou extraordinárias entre o enfermeiro avaliador e o enfermeiro avaliado para discussão e fundamentação dos registos efectuados.

3.1 — Sempre que seja considerado oportuno, as normas de actuação profissional e os critérios de avaliação do desempenho devem ser objecto de revisão com vista a alcançar níveis progressivamente mais elevados de qualidade do desempenho dos enfermeiros.

4 — A avaliação de desempenho exprime-se numa pontuação anual final obtida através dos registos efectuados e da expressão na ficha de notação e fundamenta-se num conjunto de avaliações formativas contínuas realizadas ao longo do ano em avaliação, tendo em consideração a avaliação realizada pelos pares do grupo onde o enfermeiro avaliado se encontra integrado.

4.1 — A avaliação de desempenho exprime-se numa pontuação anual final obtida através dos registos efectuados e expressão na ficha de notação e fundamenta-se num conjunto de avaliações formativas contínuas realizadas ao longo do ano em avaliação, tendo em consideração a avaliação realizada pelos pares do grupo onde o enfermeiro avaliado se encontra integrado.

4.2 — a) A notação profissional consiste em atribuir, segundo uma escala, uma menção qualitativa correspondente à notação quantitativa que resulta da conversão dos resultados finais quantitativos relativos ao desempenho e obtém-se através da análise dos dois semestres do período considerado de avaliação.

b) A avaliação realizada pelos pares dos diferentes factores de avaliação contribuirá para aferir valores discordantes nos diferentes factores de avaliação entre a auto-avaliação do enfermeiro avaliado e a avaliação realizada pelo enfermeiro avaliador.

c) A notação profissional deve ser influenciada pelos resultados das entrevistas realizadas, embora não deva depender exclusivamente delas, baseados nos registos contínuos inerentes ao processo de avaliação, nomeadamente os registos de incidentes críticos.

5 — Cada factor de avaliação é susceptível de ponderação em quatro posições diferentes, pontuadas de 1 a 4, não existindo valores intermédios. A ficha de notação integra uma folha resumo dos parâmetros quantitativos obtidos nos diferentes factores de avaliação, que se multiplicarão pelo factor de ponderação aplicável a cada factor.

5.1 — A pontuação obtida corresponderá a uma menção qualitativa, que pode ser de *Excelente*, *Muito bom*, *Suficiente*, *Razoável* e *Insuficiente*.

5.2 — Cada menção qualitativa representa a seguinte pontuação:

Excelente — 371 a 400 pontos;
Muito bom — 332 a 370 pontos;
Bom — 281 a 331 pontos;
Suficiente — 220 a 280 pontos;
Razoável — 191 a 219 pontos;
Insuficiente — até 190 pontos.

6 — O processo de notação inicia-se a partir do 2.º dia do mês de Janeiro, sendo marcadas as entrevistas, que devem ser realizadas até 31 de Janeiro, sendo a respectiva data afixada em local de fácil acesso aos enfermeiros notados, com um prazo mínimo de oito dias.

6.1 — Quando a ausência ou impedimento devidamente comprovado dos enfermeiros notados ou notadores for insuperável, o processo ficará suspenso, reiniciando-se a contagem dos prazos logo que cesse a ausência ou impedimento, se esta circunstância tiver lugar no mesmo ano civil. Caso exceda um ano civil, a situação será apresentada à comissão de acompanhamento para determinação de procedimentos.

7 — a) A competência para avaliar pertence ao enfermeiro assistente com função de coordenador da unidade de cuidados onde o enfermeiro a avaliar exerça as suas funções, que deverá fornecer ao enfermeiro-director os resultados da notação que efectuou, bem como os resultados da avaliação realizada pelos pares, procedendo-se então a uma análise conjunta da notação efectuada.

b) Após a respectiva análise conjunta, o enfermeiro-coordenador deve realizar uma entrevista de notação com o enfermeiro notado para o informar da respectiva notação.

8 — O exercício da competência para avaliar deverá ser precedido de reuniões de formação e informação com vista a obter uma uniformização de critérios a adotar na avaliação, às quais devem assistir os membros da comissão de acompanhamento do processo de avaliação.

9 — Consideram-se situações de deficiente desempenho do conteúdo funcional da respectiva categoria profissional o insuficiente ou deficiente relacionamento com o utente, familiar, grupo ou comunidade e pessoal do Hospital e no serviço.

9.1 — Considera-se existir deficiente desempenho sempre que esteja presente, pelo menos, uma das seguintes condições:

- a) Incumprimento reiterado das normas de actuação e procedimentos previstos no Hospital e no serviço;
- b) Incumprimento do dever de registo sistematizado dos cuidados de enfermagem prestados, colocando em risco o direito ao cuidado por parte do utente;
- c) Recusa sistemática e injustificada de assumir responsabilidades em órgão, comissão ou cargo para que tenha sido designado;
- d) Prática reiterada de erros técnicos graves que configurem factores de risco para o bem-estar, saúde ou vida do utente;
- e) Ausência injustificada de participação nas medidas que visam a melhoria da qualidade dos cuidados de enfermagem do Hospital ou unidade de cuidados;

- f) Recusa injustificada de participação em acções de formação proporcionadas pelo Hospital ou pela unidade de cuidados na sequência da identificação de dificuldades e necessidade de formação do processo de avaliação;
- g) Incumprimento reiterado e injustificado das normas deontológicas e das leis que regem a profissão;
- h) Desresponsabilização sistemática e reiterada das decisões que toma e dos actos que pratica ou delega, não analisando e reconhecendo falhas que mereçam mudança de atitude;
- i) Desrespeito reiterado pela pessoa humana (nas esferas do biopsicossocial, cultural e espiritual da pessoa), não actuando como protector e defensor das práticas que contrariem a lei, a ética ou o bem comum, sobretudo quando carecidas de indispensável competência profissional;
- j) Não se abster, de forma reiterada, de juízos de valor sobre o comportamento da pessoa assistida ou familiar;
- k) Quebrar o sigilo profissional a que está sujeito de forma reiterada;
- l) Incumprimento reiterado de padrões de conduta pessoal que dignifiquem a profissão;
- m) Desrespeito reiterado para com os elementos da equipa de saúde;
- n) Desrespeito reiterado na relação com os utentes e família.

10 — A comissão de acompanhamento tem como atribuição a avaliação dos casos em que houver lugar a reclamação ou recurso. A comissão de acompanhamento deve ser constituída anualmente, até ao dia 1 de Janeiro, e é composta por um representante designado pelo enfermeiro-director, que preside, e dois vogais, designados por representantes dos enfermeiros avaliados, seleccionados de entre os enfermeiros mais pontuados na avaliação do desempenho do período anterior, preferencialmente enfermeiros com formação e experiência na área da avaliação do pessoal e dos cuidados de enfermagem. O enfermeiro designado pelo enfermeiro-director deve desempenhar funções de coordenação com contacto directo com a prestação de cuidados.

10.1 — Compete à comissão de acompanhamento:

- a) Colaborar, quando solicitada pelo enfermeiro-director, na elaboração dos padrões de qualidade dos cuidados de enfermagem para o Hospital;
- b) Promover a elaboração e aplicação das normas de actuação e dos critérios de avaliação do desempenho para o Hospital;
- c) Assegurar a aplicação homogénea dos princípios da avaliação formativa contínua;
- d) Participar na elaboração de orientações e instruções consideradas necessárias para o processo de avaliação e notação;
- e) Emitir parecer sobre dúvidas e questões suscitadas no âmbito das suas atribuições, sempre que solicitada;
- f) Emitir recomendações sobre a necessidade de formação do pessoal de enfermagem, de acordo com os projectos de desenvolvimento da qualidade dos cuidados de enfermagem e objectivos do Hospital;
- g) Participar activamente no processo de formação específica dos enfermeiros avaliadores e avaliados;

- h) Colaborar na elaboração de linhas orientadoras dos processos de auditoria em enfermagem, quando solicitada.

11 — O mandato da comissão de acompanhamento tem a duração de um ano e pode ser renovada automaticamente, apenas por mais dois anos, quando até ao final do último trimestre do período em causa não tenha sido feita proposta de substituição pelos representados.

a) O mandato inicia-se no dia 1 de Janeiro do primeiro ano e termina em 31 de Dezembro do último ano do período respectivo, sem prejuízo de se considerar prorrogado o mandato, quando necessário, para conclusão dos processos em curso.

b) Ocorrendo impedimento temporário ou definitivo de vogal efectivo, será substituído pelo vogal suplente respectivo.

c) Quando um processo de recurso ou reclamação envolva membros da comissão de acompanhamento, estes serão obrigatoriamente substituídos no processo pelo vogal suplente respectivo.

12 — No prazo de cinco dias úteis a partir da data do conhecimento da notação, o enfermeiro notado pertencente ao quadro do Hospital poderá reclamar, por escrito, para o enfermeiro-director invocando os factos que julgue susceptíveis de fundamentar a revisão da avaliação atribuída.

a) A reclamação será objecto de apreciação pelo enfermeiro-director, que proferirá despacho fundamentado, sendo este dado a conhecer ao reclamante no prazo máximo de 10 dias úteis contados a partir do recebimento da reclamação.

b) Após tomar conhecimento da decisão proferida nos termos do número anterior, o enfermeiro notado, se quiser prosseguir com o recurso, poderá requerer ao conselho de administração do HCVP, num prazo de cinco dias úteis, que o processo seja submetido à apreciação da comissão de acompanhamento, devendo nesse requerimento ser indicados somente os factores que o enfermeiro entenda terem sido avaliados menos correctamente.

c) A comissão de acompanhamento, para efectuar a sua apreciação, poderá solicitar os elementos que entenda necessários ou até proceder a audições dos envolvidos e deverá concluir a sua apreciação num prazo de 10 dias úteis contados do recebimento do pedido de apreciação.

d) Da decisão da comissão de acompanhamento poderá haver recurso para a comissão executiva do HCVP, ouvido o enfermeiro-director, sendo que deste não há recurso.

13 — Os resultados da avaliação de desempenho não subirão para homologação antes de decorridos os prazos da reclamação.

a) A competência para homologar as notações atribuídas é exercida pelo enfermeiro-director.

b) No prazo de cinco dias úteis contados a partir do acto de homologação, será dado conhecimento aos interessados da avaliação de desempenho que lhes foi atribuída.

Ficha de notação do regulamento do processo de avaliação de desempenho

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS ENFERMEIROS
Ficha de Notação

Nome _____ Número _____

Categoria _____

Data da avaliação ____/____/____

Período a que respeita a avaliação

De ____/____/____ A ____/____/____

Pontuação obtida <input type="checkbox"/> Menção Qualitativa <input type="checkbox"/>	Despacho: _____ _____ _____ _____ _____ _____
Enfermeiros Notadores Em ____/____/____ _____ Em ____/____/____ _____	Em ____/____/____ O _____ _____
Enfermeiro Notado <i>Tomou conhecimento</i> Em ____/____/____ _____	Enfermeiro Notado <i>Tomou conhecimento da homologação</i> Em ____/____/____ _____

Actividades relevantes no desempenho das funções (a)

Apreciação global (b)

(a) Enfermeiro avaliado _____ (b) Enfermeiro avaliador _____

Grelha de ponderação dos factores de avaliação

Enfermeiros

Factores de avaliação	Ponderação
Componente técnico-científica	
1 — Conhecimentos profissionais:	
1.1 — Conhecimentos teóricos das situações	2
1.2 — Mobilização de conhecimentos para a <i>praxis</i>	3
1.3 — Formação contínua — identificação	2
1.4 — Formação contínua — participação	3

Factores de avaliação	Ponderação
2 — Capacidade de desempenho:	
2.1 — Qualidade de trabalho	4
2.2 — Quantidade de trabalho	4
2.3 — Capacidade de adaptação	4
2.4 — Capacidade de organização de trabalho	4
2.5 — Criatividade	4
3 — Capacidade de comunicação:	
3.1 — Comunicação oral e escrita	5
<i>Subtotal</i>	35
Componente sócio-relacional	
4 — Capacidade de relacionamento interpessoal:	
4.1 — Relações com equipa de enfermagem	5
4.2 — Relações com equipa multidisciplinar	5
4.3 — Trabalho em equipa	5
4.4 — Relações com o utente	5
<i>Subtotal</i>	20
Componente sócio-organizacional	
5 — Capacidade de agir:	
5.1 — Responsabilidade	8
5.2 — Gestão de processo	4
5.3 — Optimização de recursos	5
5.4 — Disponibilidade	5
6 — Capacidade de informação:	
6.1 — Transmissão de informação	5
7 — Capacidade de agir como modelo de referência:	
7.1 — Colaboração na integração de novos elementos	6
7.2 — Contributo para a imagem do enfermeiro	5
8 — Desenvolvimento organizacional:	
8.1 — Contributo na elaboração de normas	4
8.2 — Contributo para a formação em serviço	3
<i>Subtotal</i>	45
<i>Total</i>	100

Folha resumo — Notação profissional

Nome do enfermeiro: . . .

Factores de avaliação	Ponderação	Parâmetro quantitativo	Total
Componente técnico-científica			
1 — Conhecimentos profissionais:			
1.1 — Conhecimentos teóricos das situações	2		
1.2 — Mobilização de conhecimentos para a <i>praxis</i>	3		
1.3 — Formação contínua — identificação . . .	2		
1.4 — Formação contínua — participação . . .	3		
2 — Capacidade de desempenho:			
2.1 — Qualidade de trabalho	4		
2.2 — Quantidade de trabalho	4		
2.3 — Capacidade de adaptação	4		
2.4 — Capacidade de organização do trabalho	4		
2.5 — Criatividade	4		
3 — Capacidade de comunicação:			
3.1 — Comunicação oral e escrita	5		
<i>Subtotal</i>	35		
Componente sócio-relacional			
4 — Capacidade de relacionamento interpessoal:			
4.1 — Relações com equipa de enfermagem	5		
4.2 — Relações com equipa multidisciplinar	5		
4.3 — Trabalho em equipa	5		
4.4 — Relações com o utente	5		
<i>Subtotal</i>	20		

Factores de avaliação	Ponderação	Parâmetro quantitativo	Total
Componente sócio-organizacional			
5 — Capacidade de agir:			
5.1 — Responsabilidade	8		
5.2 — Gestão de processo	4		
5.3 — Optimização de recursos materiais . . .	5		
5.4 — Disponibilidade	5		
6 — Capacidade de informação:			
6.1 — Transmissão de informação	5		
7 — Capacidade de agir como modelo de referência:			
7.1 — Colaboração na integração de novos elementos	6		
7.2 — Contributo para a imagem do enfermeiro	5		
8 — Desenvolvimento organizacional:			
8.1 — Contributo na elaboração de normas . . .	4		
8.2 — Contributo para a formação em serviço	3		
<i>Subtotal</i>	45		
<i>Total</i>	100		

A pontuação de 371 a 400 corresponde à menção qualitativa de *Excelente* (de 18,55 a 20 valores).

A pontuação de 332 a 370 corresponde à menção qualitativa de *Muito bom* (de 16,6 a 18,5 valores).

A pontuação de 281 a 331 corresponde à menção qualitativa de *Bom* (de 14,05 a 16,55 valores).

A pontuação de 220 e 280 corresponde à menção qualitativa de *Suficiente* (de 11 a 15 valores).

A pontuação de 191 a 219 corresponde à menção qualitativa de *Razoável* (de 9,55 a 10,95 valores).

A pontuação até 190 corresponde à menção qualitativa de *Insuficiente* (até 9,5 valores).

Componente técnico-científica

1 — Conhecimentos profissionais:

1.1 — Conhecimentos teóricos das situações — avalia o grau de conhecimentos teóricos necessários à resolução de problemas inerentes ao desempenho das funções:

Excelentes conhecimentos profissionais sobre as situações com que se depara. Resolve os problemas com que se depara no decurso do exercício das funções	4
Bons conhecimentos profissionais sobre as situações com que se depara. Os conhecimentos que detém permitem a resolução da maioria das situações levantadas no exercício das funções	3
Suficientes conhecimentos profissionais sobre a maioria das situações do quotidiano. Sente dificuldades na resolução das situações menos frequentes no exercício das suas funções	2
Conhecimentos profissionais fracos para o normal desempenho da função. Não detém conhecimentos para a resolução da maioria dos problemas decorrentes do exercício das funções	1

1.2 — Mobilização de conhecimentos para a *praxis* avalia a sua capacidade de mobilizar os seus conhecimentos teóricos para a *praxis* do quotidiano necessário à execução técnica inerentes à prestação de cuidados de enfermagem:

Mobiliza permanentemente os conhecimentos teóricos para a prestação de cuidados. Essa mobilização permite resolver os problemas no decurso do exercício das suas funções	4
--	---

Mobiliza com frequência os conhecimentos teóricos para a prestação de cuidados. Essa mobilização de conhecimentos é suficiente para a resolução da maioria das situações levantados no exercício das funções	3	Não se preocupa com a qualidade da prestação de cuidados. Comete frequentemente erros. Necessidade constante da supervisão dos cuidados	1
Mobiliza os conhecimentos teóricos para a prestação de cuidados nas situações mais frequentes. Por vezes, incerteza na resolução dos problemas menos frequentes inerentes às funções	2	2.2 — Qualidade de trabalho — avalia a capacidade de executar actividades com eficiência sem prejuízo da qualidade:	
Dificuldade em mobilizar os conhecimentos teóricos para a prestação de cuidados. Esta situação acarreta implicações na resolução da maioria dos problemas decorrentes do exercício das funções	1	Rapidez e oportunidade na execução das actividades sem alterações na qualidade da prestação de cuidados. Presente eficiência e eficácia	4
1.3 — Formação contínua identificação — avalia as suas necessidades de formação por forma a melhorar o seu desempenho:		Bom ritmo na execução das actividades, sem prejuízo da qualidade dos cuidados prestados	3
Identifica com clareza e objectividade as necessidades de formação pertinentes para a melhoria do seu desempenho e de desempenho dos pares	4	Dificuldades em realizar as actividades nos prazos estabelecidos, com alguma dificuldade em manter qualidade na prestação dos cuidados	2
Identifica com objectividade as necessidades de formação que contribuem para a melhoria do seu empenho	3	Raramente consegue executar as actividades dentro dos prazos estabelecidos, com prejuízo na qualidade dos cuidados prestados	1
Necessita de apoio para identificar necessidades de formação necessárias à melhoria de desempenho	2	2.3 — Capacidade de adaptação — avalia a capacidade de adequação a novas actividades/técnicas ou situações de trabalho, sem prejuízo de um eficaz desempenho da função:	
Muita dificuldade em identificar necessidades de formação necessárias à melhoria do seu desempenho	1	Integra-se rápida e facilmente em novos assuntos/técnicas e métodos de trabalho, apresentando alternativas e sugestões. Aberto à mudança. Facilidade na adequação das novas actividades. Orienta e colabora com os seus pares	4
1.4 — Formação contínua — participação — participa nas acções de formação que identificou como prioritárias por forma a melhorar o seu desempenho:		Adapta-se com facilidade a novos assuntos/técnicas e métodos de trabalho. Apresenta sugestões. Procura sempre ajuda	3
Participa em todas as acções de formação que identificou como prioritárias para a melhoria do desempenho, além de outras desenvolvidas no serviço ou no Hospital	4	Demonstra receios na adopção de novas técnicas e métodos de trabalho mas procura ajuda e não adopta comportamento resistente às mudanças necessárias	2
Participa na maioria das acções de formação que identificou como prioritárias para a melhoria de desempenho, além das outras desenvolvidas no serviço ou no Hospital	3	Dificuldades em sair da rotina e desinteresse nos novos assuntos/técnicas e métodos de trabalho. Resistente à mudança de forma activa e ou passiva	1
Participa pouco nas acções identificadas como prioritárias para a melhoria do seu desempenho, tendo de ser muito incentivado a participar nas acções de formação desenvolvidas no serviço ou no Hospital	2	2.4 — Capacidade de organização do trabalho — avalia a capacidade de planeamento do trabalho a desenvolver:	
Não participa nas acções identificadas como prioritárias para a melhoria do seu desempenho, tendo de ser muito incentivado a participar nas acções de formação desenvolvidas no serviço ou no Hospital	1	Preocupação constante na previsão, planeamento e orientação das actividades a desenvolver, estabelecendo prioridades. Capacidade para planear e orientar as actividades de colegas, sempre que solicitado e sempre que identifique tal necessidade	4
2 — Capacidade de desempenho:		Planeia actividades, orienta e estabelece prioridades nas actividades a desenvolver	3
2.1 — Qualidade de trabalho — avalia a execução de actividades e consequentes tarefas com vista à excelência do desempenho:		Planeia actividades mas sente dificuldade no estabelecimento de prioridades com tendência para a rotinização	2
Demonstra constante e permanente preocupação na excelência da prestação de cuidados. Não comete erros e executa sempre as actividades com qualidade	4	Dificuldade no planeamento das actividades e no estabelecimento de prioridades. Frequentemente rotineiro	1
Preocupa-se com a excelência na prestação de cuidados. Não necessita de ser acompanhado pois não comete erros	3	2.5 — Criatividade — avalia a capacidade de agir com criatividade na resolução de problemas:	
Não se preocupa com a excelência da prestação de cuidados mas não comete erros. Necessita de ser acompanhado em algumas actividades	2	Age com independência, discernimento e criatividade, sugerindo novas metodologias. Resolve problemas com rapidez e qualidade	4
		Resolve a maior parte dos problemas com discernimento: independência na resolução dos problemas mais frequentes	3

Dificuldade em ser criativo na resolução de problemas, mas demonstra discernimento para agir em certos casos 2

Fraca iniciativa na resolução de problemas de acordo com as suas funções e quando as tomadas sempre são fundamentadas e pertinentes ... 1

3 — Capacidade de comunicação:

3.1 — Comunicação oral e escrita — avalia a clareza e concisão de expressão tanto oral como escrita:

Exprime-se sempre de forma clara e concisa tanto na expressão oral como escrita: a comunicação é sempre esclarecedora para toda a equipa 4

Exprime-se de forma clara e concisa mais numa das formas de expressão mas esforça-se por melhorar em ambas: a comunicação não origina ou desencadeia confusão ou conflito 3

Exprime-se, por vezes, de forma pouco clara e concisa tanto na expressão oral como escrita 2

Exprime-se de forma pouco concisa e frequentemente confusa tanto na expressão oral como escrita: a comunicação origina frequentemente confusão e conflito na equipa 1

Componente sócio-relacional

4 — Capacidade de relacionamento interpessoal:

4.1 — Relações com equipa de enfermagem — avalia as relações de índole social e psicológica estabelecidas com as pessoas no decurso do trabalho em comum:

Muito correcto com os colegas. Revela muito bom espírito de camaradagem. Contribui e incentiva bom ambiente de trabalho na equipa 4

Boa relação com os colegas. Integra-se facilmente no ambiente de trabalho e esforça-se por manter bom ambiente de trabalho na equipa 3

Correcto no trato com os colegas no quotidiano, certa dificuldade em se integrar, sem provocar atritos que causem mau ambiente na equipa 2

Frequentemente pouco correcto no trato com os colegas. Provoca atritos frequentes e desnecessários causando mau ambiente de trabalho na equipa 1

4.2 — Relações com equipa multidisciplinar — avalia o modo de relacionamento com os elementos da equipa multidisciplinar:

Muito correcto com os elementos da equipa multidisciplinar. Revela muito bom espírito de colaboração. Contribui e incentiva bom ambiente de trabalho 4

Boa relação com os elementos da equipa multidisciplinar. Integra-se no espírito de colaboração e contribui para a manutenção do bom ambiente de trabalho 3

Correcto no trato com os elementos da equipa multidisciplinar, alguma dificuldade em se integrar mas sem provocar atritos que causem mau ambiente 2

Frequentemente pouco correcto no trato com os elementos da equipa multidisciplinar. Provoca atritos frequentes e desnecessários causando mau ambiente de trabalho 1

4.3 — Trabalho em equipa — avalia a facilidade de integração, participação e colaboração no grupo de trabalho:

Colabora e participa activamente. Integra-se excepcionalmente no grupo que dinamiza positivamente. Incentiva o espírito de colaboração e entreaajuda na equipa de saúde 4

Colabora e participa de forma activa. Integra-se no grupo com facilidade e contribui para a manutenção do espírito de colaboração e entreaajuda na equipa de saúde 3

Colabora e participa mas apresenta certa dificuldade em integrar-se. Tende para o individualismo no trabalho 2

Pouco participante e colaborante. Individualiza sempre o trabalho 1

4.4 — Relações com o utente — avalia o modo de relacionamento com o utente e familiares:

Exemplar nas relações. Sempre atento a sinais de expressão não verbal. Demonstra e incentiva a simpatia. Identifica e clarifica situações menos claras e penosas na assistência ao doente/família. Sempre disponível 4

Hábil e correcto nas relações com o utente/família. Preocupa-se com a identificação de sinais de expressão não verbal. Simpático. Desperto para a clarificação e apoio de situações penosas para o doente/família. Disponível 3

Correcto nas relações com o utente mas nem sempre demonstra atenção a sinais de expressão não verbal. Por vezes não é simpático. Perante situações penosas não demonstra disponibilidade 2

Indiferente. Por vezes pouco correcto. Pouco simpático. Não se preocupa com sinais de expressão não verbal dos utentes e familiares. Pouco disponível 1

Componente sócio-organizacional

5 — Capacidade de agir:

5.1 — Responsabilidade — avalia a capacidade de prever, julgar e assumir as responsabilidades inerentes e consequentes ao trabalho adstrito:

Demonstra capacidade para prever, avaliar e ponderar as consequências das acções e omissões dos seus actos. Assume sempre as consequências dos seus actos. Desperto para a importância da responsabilidade da equipa como um todo 4

Avalia e pondera as consequências das acções e omissões dos seus actos. Por vezes dificuldade na previsão mas assume sempre as consequências dos seus actos 3

Nem sempre avalia e pondera as consequências dos seus actos mas é capaz de os assumir. Dificuldade na sua previsão 2

Dificuldade em assumir as consequências dos seus actos, tendendo para a imputação a terceiros 1

5.2 — Gestão do processo — avalia a capacidade para planear, orientar, supervisionar e avaliar o trabalho na sua área de actuação, de acordo com os recursos humanos e materiais:

Planeia o seu trabalho, orienta, supervisiona e avalia os objectivos individuais e colectivos. Atinge os

objectivos delineados e colabora com os colegas para a consecução colectiva dos objectivos. Optimiza relação de recursos humanos e materiais . . .	4	normas. Informações claras sem originar equívocos	3
Planeia e orienta o seu trabalho, atingindo normalmente mais os objectivos individuais que os colectivos. Colabora na supervisão do trabalho a desenvolver na equipa. Preocupa-se com a relação de recursos	3	Por vezes insuficiente nível de informação sobre os objectivos a atingir. Nem sempre faz circular informação ascendente e descendente. Por vezes algumas informações pouco detalhadas mas sem originar equívocos	2
Planeia o seu trabalho mas tem, por vezes, dificuldade em atingir os objectivos delineados, principalmente os colectivos. Dificuldade em relacionar recursos	2	Desinteressado dos objectivos a atingir. Raramente se preocupa com a circulação de informação. Relacionado frequentemente com equívocos por falta de informação	1
Dificuldade em planear o seu trabalho, não atingindo frequentemente os objectivos individuais delineados	1	7 — Capacidade de agir como modelo de referência:	
		7.1 — Colaboração na integração de novos elementos — avalia a capacidade para integrar novos elementos:	
5.3 — Optimização de recursos materiais — avalia o cuidado de evitar consumos desnecessários e o interesse na boa utilização e conservação de material e equipamento:		Detém conhecimentos fundamentados para a total integração de novos elementos tanto ao nível hospitalar como no serviço. Assertivo. Cumpre e faz cumprir as orientações do programa de integração. Possui conhecimentos para a avaliação formativa do desempenho dos novos elementos	4
Toma todas as preocupações para evitar consumos desnecessários e zela pela boa utilização e conservação do material e equipamento. Incentiva e faz cumprir para igual procedimento	4	Contribui activamente para a integração de novos elementos no serviço. Colabora na integração no Hospital. Esforça-se por ser assertivo. Cumpre as orientações do programa de integração. Procura conhecimentos para a avaliação formativa do desempenho dos novos elementos	3
Evita consumos desnecessários, utiliza bem e conserva em bom estado o material e equipamento. Procura informação para a boa utilização	3	Colabora na integração de novos elementos. Nem sempre assertivo. Preocupa-se com o cumprimento das orientações do programa de integração	2
Demonstra preocupação em evitar consumos desnecessários. Pontualmente descuidado na utilização do material e equipamento	2	Pouco colaborante na integração de novos elementos. Desligado das orientações do programa de integração e dos factores de avaliação formativa	1
Não toma as preocupações necessárias para consumos desnecessários e raramente se preocupa com a utilização e conservação de equipamento	1	7.2 — Contributo para a imagem do enfermeiro — avalia o modo da aparência e fardamento:	
5.4 — Disponibilidade (assiduidade e pontualidade) — avalia a permanência efectiva no desempenho das funções e a efectiva presença no local de trabalho no horário estabelecido:		Aparência pessoal sempre cuidada. Sempre correctamente fardado. Incentiva os restantes elementos da equipa. Faz cumprir orientações emanadas. Preocupação constante com a imagem do enfermeiro, mesmo do colectivo	4
Muito boa. É assíduo, pontual e cumpre o horário estabelecido. Sempre disponível, sem ser necessário ser solicitado. Voluntarioso	4	Boa aparência pessoal. Bem fardado. Preocupa-se com a imagem do enfermeiro. Incentiva o cumprimento das orientações emanadas	3
Boa. É assíduo, pontual e cumpre com o horário estabelecido. Disponível quando solicitado	3	Normalmente com adequada aparência pessoal. Nem sempre está correctamente fardado. Nem sempre se preocupa com a imagem do colectivo	2
Algumas falhas de assiduidade e pontualidade. Nem sempre demonstra disponibilidade mesmo quando solicitado	2	Frequentemente descuidado na aparência pessoal. Frequentemente mal fardado. Raramente cumpre com as orientações emanadas	1
Raramente está disponível. Frequentemente tem falhas na assiduidade e pontualidade	1	8 — Desenvolvimento organizacional:	
6 — Capacidade de informação:		8.1 — Contributo na elaboração de normas — avalia a capacidade para identificar/colaborar e ou elaborar normas para o serviço ou para o Hospital:	
6.1 — Transmissão de informação — avalia o nível de transmissão de informação, quer esta se ligue com os objectivos do Hospital quer esteja relacionada com a divulgação de normas, de instruções, de notas de serviço, entre outras, que facilitem o desenvolvimento do trabalho. Avalia o modo como se presta informação ascendente/descendente:		Identifica e elabora sem dificuldade normas de actuação/procedimentos de enfermagem necessários para o serviço. Incentiva e colabora activamente com os colegas. Pertinência na abordagem	4
Excelente nível de informação sobre os objectivos do serviço a atingir. Total capacidade de fazer circular a informação ascendente e descendente. Transmissão de informação e de normas de forma clara, correcta e detalhada, sem equívocos. Dá sugestões de melhoria	4	Identifica, elabora e colabora nas normas a realizar para o serviço. Necessita de pouca supervisão na elaboração. Apresenta sugestões e ideias pertinentes	3
Bom nível de informação dos objectivos a atingir. Faz circular a informação ascendente e descendente. Transmissão regular de informação e de			

Pouco colaborante e disponível para elaboração de normas mas dá sugestões e ideias. Necessita de orientação e incentivo. Identifica necessidades prioritárias para a elaboração de normas no serviço 2

Raramente colabora na elaboração de normas. Indisponível para dar ideias ou sugestões. Não elabora 1

8.2 — Contributo para a formação em serviço — avalia a capacidade para identificar/colaborar, elaborar e ou apresentar acções de formação em serviço:

Elabora e apresenta temas para acções de formação em serviço. Voluntarioso. Incentiva e colabora com os colegas. Colabora activamente na identificação de necessidades de formação da equipa. Dá sugestões com muita pertinência 4

Colabora na elaboração e apresenta temas, necessitando de alguma supervisão. Colabora na identificação de necessidades de formação da equipa. Dá ideias e sugestões 3

Pouco colaborante e disponível tanto para a elaboração como apresentação de temas. Necessita de muito acompanhamento. Colabora na identificação de necessidades de formação da equipa, quando incentivado 2

Raramente identifica e colabora. Pouco disponível para dar ideias ou sugestões 1

Impresso relativo à avaliação dos pares, regulamento da avaliação de desempenho dos enfermeiros

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO EM ENFERMAGEM			
Ficha de Avaliação dos Pares			
Nome _____	Serviço _____	Equipa _____	
(do enfermeiro a avaliar)			
Data da avaliação _____/_____/_____	Assinatura do enfermeiro _____		
(ilegível)			
Período a que respeita a avaliação:			
De _____/_____/_____	a _____/_____/_____	Serviço _____	
Actividades relevantes ao desempenho das funções			
.....			
Contributo relevante para a equipa/serviço			
.....			
Apreciação global			
.....			
.....			
.....			

Avaliação fundamentada em dados e observações concretas e objectivas. Relacionar com ficha de notação.

Regulamento de candidatura para ingresso na categoria de enfermeiro assistente e promoção na carreira de enfermagem

1 — O presente regulamento aplica-se ao preenchimento de vagas na categoria de assistente da carreira de enfermagem em vigor no HCVP.

2 — Os conteúdos funcionais correspondentes às categorias da carreira de enfermagem são os enunciados na carreira de enfermagem em vigor.

a) As candidaturas para preenchimento de vagas podem ser para ingresso e ou acesso, internos ou externos.

b) Podem candidatar-se para preenchimento de vagas podem ser para ingresso e ou acesso, internos ou externos.

c) Em caso de concurso de ingresso, os enfermeiros candidatos que não pertençam ao quadro do HCVP devem apresentar documentação comprovativa fundamentada e esclarecedora da avaliação realizada nos anos civis anteriores à candidatura.

d) Os métodos de selecção são determinados pelo conselho de administração, sob proposta do enfermeiro-director, e podem contemplar avaliação e discussão curricular ou avaliação curricular, discussão curricular e entrevista.

e) A competência para abrir o processo de candidaturas e praticar todos os actos subjacentes é do conselho de administração, sob proposta do enfermeiro-director.

f) O aviso de abertura de concursos é publicitado através de comunicação interna do HCVP, a distribuir em todos os serviços e, em caso de concurso de ingresso, será o mesmo publicitado em jornal de expansão nacional, devendo ser explicitados os documentos necessários.

3 — O júri é constituído pelo enfermeiro-director do HCVP ou por outro enfermeiro que o substitua, que ocupa o lugar de presidente.

a) Haverá também lugar a dois vogais e um presidente suplentes, que substituirão os efectivos em caso de impedimento.

b) Os enfermeiros indicados para membros do júri do concurso apenas poderão recusar-se a exercer tais funções de acordo com as situações previstas no artigo 13.º

c) Os enfermeiros constituintes do júri podem ser enfermeiros do HCVP ou enfermeiros de outras instituições públicas ou privadas, desde que com formação superior à das vagas, sob proposta do enfermeiro-director.

3.1 — Compete, em geral, ao júri:

- a) Decidir sobre a admissibilidade dos candidatos ao concurso, de acordo com os requisitos constantes da carreira de enfermagem e do aviso de abertura;
- b) Determinar critérios de selecção e o sistema de classificação (fórmula adoptada), assim como os critérios de desempate;
- c) Seleccionar e classificar os candidatos;
- d) Elaborar a acta de cada uma das reuniões, cuja convocação compete ao seu presidente;
- e) Elaborar lista de classificação final.

3.2 — O júri delibera por maioria de votos, não sendo admitidas abstenções.

a) Constituem impedimento para poder ser membro do júri as seguintes circunstâncias: nomeação como instrutor ou participante de processo disciplinar em curso ou no ano anterior decorrente, doença comprovada e qualquer outra circunstância de que resulte lesão para o interesse do HCVP.

4 — Os avisos de abertura devem conter os seguintes elementos:

- a) Serviço a que as vagas respeitam;
- b) Categoria e número de vagas;
- c) Competências para a vaga em causa;
- d) Prazo e local para apresentação das candidaturas;
- e) Elementos que devem constar dos requerimentos;
- f) Enumeração dos documentos que devem constar do processo;
- g) Indicação deste regulamento;
- h) Constituição do júri;
- i) Métodos de selecção;
- j) Critérios de selecção e sistema de classificação (fórmula adoptada), assim como os critérios de desempate;
- k) Outras indicações julgadas necessárias para melhor esclarecimento dos interessados.

5 — O prazo para apresentação de candidaturas é de 22 dias úteis a partir da publicitação do aviso de abertura, devendo os respectivos requerimentos ser entregues pessoalmente ou enviados pelo correio, sob registo e com aviso de recepção.

6 — Das actas elaboradas das reuniões realizadas pelo júri deverá constar:

- a) Local, data e hora de início da reunião;
- b) Identificação dos elementos participantes;
- c) Ordem de trabalhos;
- d) Deliberações tomadas e respectiva fundamentação;
- e) Hora de término da reunião;
- f) Outros dados que o júri considerar pertinentes discriminar.

7 — Findo o prazo de apresentação das candidaturas, o júri elaborará no prazo de 15 dias a lista dos candidatos admitidos e excluídos, com indicação sucinta dos motivos de exclusão.

a) Concluída a elaboração da lista, o júri promoverá a sua imediata remessa para publicação em comunicação interna de serviço do HCVP.

b) Os candidatos excluídos poderão recorrer para a entidade que autorizou a abertura das vagas no prazo de cinco dias a contar da data de publicação ou afixação da lista.

c) A interposição de recurso não suspende as operações do processo, as quais prosseguirão até à fase de elaboração da lista de classificação final, exclusive.

d) A entidade recorrida deverá decidir do recurso no prazo máximo de cinco dias úteis a contar da sua interposição.

e) Sempre que seja dado provimento ao recurso, o júri promoverá, no prazo de cinco dias úteis contados da decisão, o envio para publicação, nos termos do n.º 2, da alteração da lista de candidatos.

8 — Os candidatos serão classificados de acordo com a aplicação de fórmula adoptada pelo júri do concurso em questão.

a) A classificação final será atribuída em valores arredondados até às décimas, considerando-se aprovados os candidatos que disponham de pontuação correspondente a 12 valores na escala de 1 a 20 valores.

b) O júri elaborará a lista de classificação final, que será entregue ao conselho de administração do HCVP no prazo de 60 dias úteis após a publicação do aviso de abertura do concurso.

c) O conselho de administração do HCVP homologará a lista de classificação no prazo de cinco dias úteis após a sua entrega pelo júri, a qual será afixada em todos os serviços durante um período de 15 dias.

8.1 — Os candidatos poderão requerer ao conselho de administração do HCVP que lhe seja passada certidão das actas das reuniões do júri, sendo a mesma emitida e posta à disposição do requerente no prazo de 10 dias úteis a contar da data do requerimento.

8.2 — Da lista de classificação cabe recurso por parte dos concorrentes para o conselho de administração do HCVP, que deverá apresentar em comunicação interna de serviço a sua decisão fundamentada no prazo de 15 dias.

9 — Consideram-se automaticamente ingressados ou promovidos à categoria de enfermeiro assistente todos os enfermeiros que tenham sido aprovados por ordem decrescente da classificação e que preencham as vagas publicitadas no aviso de abertura, produzindo efeitos a partir da data de publicação da classificação final dos candidatos.

ANEXO II

Valor do índice 100 das carreiras do HCVP

Categorias	Tabela de 1 de Janeiro de 2003 (em euros)
Técnicos superiores de saúde	1 465,31
Técnicos de informática	833,63
Administrativos	548,66
Auxiliares	438,74
Telefonistas	632,27
Motoristas	633,11
Porteiros	477,80
Auxiliares de diagnóstico e terapêutica	621,14
Manutenção e assistência	633,11
Técnicos de diagnóstico e terapêutica	892,67
Enfermagem	949,73
Tabelas a extinguir quando vagarem	
Serviços administrativos	522,53
Serviços gerais	438,74

Lisboa, 29 de Abril de 2003.

Pelo Hospital da Cruz Vermelha Portuguesa:

(Assinatura ilegíveis.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIFAP — Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, representa os seguintes Sindicatos:

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurante e Similares do Algarve;
 Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
 Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região 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, 13 de Agosto de 2003- — Pela Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 18 de Agosto de 2003.

Depositado em 19 de Agosto de 2003, a fl. 38 do livro n.º 10, com o n.º 267/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a SCC — Sociedade Central de Cervejas, S. A. (Cervejaria da Trindade) e o Sind. dos Trabalhadores na Ind. de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul — Alteração salarial.

Tabela salarial 2003

Níveis	Remunerações mensal (euros)
Chefe de mesa	871,26
Subchefe de mesa	850,29
Empregado de mesa de 1. ^a	814,70
Empregado de mesa de 2. ^a	766,28
Estagiário de restauração e bebidas	550
Empregado de balcão 1. ^a	664,94
Empregado de balcão 2. ^a	639,04
Chefe de cozinha	871,26

Níveis	Remunerações mensal (euros)
Cozinheiro 1. ^a	719,48
Cozinheiro 2. ^a	670,11
Cozinheiro 3. ^a	644,01
Estagiário de cozinheiro	580
Despenseiro	871,26

Lisboa, 31 de Maio de 2003.

Pela SCC — Sociedade Central de Cervejas, S.A.:

(*Assinatura ilegível.*)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul:

(*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 12 de Agosto de 2003.

Depositado em 18 de Agosto de 2003, a fl. 37 do livro n.º 10, com o n.º 258/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a COOPCASTRENSE — Cooperativa de Consumo Popular Castrense, C. R. L., e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras.

Cláusula 2.^a

Vigência e revisão

1 — Este AE entra em vigor nos termos da lei e vigorará pelo prazo mínimo de dois anos.

2 — Porém, a tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária entram em vigor no dia 1 de Janeiro de 2003 e vigorarão por um período de 12 meses.

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

4 — A denúncia, para ser válida, deverá ser remetida por carta registada com aviso de recepção às demais partes contratantes e será acompanhada de proposta de revisão.

5 — As contrapartes deverão enviar às partes denunciadas uma contraproposta até 30 dias após a recepção da proposta, sob pena de aceitarem o proposto.

6 — As partes denunciadas poderão dispor de 10 dias para examinar a contraproposta.

7 — As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, no 1.º dia útil após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

Cláusula 4.^a

Subsídio de almoço

1 — A todos os trabalhadores abrangidos pelo presente AE será atribuído, a título de subsídio de almoço, por cada dia útil de trabalho efectivamente prestado, a importância de € 4,30.

ANEXO II

Tabela salarial Supermercado

Nível	Categoria profissional	Remuneração (euros)
I	Gerente comercial	686,40
II	Encarregado geral	609,40
III	Operador-encarregado	577,50
IV	Operador especializado	522,50
V	Operador de 1. ^a	457,80
VI	Operador de 2. ^a	439,80
VII	Operador-ajudante	380,30
VIII	Servente de limpeza	384,30

ANEXO III

Tabela salarial Talhantes

Nível	Categoria profissional	Remuneração (euros)
III	Encarregado de talho	605,20
IV	Talhante de 1. ^a	537,50
V	Talhante de 2. ^a	469,60
VII	Praticante de talhante	418,80

ANEXO IV

Tabela salarial Escritório

Nível	Categoria profissional	Remuneração (euros)
II	Chefe de escritório	600,10
III	Primeiro-escriurário	566,20
IV	Segundo-escriurário	522,00
V	Terceiro-escriurário	449,60
VI	Estagiário do 2. ^o ano	430
VII	Estagiário do 1. ^o ano	376,20

ANEXO V

Diuturnidades — € 15,10.
Subsídio de caixa — € 19,50.

Beja, 14 de Maio de 2003.

Pela COOPCASTRENSE — Cooperativa de Consumo Popular Castrense, C. R. L.:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 12 de Agosto de 2003.

Depositado em 18 de Agosto de 2003, a fl. 38 do livro n.º 10, com o n.º 263/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a Cooperativa de Produção e Consumo Proletário Alentejano, C. R. L., e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras.

Cláusula 2.^a

Vigência e revisão

1 — Este AE entra em vigor nos termos da lei e vigorará pelo prazo mínimo de dois anos.

2 — Porém, a tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária entram em vigor no dia 1 de Abril de 2003 e vigorarão por um período de 12 meses.

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

4 — A denúncia para ser válida deverá ser remetida por carta registada com aviso de recepção às demais partes contratantes e será acompanhada da proposta de revisão.

5 — As contrapartes deverão enviar às partes denunciadas uma contraproposta até 30 dias após a recepção da proposta, sob pena de aceitarem o proposto.

6 — As partes denunciadas poderão dispor de 10 dias para examinar a contraproposta.

7 — As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, no 1.º dia útil após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

Cláusula 4.^a

Subsídio de almoço

A todos os trabalhadores abrangidos pelo presente AE será atribuído, a título de subsídio de almoço e por cada dia útil de trabalho efectivamente prestado, a importância de € 4,45.

ANEXO II

Tabela salarial

Supermercado e escritório

Nível	Categoria profissional	Remuneração (euros)
I	Gerente comercial	1 113,30
II	Chefe de escritório/encarregado-geral e técnico bacharel	1 113,30
III	Operador-encarregado (armazém/loja) ...	953,10
III-A	Guarda-livros	953,10
IV	Subchefe de secção	685,90
IV-A	Escriurário principal	593,40
IV-B	Operador de computador de 1. ^a	593,40
V	Operador especializado	546,40
V-A	Primeiro-escriurário	546,40
VI	Operador de 1. ^a	479,60
VI-A	Segundo-escriurário	479,60
VII	Operador de 2. ^a	451,20
VII-A	Terceiro-escriurário	451,20

Nível	Categoria profissional	Remuneração (euros)
VIII	Servente de limpeza	467,70
IX	Operador-ajudante	443
IX-A	Estagiário de escritório do 2.º ano	443
X	Praticante do 2.º ano	387,10
X-A	Estagiário de escritório do 1.º ano	387,10
XI	Praticante do 1.º ano	350,20
XI-A	Praticante de escritório	350,20

ANEXO III

Tabela salarial

Talho

Nível	Categoria profissional	Remuneração (euros)
III	Encarregado de talho	953,10
IV	Subchefe de secção de talho	821,70
V	Talhante de 1.ª	778,90
VI	Talhante de 2.ª	755,70
VII	Talhante de 3.ª	487,40
VII-A	Salsicheiro	487,40
VIII	Praticante de talhante de 2.ª	387,60
IX	Praticante de talhante de 1.ª	350,20

ANEXO IV

Diuturnidades — € 18,50.

Subsídio de caixa — € 40.

Beja, 15 de Maio de 2003.

Pela Cooperativa de Produção e Consumo Proletário Alentejano, C. R. L.:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 12 de Agosto de 2003.

Depositado em 18 de Agosto de 2003, a fl. 38 do livro n.º 10, com o n.º 264/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

Acordo de adesão entre a CIMPOR — Ind. de Cimentos, S. A., e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins ao AE entre aquela empresa e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros.

A CIMPOR — Indústria de Cimentos, S. A., por um lado, e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, por outro, acordam entre si, ao abrigo do disposto no artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, a adesão ao AE celebrado entre a CIMPOR — Indústria de Cimentos, S. A., e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores

res e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2003.

Lisboa, 30 de Junho de 2003.

Pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

(Assinatura ilegível.)

Pela CIMPOR — Indústria de Cimentos, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 30 de Julho de 2003.

Depositado em 18 de Agosto de 2003, a fl. 38 do livro n.º 10, com o n.º 266/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

Acordo de adesão entre a AIOS — Assoc. dos Industriais de Ourivesaria do Sul e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins aos CCT entre a mesma associação patronal e a FEQUIMETAL — Feder. Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás.

A AIOS — Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul, por um lado, e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, por outro, acordam entre si, ao abrigo do disposto no artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, a adesão ao CCT celebrado entre a AIOS — Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul e a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2002, com as actualizações salariais e outras publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2003.

Lisboa, 8 de Julho de 2003.

Pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

(Assinatura ilegível.)

Pela AIOS — Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul:

(Assinatura ilegível.)

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 — Rectificação.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2003, encontra-se publicado o CCT mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexactidão, impondo-se, por isso, a necessária correcção.

Assim, a p. 1719 da citada publicação, no grupo I da tabela de remunerações mínimas do anexo III-A, onde se lê «€ 1025,15» deve ler-se «€ 1021,15».

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimentos, Construção e Similares do Dist. de Leiria

Aprovados em assembleia constituinte e descentralizada, realizada nos dias 14, 15, 16 e 17 de Maio de 2003.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

Denominação

O Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção e Similares do Distrito de Leiria é a associação sindical constituída pelos trabalhadores nele filiados que exerçam a sua actividade em: cerâmica doméstica e electrónica, cerâmica decorativa, azulejos, sanitários, pavimentos, ladrilhos e refractários, cerâmica de construção, barro vermelho e grés, mosaicos e manilhas, artefactos de cimento, peças de betão, cimento em pó, cal hidráulica, gessos e estafes, betão preparado, fibrocimento e abrasivos, construção civil e obras públicas, serrações, marcenarias, carpintarias, aglomerados, lamelados, prensados, contraplacados, folheados, canelados, painéis e fibras de madeira, pré-fabricados de madeira, abate de árvores, importação e exportação de madeiras, gabinetes de estudos e projectos, sondagens e fundações, extracção e transformação de mármore, granitos e outras rochas similares, extracção de argila, saibro e areia, ou noutros sectores complementares ou com estes correlacionados, independentemente das suas profissões.

Artigo 2.º

Âmbito

O Sindicato exerce a sua actividade no distrito de Leiria.

Artigo 3.º

Sede

O Sindicato tem a sua sede em Leiria.

CAPÍTULO II

Natureza e princípios fundamentais

Artigo 4.º

Natureza de classe e de massas

O Sindicato é uma organização sindical de classe, que reconhece o papel fundamental da luta de classes na evolução histórica da humanidade e defende os legítimos direitos, interesses e aspirações colectivas e individuais dos trabalhadores.

Artigo 5.º

Princípios fundamentais

O Sindicato orienta a sua acção pelos princípios da liberdade, da unidade, da democracia, da independência, da solidariedade e do sindicalismo de massas.

Artigo 6.º

Liberdade sindical

O princípio da liberdade sindical, reconhecido e defendido pelo Sindicato, garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem, independentemente das suas opções políticas ou religiosas e sem discriminação de sexo, raça, etnia ou nacionalidade.

Artigo 7.º

Unidade sindical

O Sindicato defende a unidade dos trabalhadores e a unidade orgânica do movimento sindical como condição e garantia da defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores, combatendo todas as acções tendentes à sua divisão.

Artigo 8.º

Democracia sindical

1 — A democracia sindical regula toda a orgânica e vida interna do Sindicato, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados.

2 — A democracia sindical que o Sindicato preconiza assenta na participação activa dos trabalhadores na definição das suas reivindicações e objectivos programáticos, na eleição e destituição dos seus dirigentes, na liberdade de expressão e discussão de todos os pontos de vista existentes no seio dos trabalhadores e no respeito integral pelas decisões maioritariamente expressas, resultantes de um processo decisório democrático que valorize o contributo de todos.

Artigo 9.º

Independência sindical

O Sindicato define os seus objectivos e desenvolve a sua actividade com total independência em relação ao patronato, Estado, confissões religiosas, partidos políticos ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical.

Artigo 10.º

Solidariedade

O Sindicato cultiva e promove os valores da solidariedade de classe, combatendo o egoísmo individualista e corporativo, lutando pela emancipação social dos trabalhadores portugueses e de todo o mundo e pelo fim da exploração capitalista e da dominação imperialista.

Artigo 11.º

Sindicalismo de massas

O Sindicato assenta a sua acção na permanente audição e mobilização dos trabalhadores e na intervenção de massas nas diversas formas de luta pela defesa dos seus direitos e interesses e pela elevação da sua consciência política e de classe.

Artigo 12.º

Estrutura superior

O Sindicato, como afirmação concreta dos princípios enunciados, é filiado:

- a) Nas federações sindicais respectivas;
- b) Na Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional e, consequentemente, nas suas estruturas locais e regionais.

CAPÍTULO III

Objectivos e competências

Artigo 13.º

Objectivos

O Sindicato tem por objectivo, em especial:

- a) Organizar os trabalhadores para a defesa dos seus direitos colectivos e individuais;
- b) Promover, organizar e apoiar acções conducentes à satisfação das reivindicações dos trabalhadores, de acordo com a sua vontade democrática;
- c) Alicerçar a solidariedade e a unidade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência de classe, sindical e política;
- d) Defender as liberdades democráticas, os direitos e conquistas dos trabalhadores e das suas organizações, combatendo a subversão do regime democrático e reafirmando a sua fidelidade ao projecto de justiça social iniciado com a Revolução de Abril;
- e) Desenvolver um sindicalismo de intervenção e transformação com a participação dos trabalhadores na luta pela sua emancipação e pela construção de uma sociedade mais justa e fraterna sem exploração do homem pelo homem.

Artigo 14.º

Competências

Ao Sindicato compete, nomeadamente:

- a) Celebrar convenções colectivas de trabalho;
- b) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, quando solicitado para o efeito por outras organizações sindicais ou por organismos oficiais;
- c) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- d) Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis, instrumentos de regulamentação colectiva e regulamentos de trabalho na defesa dos interesses dos trabalhadores;
- e) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais e em todos os casos de despedimento;
- f) Prestar assistência sindical, jurídica ou outra aos associados nos conflitos resultantes de relações ou acidentes de trabalho, bem como de doenças profissionais;
- g) Gerir e participar na gestão, em colaboração com outras associações sindicais, das instituições de segurança social e outras organizações que visem satisfazer os interesses dos trabalhadores;
- h) Participar nas iniciativas e apoiar as acções desenvolvidas pelas estruturas sindicais superiores em que está filiado, bem como levar à prática as deliberações dos órgãos dessas estruturas tomadas democraticamente e de acordo com os respectivos estatutos;
- i) Cooperar com as comissões de trabalhadores no exercício das suas atribuições, com respeito pelo princípio de independência de cada organização;
- j) Filiar-se em associações de campismo, caravanesimo ou outras que visem a satisfação dos interesses sociais, culturais ou recreativos dos trabalhadores.

CAPÍTULO IV

Associados

Artigo 15.º

Pedido de filiação

Têm o direito de se filiar no Sindicato todos os trabalhadores que estejam nas condições previstas no artigo 1.º dos presentes estatutos e exerçam a sua actividade na área indicada no artigo 2.º

Artigo 16.º

Aceitação ou recusa de filiação

1 — A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção que deverá decidir no prazo máximo de oito dias após a apresentação do pedido.

2 — A direcção comunicará a sua decisão ao interessado.

3 — Da decisão da direcção cabe recurso para a assembleia geral, que o apreciará na primeira reunião que ocorrer após a sua interposição, salvo se já tiver sido convocada ou se se tratar de assembleia geral eleitoral.

4 — Têm legitimidade para interpor recurso o interessado e qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 17.º

Direitos dos associados

São direitos dos associados:

- a) Eleger, ser eleito e destituir os órgãos do Sindicato nas condições focadas nos presentes estatutos;
- b) Participar em todas as deliberações que lhe digam directamente respeito;
- c) Participar nas actividades do Sindicato a todos os níveis, nomeadamente nas reuniões da assembleia geral, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;
- d) Beneficiar da acção desenvolvida pelo Sindicato e pelas estruturas sindicais em que este está inserido em defesa dos interesses profissionais, económicos e culturais comuns a todos os associados ou dos seus interesses específicos;
- e) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato ou por quaisquer instituições ou cooperativas de que faça parte ou de organizações em que o Sindicato esteja filiado, nos termos dos respectivos estatutos;
- f) Ser informado, regularmente, da actividade desenvolvida pelo Sindicato e pelas estruturas sindicais em que está inserido;
- g) Requerer a convocação dos órgãos de participação directa dos associados, designadamente da assembleia geral, nos termos previstos nos presentes estatutos;
- h) Exprimir os seus pontos de vista sobre todas as questões do interesse dos trabalhadores e for-

mular livremente as críticas que tiver por convenientes à actuação e às decisões dos diversos órgãos do Sindicato, mas sempre no seu seio e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas;

- i) Exercer o direito de tendência de acordo com o disposto no artigo seguinte.

Artigo 18.º

Direito de tendência

1 — O Sindicato, pela sua própria natureza unitária, reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião político-ideológicas cuja organização é, no entanto, exterior ao movimento sindical e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.

2 — As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos.

3 — As correntes de opinião podem exercer a sua influência e participação sem que esse direito em circunstância alguma possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

4 — As formas de participação e expressão das diversas correntes de opinião, nos órgãos do Sindicato, subordinam-se às normas regulamentares definidas e aprovadas pelos órgãos competentes.

Artigo 19.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- a) Participar nas actividades do Sindicato e manter-se delas informado, nomeadamente participando nas reuniões da assembleia geral e desempenhando as funções para que for eleito ou nomeado, salvo por motivos devidamente justificados;
- b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos e regulamentos do Sindicato, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- c) Apoiar activamente as acções do Sindicato na prossecução dos seus objectivos;
- d) Divulgar os princípios fundamentais e objectivos do Sindicato, com vista ao alargamento da sua influência e da do movimento sindical;
- e) Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses colectivos dos trabalhadores;
- f) Fortalecer a organização e a acção sindical nos locais de trabalho incentivando a participação do maior número de trabalhadores na actividade sindical e promovendo a aplicação prática das orientações definidas pelo Sindicato;
- g) Contribuir para a sua educação sindical, cultural e política bem como para a dos demais trabalhadores;
- h) Divulgar as edições do Sindicato;
- i) Pagar mensalmente a quotização, salvo nos casos em que deixarem de receber as respectivas retribuições por motivo de doença, cumprimento do serviço militar ou desemprego;

- j) Comunicar ao Sindicato, no prazo máximo de 15 dias, a mudança de residência, a reforma, a incapacidade por doença, o impedimento por serviço militar, a situação de desemprego e, ainda, quando deixar de exercer a actividade profissional no âmbito do Sindicato.

Artigo 20.º

Perda de qualidade de associado

Perdem a qualidade de associados os trabalhadores que:

- a) Deixarem voluntariamente de exercer a actividade profissional ou deixarem de a exercer na área do Sindicato, excepto quando deslocados;
- b) Se retirarem voluntariamente desde que o façam mediante comunicação por escrito à direcção;
- c) Hajam sido punidos com a sanção de expulsão;
- d) Tenham sido abrangidos por medidas de reestruturação sindical que impliquem a representação por outro sindicato;
- e) Deixarem de pagar as quotas sem motivo justificado durante três meses e se, depois de avisados por escrito pelo Sindicato, não efectuarem o pagamento no prazo de um mês a contar da data da recepção do aviso.

Artigo 21.º

Readmissão

1 — Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstas para a admissão salvo os casos de expulsão, em que o pedido de readmissão deverá ser apreciado pela assembleia de delegados e votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos votos validamente expressos.

2 — Da decisão da assembleia de delegados cabe recurso para a assembleia geral.

Artigo 22.º

Impedimentos

1 — Os trabalhadores impedidos por cumprimento de serviço militar ou doença e nas situações de desemprego e reforma, desde que tenham feito a comunicação a que se refere a alínea j) do artigo 19.º, não perdem a qualidade de associados, gozando dos direitos dos demais associados, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Os associados reformados não podem serem eleitos para os órgãos dirigentes do Sindicato, mas podem sê-lo para os órgãos dirigentes da organização sindical dos reformados e da estrutura em que esta esteja inserida e da qual passam a fazer parte.

Artigo 23.º

Quotizações em atraso

Os associados que deixarem de pagar quotas sem motivo justificado durante mais de três meses não poderão exercer os direitos previstos nas alíneas a), c), e), g) e i) do artigo 17.º dos presentes estatutos, até à regularização do seu pagamento.

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

Artigo 24.º

Sanções

Podem ser aplicadas aos associados as sanções de repreensão, de suspensão até 12 meses e de expulsão.

Artigo 25.º

Causas para sanções

Incorrem nas sanções referidas no artigo anterior, consoante a gravidade da infracção, os associados que:

- a) Não cumpram, de forma injustificada, os deveres previstos no artigo 19.º;
- b) Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes, tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;
- c) Pratiquem actos lesivos dos interesses e direitos do Sindicato ou dos trabalhadores.

Artigo 26.º

Processo disciplinar

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar.

Artigo 27.º

Poder disciplinar

1 — O poder disciplinar será exercido pela direcção, a qual nomeará, para o efeito, uma comissão de inquérito.

2 — A direcção poderá, por proposta da comissão de inquérito, suspender preventivamente o associado a quem foi instaurado processo disciplinar e, antes de proferida a decisão pela direcção, o processo será remetido à assembleia de delegados para que emita o seu parecer.

3 — Da decisão da direcção cabe recurso para a assembleia geral, que decidirá em última instância.

4 — O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião que ocorrer após a decisão, salvo se a assembleia geral já tiver sido convocada ou se se tratar de assembleia geral eleitoral.

CAPÍTULO VI

Organização do sindicato

SECÇÃO I

Princípios gerais

Artigo 28.º

Sindicato

1 — O Sindicato é a associação sindical de base da estrutura do movimento sindical a quem cabe a direcção de toda a actividade sindical no respectivo âmbito.

2 — A estrutura do Sindicato, a sua organização e actividade assenta na participação activa e directa dos trabalhadores, desde o local de trabalho e desenvolve-se, predominantemente, a partir das organizações sindicais de empresa, estabelecimento e unidade de produção.

SECÇÃO II

Organização sindical nos locais de trabalho

Artigo 29.º

Estrutura de base

A estrutura do Sindicato nos locais de trabalho é constituída pela secção sindical cujos órgãos são:

- a) Plenário dos trabalhadores;
- b) Delegados sindicais;
- c) Comissão sindical ou intersindical.

Artigo 30.º

Secção sindical

1 — A secção sindical é constituída pelos trabalhadores sindicalizados que exercem a sua actividade em determinada empresa, estabelecimento e unidade de produção.

2 — Poderão participar na actividade da secção sindical os trabalhadores da empresa, estabelecimento e unidade de produção não sindicalizados, desde que assim o deliberem os trabalhadores sindicalizados a quem incumbe definir a forma dessa participação.

3 — O Sindicato só deverá promover a institucionalização da secção sindical nas empresas do ramo de actividade que representa.

Artigo 31.º

Competências

Compete à secção sindical o exercício da actividade sindical na empresa, estabelecimento e unidade de produção, bem como participar, através dos respectivos órgãos, na actividade sindical desenvolvida pelo Sindicato a todos os níveis.

Artigo 32.º

Plenário de trabalhadores

O plenário de trabalhadores é o órgão deliberativo do colectivo dos trabalhadores que constituem a secção sindical.

Artigo 33.º

Delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais são associados do Sindicato, eleitos pelos trabalhadores por voto directo e secreto que actuam como elementos de coordenação e dinamização da actividade sindical nos locais de trabalho e participam nos órgãos do Sindicato nos termos previstos nos presentes estatutos.

2 — Em casos excepcionais, quando não seja possível a eleição do delegado ou delegados sindicais, estes

podem ser designados pela direcção, devendo a eleição processar-se logo que as condições o permitam.

3 — Os delegados sindicais exercem a sua actividade junto das empresas ou nos diversos locais de trabalho de uma mesma empresa.

Artigo 34.º

Atribuição de delegados

Na dinamização da necessária e permanente interligação entre os associados e o Sindicato, são atribuições dos delegados sindicais:

- a) Informar os trabalhadores da actividade sindical, assegurando nomeadamente que os comunicados e as demais informações do Sindicato cheguem a todos os associados;
- b) Estimular a participação activa dos trabalhadores na vida sindical, motivando nomeadamente a sua inscrição no Sindicato no caso de não serem filiados;
- c) Promover a institucionalização da secção sindical onde não exista, bem como a constituição de comissões sindicais ou intersindicais;
- d) Zelar pelo rigoroso cumprimento das disposições contratuais, regulamentares e legais na defesa dos interesses dos trabalhadores a nível dos locais de trabalho e, se necessário, aconselhar e acompanhar a comunicação de irregularidades ao Sindicato;
- e) Cobrar ou controlar a cobrança e remessa ao Sindicato da quotização sindical;
- f) Colaborar com a direcção e órgãos sectoriais do Sindicato, participando, nomeadamente, nos órgãos do Sindicato, nos termos estatutariamente previstos;
- g) Exercer as demais actividades que lhes sejam solicitadas pela direcção ou por outros órgãos do Sindicato.

Artigo 35.º

Comissão sindical e intersindical

1 — A comissão sindical e intersindical são constituídas pelos delegados sindicais de uma empresa, estabelecimento e unidade de produção, que pertençam, respectivamente, a um só sindicato ou a vários sindicatos.

2 — No caso de o número de delegados sindicais que constituem a comissão sindical ou intersindical o justificar estas poderão eleger, de entre os seus membros, um secretariado, definindo as suas funções.

Artigo 36.º

Competências

A comissão sindical ou intersindical é o órgão de direcção e coordenação da actividade da secção sindical, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos e as deliberações dos órgãos competentes do Sindicato.

CAPÍTULO VII

Organização. Disposições gerais

Artigo 37.º

1 — Os órgãos do Sindicato são:

- a) Assembleia geral;
- b) Mesa da assembleia geral;
- c) Direcção;
- d) Comissão executiva;
- e) Assembleia de delegados;
- f) Conselho fiscalizador.

2 — Os órgãos dirigentes do Sindicato são a direcção, a mesa da assembleia geral e o conselho fiscalizador.

Artigo 38.º

Eleição

Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscalizador são eleitos pela assembleia geral, de entre os associados do Sindicato, no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 39.º

Mandato

A duração do mandato dos membros eleitos do Sindicato, a qualquer nível e, nomeadamente, da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscalizador é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

Artigo 40.º

Gratuidade do exercício do cargo

1 — O exercício dos cargos associativos é gratuito.

2 — Os membros eleitos do Sindicato que, por motivos do desempenho das suas funções, percam toda ou parte da retribuição regularmente auferida pelo seu trabalho têm direito ao reembolso pelo Sindicato das importâncias correspondentes.

Artigo 41.º

Perda de mandato

1 — Os membros eleitos podem ser destituídos pelo órgão que os elegeu desde que em reunião que haja sido convocada expressamente para este efeito, com a antecedência mínima de 15 dias, e desde que votada por, pelo menos, dois terços do número total de associados presentes.

2 — O órgão que destituir, pelo menos, 50% dos membros de um ou mais órgãos elegerá uma comissão provisória em substituição do órgão ou órgãos destituídos.

3 — Se os membros destituídos nos termos dos números anteriores não atingirem a percentagem referida no n.º 2, a substituição só se verificará a pedido dos restantes membros do respectivo órgão.

4 — Nos casos previstos no n.º 2 realizar-se-ão eleições extraordinárias para o órgão ou órgãos cujos mem-

brob tiverem sido destituídos no prazo máximo de 90 dias, salvo se essa destituição se verificar no último ano do mandato, caso em que a comissão provisória eleita exercerá as funções até ao seu termo.

5 — O órgão ou órgãos eleitos nos termos do número anterior completarão o mandato do órgão ou órgãos substituídos.

6 — O disposto nos n.ºs 1, 2, 3, 4 e 5 aplicar-se-á aos casos de renúncia, abandono de funções ou impedimento dos membros de qualquer órgão.

7 — Considera-se abandono de funções o facto de o membro eleito de um órgão não comparecer para desempenhar o seu cargo no prazo de 30 dias após a convocação ou faltar, injustificadamente, a cinco reuniões do órgão a que pertencer.

8 — A declaração de abandono de funções é da competência da mesa da assembleia geral a pedido dos restantes membros do respectivo órgão.

Artigo 42.º

Funcionamento dos órgãos

O funcionamento de cada um dos órgãos do Sindicato será objecto de regulamento a aprovar pelo próprio órgão, salvo disposição em contrário, mas, em caso algum, poderão contrariar o disposto nos presentes estatutos.

Artigo 43.º

Quórum

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

Artigo 44.º

Deliberações

1 — As deliberações dos órgãos do Sindicato são tomadas por maioria simples, salvo disposição estatutária em contrário.

2 — Em caso de empate proceder-se-á a nova votação e, caso o empate se mantenha, fica a deliberação adiada para nova reunião.

3 — Das reuniões deverá sempre lavrar-se acta.

CAPÍTULO VIII

SECÇÃO I

Assembleia geral

Artigo 45.º

Composição

A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do Sindicato e é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 46.º

Competência

Compete, em especial, à assembleia geral:

- a) Eleger os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscalizador;
- b) Deliberar sobre a destituição dos membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscalizador;
- c) Autorizar a direcção a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- d) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do Sindicato ou entre estes e os associados, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo de processos a fim de habilitar a assembleia geral a decidir conscientemente;
- e) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direcção e da assembleia de delegados;
- f) Deliberar sobre a alteração aos estatutos;
- g) Deliberar sobre a integração, fusão ou dissolução do Sindicato e consequente liquidação do seu património;
- h) Aprovar os regulamentos previstos nos presentes estatutos;
- i) Definir as formas de exercício do direito de tendência.

Artigo 47.º

Reuniões

1 — A assembleia geral reunirá, obrigatoriamente, em sessão ordinária, de quatro em quatro anos, para exercer as atribuições previstas na alínea a) do artigo 46.º

2 — A assembleia geral reunirá, em sessão extraordinária:

- a) Sempre que a mesa da assembleia geral o entender necessário;
- b) A solicitação da direcção;
- c) A solicitação da assembleia de delegados;
- d) A requerimento de, pelo menos, um décimo ou 200 dos associados, no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3 — Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos e fundamentados por escrito ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos.

4 — Nos casos previstos nas alíneas b), c) e d) do n.º 2 o presidente da mesa deverá convocar a assembleia geral de forma que esta se realize no prazo máximo de 30 dias após a recepção do requerimento, salvo motivo justificado em que o prazo máximo é de 60 dias.

Artigo 48.º

Convocação

1 — A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa da assembleia geral, ou, em caso de impedimento, por um dos secretários através de anúncios convocatórios publicados em, pelo menos, um dos jornais mais lidos da área em que o Sindicato exerce a sua actividade, com a antecedência mínima de 15 dias.

2 — Nos casos em que as reuniões sejam convocadas para os fins constantes das alíneas b), c), f) e g) do artigo 46.º, o prazo mínimo para a publicação dos anúncios convocatórios é de 30 dias e, se se tratar de assembleia geral eleitoral, o prazo é de 60 dias.

Artigo 49.º

Início e quórum das reuniões

1 — As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada, desde que esteja presente a maioria dos sócios, ou trinta minutos mais tarde, com a presença de qualquer número de sócios, salvo disposição em contrário.

2 — As reuniões extraordinárias requeridas pelos associados, ao abrigo do disposto na alínea d) do artigo 47.º, não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços do número de requerentes.

Artigo 50.º

Funcionamento

1 — As reuniões da assembleia geral poderão realizar-se num único local ou em diversos locais, dentro da área de actividade do Sindicato, no mesmo dia ou em dias diferentes.

2 — Compete à mesa da assembleia geral deliberar sobre a forma de realização da assembleia geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar a mais ampla participação dos associados.

SECÇÃO II

Mesa da assembleia geral

Artigo 51.º

Constituição

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e dois secretários.

2 — Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente será substituído por um dos secretários a designar de entre si.

Artigo 52.º

Competência

Compete à mesa da assembleia geral:

- a) Convocar e presidir às reuniões da assembleia geral, assegurando o bom andamento dos trabalhos;
- b) Dar conhecimento à assembleia geral das propostas, dos projectos de deliberação e requerimento, depois de verificar a sua regularidade, e pô-los à discussão;
- c) Elaborar as actas das reuniões da assembleia geral;
- d) Dar posse aos novos membros eleitos para os corpos gerentes.

CAPÍTULO IX

Direcção

Artigo 53.º

Composição

1 — A direcção do Sindicato é constituída por um mínimo de nove membros eleitos pela assembleia geral.

Artigo 54.º

Competências

Compete à direcção, em especial:

- a) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
- b) Dirigir e coordenar a actividade do Sindicato, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos e as deliberações da assembleia geral;
- c) Promover a discussão colectiva das grandes questões que foram colocadas ao Sindicato e ao movimento sindical, com vista à adequação permanente da sua acção em defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores;
- d) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais ela deva pronunciar-se;
- e) Apresentar anualmente à assembleia de delegados o relatório de actividades e as contas, bem como o plano de actividades e o orçamento para o ano seguinte, acompanhados dos respectivos pareceres do conselho fiscalizador;
- f) Apreciar regularmente a actividade desenvolvida pela comissão executiva ou por qualquer dos seus membros;
- g) Aceitar e recusar os pedidos de inscrição dos associados;
- h) Exercer o poder disciplinar;
- i) Eleger e destituir a comissão executiva e o presidente;
- j) Aprovar o regulamento do seu funcionamento.

Artigo 55.º

Definição de funções

1 — A direcção, na sua primeira reunião, deverá:

- a) Eleger, de entre os seus membros, uma comissão executiva, fixando o número dos membros desta;
- b) Definir as funções dos restantes membros;
- c) Aprovar o regulamento do seu funcionamento.

2 — A direcção deverá, por proposta da comissão executiva, eleger, de entre os membros desta, um presidente ou coordenador, cujas funções serão fixadas no respectivo regulamento.

3 — A direcção poderá delegar poderes na comissão executiva, bem como constituir mandatários para a prática de certos e determinados actos, devendo, para tal, fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

4 — Para obrigar o Sindicato é necessário a assinatura de, pelo menos, dois membros da direcção.

Artigo 56.º

Reuniões

1 — A direcção reúne sempre que necessário e, no mínimo, de três em três meses.

2 — A direcção reúne, extraordinariamente:

- a) Por deliberação própria;
- b) Sempre que a comissão executiva o entender necessário.

Artigo 57.º

Deliberações

1 — As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos seus membros.

2 — A direcção só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

CAPÍTULO X

Comissão executiva

Artigo 58.º

Composição

A comissão executiva é constituída por três membros eleitos pela direcção, de entre si, e é presidida pelo presidente ou coordenador da direcção.

Artigo 59.º

Competências

Compete à comissão executiva, de acordo com as deliberações da direcção, assegurar com carácter permanente:

- a) A aplicação das deliberações da direcção e o acompanhamento da sua execução;
- b) A coordenação da acção sindical nas diversas áreas;
- c) Assegurar o regular funcionamento e a gestão corrente do Sindicato, designadamente nos domínios patrimonial, administrativo, financeiro e do pessoal;
- d) Elaborar e apresentar anualmente à direcção as contas do exercício anterior, bem como o seu relatório justificativo e o orçamento para o ano seguinte;
- e) Assegurar ao conselho fiscalizador as condições e os apoios necessários ao desempenho das suas competências;
- f) Elaborar o inventário dos haveres do Sindicato, que será conferido e assinado no acto da posse de cada nova direcção;
- g) Exercer as demais funções que lhe forem cometidas pela direcção.

Artigo 60.º

Reuniões

1 — A comissão executiva reúne sempre que necessário e, em princípio, mensalmente, sendo as suas deliberações tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes.

2 — A comissão executiva só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

CAPÍTULO XI

Assembleia de delegados

Artigo 61.º

Composição

A assembleia de delegados é constituída por todos os delegados sindicais associados do Sindicato.

Artigo 62.º

Funcionamento

1 — O funcionamento da assembleia de delegados será objecto de regulamento a aprovar pela assembleia geral, que, em caso algum, poderá contrariar o disposto nos presentes estatutos.

2 — A assembleia de delegados poderá reunir por concelhos ou sectores de actividade, para debater assuntos de interesse específico dos trabalhadores de determinada área ou sector.

Artigo 63.º

Competências

Compete, em especial, à assembleia de delegados:

- a) Discutir e analisar a situação político-sindical na perspectiva da defesa dos interesses imediatos dos trabalhadores;
- b) Apreciar a acção sindical desenvolvida, com vista ao seu aperfeiçoamento e coordenação;
- c) Dinamizar, em colaboração com a direcção, a execução das deliberações dos órgãos do Sindicato, tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- d) Definir a forma de cobrança da quotização sindical por proposta da direcção;
- e) Deliberar sobre o pedido de readmissão de associados que tenham sido expulsos;
- f) Dar parecer nos processos disciplinares instaurados aos associados;
- g) Aprovar, modificar ou rejeitar o relatório de actividades e as contas, bem como o plano de actividades e o orçamento apresentados pela direcção e os pareceres do conselho fiscalizador;
- h) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela direcção.

Artigo 64.º

Reuniões

1 — A assembleia de delegados reunirá em sessão ordinária:

- a) Até 31 de Março de cada ano, para aprovar ou rejeitar o relatório de actividades e as contas apresentadas pela direcção, bem como o parecer do conselho fiscalizador;
- b) Até 31 de Dezembro de cada ano, para aprovar, modificar ou rejeitar o plano de actividades e orçamento para o ano seguinte, apresentado

pela direcção e acompanhados pelos respectivos pareceres do conselho fiscalizador;

- c) Trimestralmente para exercer as atribuições constantes das alíneas a) e b) do artigo 63.º

2 — A assembleia de delegados reunirá ainda em sessão extraordinária:

- a) Por iniciativa da respectiva mesa;
- b) A solicitação da direcção ou da comissão executiva;
- c) A requerimento de, pelo menos, um décimo dos seus membros.

3 — Os pedidos de convocação da assembleia de delegados deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, à respectiva mesa, deles constando uma proposta de ordem de trabalho.

Artigo 65.º

Convocação

1 — A convocação da assembleia de delegados é feita pela respectiva mesa, através de convocatórias a enviar a cada um dos seus membros, com a antecedência mínima de oito dias.

2 — Em caso de urgência devidamente justificada, a convocação da assembleia de delegados poderá ser feita com a antecedência mínima de vinte e quatro horas e através do meio de comunicação que se considerar mais eficaz.

CAPÍTULO XII

Conselho fiscalizador

Artigo 66.º

Composição

1 — O conselho fiscalizador é constituído por três membros.

2 — Os membros do conselho fiscalizador são eleitos, quadrienalmente, pela assembleia geral.

3 — Os membros do conselho fiscalizador podem participar embora sem direito a voto na reunião da assembleia de delegados que deliberar sobre o disposto na alínea g) do artigo 63.º

Artigo 67.º

Competências

Compete ao conselho fiscalizador fiscalizar o cumprimento dos estatutos e regulamentos do Sindicato e dar parecer sobre o relatório de actividades e as contas bem como sobre o plano de actividades e o orçamento apresentado pela direcção.

Artigo 68.º

Reuniões

O conselho fiscalizador reunirá, pelo menos, de seis em seis meses.

CAPÍTULO XIII

Fundos

Artigo 69.º

Fundos

Constituem fundos do Sindicato:

- a) As quotas dos associados;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) As contribuições extraordinárias.

Artigo 70.º

Quotização

A quotização mensal a pagar por cada associado é de 1% das suas retribuições ilíquidas mensais incluindo subsídio de férias e 13.º mês.

Artigo 71.º

Aplicação de receitas

As receitas serão obrigatoriamente aplicadas no pagamento das despesas e encargos resultantes da actividade do Sindicato.

Artigo 72.º

Orçamento, relatório e contas

1 — A direcção deverá submeter à apreciação da assembleia de delegados:

- a) Até 31 de Dezembro de cada ano, o plano de actividades bem como o orçamento para a ano seguinte, acompanhados do parecer do conselho fiscalizador;
- b) Até 31 de Março de cada ano, o relatório de actividades e as contas relativas ao ano anterior acompanhados do parecer do conselho fiscalizador.

2 — O relatório de actividades, e plano de actividades, orçamento e as contas estarão patentes aos associados, na sede do Sindicato e nas secções sindicais de empresa, com a antecedência mínima de 15 dias sobre a data da realização da assembleia de delegadas e deverão ser enviadas, no mesmo prazo, a todos os delegados sindicais.

Artigo 73.º

Orçamento

O orçamento do Sindicato será elaborado pela direcção, tendo em conta o plano de actividades e as necessidades decorrentes da sua execução.

CAPÍTULO XIV

Integração, fusão e dissolução

Artigo 74.º

Deliberação

1 — A integração, fusão e dissolução do Sindicato só se verificará por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para a efeito, com a antecedência mínima de 30 dias.

2 — Para deliberar validamente, será necessária a presença de pelo menos dois terços dos associados em pleno gozo dos seus direitos e a deliberação aprovada por maioria absoluta.

Artigo 75.º

Competência

A assembleia geral que deliberar a integração, fusão ou dissolução deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que a mesma se processará, não podendo, em caso algum, os bens do Sindicato ser distribuídos pelos associados.

CAPÍTULO XV

Alteração dos estatutos

Artigo 76.º

Competência

Os presentes estatutos só poderão ser alterados pela assembleia geral, expressamente convocada para a efeito, com a antecedência mínima de 30 dias.

CAPÍTULO XVI

Eleições

Artigo 77.º

Direito a voto

1 — Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscalizador são eleitos por uma assembleia geral eleitoral constituída por todos os associados que, à data da sua realização, estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais e tenham pago as suas quotas nos três meses anteriores, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Para os efeitos do disposto no número anterior considera-se a quotização paga, como equivalente, nas situações de impedimento por doença ou serviço militar obrigatório.

Artigo 78.º

Funcionamento

A forma de funcionamento da assembleia geral eleitoral será objecto de regulamento a aprovar pela assembleia geral.

Artigo 79.º

A assembleia geral eleitoral deverá ter lugar até três meses após o termo do mandato dos membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscalizador.

Artigo 80.º

Transitório

1 — O Sindicato será gerido transitóriamente, e por um período não superior a seis meses, por uma comissão

instaladora, criada para o efeito, simultaneamente com a aprovação dos presentes estatutos, a quem caberá:

- a) A gestão corrente;
- b) A deliberação e execução das tarefas necessárias ao normal funcionamento do Sindicato e apoio aos associados, no respeito aos presentes estatutos;
- c) A convocação do acto eleitoral, para eleição dos corpos gerentes do Sindicato.

2 — O presente artigo considera-se imediatamente extinto, após a tomada de posse dos corpos gerentes eleitos, ao abrigo dos presentes estatutos e demais normas aplicáveis.

CAPÍTULO XVII

Casos omissos ou duvidosos

Artigo 81.º

Interpretação de lacunas

1 — A interpretação de dúvidas que se venham a levantar na aplicação dos presentes estatutos será definida em primeira instância pela mesa da assembleia geral.

2 — Das decisões da mesa da assembleia geral cabe recurso para a assembleia geral.

Registados em 13 de Agosto de 2003, ao abrigo do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 73/2003, a fl. 43 do livro n.º 2.

II — CORPOS GERENTES

Sind. dos Professores da Grande Lisboa — SPGL, incluindo 4 direcções regionais e 19 direcções de zona Eleição em 14 de Maio de 2003 para o triénio de 2003-2006

Número de sócio	Nome	Número do bilhete de identidade	Data de emissão dos bilhetes de identidade	Arquivo de identificação
Conselho fiscal				
3207	Presidente — José Manuel Marques Carmo M. Tengarrinha	200373	7-9-1999	Lisboa.
33696	Aníbal José Ribeiro Vicente	3177760	6-9-1994	Lisboa.
50887	António Fernando Cardão Pito	893285	2-9-1999	Lisboa.
9655	Arnaldo Mendes Sarroeira	312743	7-5-1993	Lisboa.
36887	Frederico Óscar Gouveia Calado Nunes	374804	19-8-1998	Santarém.
29441	Helena Maria Viegas Silva	2322609	3-2-1999	Lisboa.
37856	João Eduardo Henriques Mendonça	2527140	9-3-2001	Lisboa.
28813	José Manuel Fortunato Pereira	632167	28-10-1999	Santarém.
45195	José Manuel Freitas Silva	5079146	29-9-1999	Angra do Heroísmo.
45986	Maria Paula Peixinho D. Silva Alexandre	4787879	21-5-2003	Lisboa.
48913	Maria Arlinda Claudino Nené	6860770	27-7-2001	Lisboa.
Mesa da assembleia geral				
7645	Presidente — Ana Maria Favita Carita Magalhães	363311	30-4-2001	Lisboa.
43810	Vice-presidente — João Jaime Antunes Alves Pires	4739663	6-5-1999	Lisboa.
11152	Alina Maria Avelino F. Sousa Marcelino	1669453	21-5-1996	Lisboa.
38143	Amândio Encarnação Coutinho	4403345	15-11-1999	Lisboa.
40313	António Manuel Guerreiro Teixeira	384748	14-11-2002	Lisboa.
26075	António Santos Silva	670911	10-12-1993	Lisboa.
24535	Armindo Craveiro Fernandes	626730	11-7-2000	Lisboa.
65885	Cristina Alexandra Lopes Araújo	9686407	18-11-1998	Funchal.
44001	Ilda Gabriela Freitas Candelária	361359	29-12-1998	Lisboa.
32278	José Augusto Nozes Pires	3358418	26-10-2001	Lisboa.
14043	José Nuno Rosário Silva Leitão	2331659	1-6-1998	Lisboa.
19831	Maria Helena Vicente Silva Gregório	7815930	17-5-2001	Lisboa.
12	Rita Conceição Carraça Magrinho	366613	6-7-1999	Lisboa.
5871	Victor Manuel Lopes Chaves	160110	19-1-1999	Lisboa.
Direcção central				
8605	Presidente — Paulo Oliveira Sucena	21211170	13-10-1983	Lisboa.
Vice-presidentes:				
920	António Miguel Silva Avelãs	2451228	26-11-2001	Lisboa.
12098	Augusto Francisco Rebotim Pascoal	380266	1-9-2000	Lisboa.

Número de sócio	Nome	Número do bilhete de identidade	Data de emissão dos bilhetes de identidade	Arquivo de identificação
36778	Manuel Fernando Rosa Grilo	4237245	25-7-2000	Lisboa.
14813	Maria Helena Pereira Gonçalves	977025	17-6-2003	Lisboa.
11470	Óscar António Soeiro Soares	1557731	10-2-1999	Lisboa.
11591	Tesoureiro — Manuel António Pinto André	2444731	10-4-1997	Lisboa.
44434	Coordenador da direcção regional de Lisboa — António Manuel Lopes Anes	3947611	28-2-2003	Lisboa.
41382	Vice-coordenador da direcção regional de Lisboa — Pedro Duarte Alves Lara Everard	3700512	10-1-2000	Lisboa.
2114	Coordenador da direcção regional de Setúbal — Albertino Conceição Ferreira	189476	6-10-1999	Lisboa.
32273	Vice-coordenador da direcção regional de Setúbal — José António Faria Pinto	3476839	6-7-1999	Lisboa.
22577	Coordenador da direcção regional de Santarém — Jorge Gabriel Ramos Henriques	1564619	23-9-2002	Santarém.
17757	Vice-coordenador da direcção regional de Santarém — Augusto Manuel Gonçalves Figueiredo	7946400	9-5-2001	Santarém.
39509	Coordenador da direcção regional do Oeste — Eduardo Marques Dias Figueira	2591113	24-5-1995	Leiria.
40302	Abel Honorato Rosário Lourenço	8272793	6-4-1994	Lisboa.
24784	Adérta Mourisco Conceição	4579083	11-8-1987	Santarém.
60390	Ana Cristina Marques Dias Coelho	9768486	15-1-2001	Lisboa.
41495	Ana Fernanda Martins Ambrósio Nogueira	6242550	25-1-2000	Santarém.
56886	Ana Margarida Conceição Ferreira Valada	8215671	25-2-2002	Lisboa.
37247	Ana Maria Gaspar Marques	4567421	11-2-1998	Lisboa.
26413	Ana Maria Rodrigues Rebelo Silva	6545339	2-5-1996	Lisboa.
52700	Ana Paula Timóteo Vieira Sousa	6255123	19-11-2001	Lisboa.
52336	Anabela Carvalho Ribeiro Artur	1224138	27-1-2003	Lisboa.
32099	Anabela Pinharanda Delgado	7347775	6-6-1997	Lisboa.
33967	António Joaquim Fonseca Silva Quitério	4255244	6-9-2002	Lisboa.
12031	Artur Oliveira Moura Baptista	4962020	7-1-1999	Lisboa.
42864	Bráulio Lopes Martins	2207835	13-7-1995	Lisboa.
61693	Cecília Fátima Ribeiro Santos	10635055	17-7-1997	Lisboa.
44578	Cremilde Maria Mata Canoa	6299136	15-10-1998	Lisboa.
57151	Deolinda Marques Fernandes Pinção	6086377	25-1-2001	Lisboa.
21900	Dulce Celeste Teixeira Gonçalves	27293080	23-11-1993	Lisboa.
37328	Ester Maria Santos Marques	5031234	14-4-1999	Amadora.
30885	Eugénia Maria Leandro Duarte R. Carvalho	4858106	13-9-2001	Lisboa.
57091	Eva Cardo Pinto Costa	8557624	25-9-2001	Lisboa.
21365	Everilde Maria Oliveira Pires	1685441	5-9-1994	Santarém.
33823	Fernando Alberto Peixoto Afonso	3171071	26-7-1999	Setúbal.
19407	Fernando Jesus Machado Pimenta	2438024	1-9-2000	Setúbal.
19806	Fernando Manuel Ferreira Sobral	2044125	10-3-2002	Santarém.
65921	Filomena Maria Silva Magalhães Ventura	5545343	10-5-2002	Lisboa.
17951	Francisco António Janeiro Inácio	4582582	7-7-2000	Lisboa.
2216	Glória Palmira Campos Santos Barroso	2320292	12-3-1996	Lisboa.
44865	Graça Maria Cabral Sousa Morgado Santos	4785954	28-6-1991	Lisboa.
55391	Guilhermina Augusta Pelicano Jorge	4417262	25-3-2002	Lisboa.
54710	Hernâni Jorge Cardoso Mergulhão	5178403	25-11-1996	Lisboa.
51506	Ida Cristina Santos Lopes Aleixo	6921274	18-6-1999	Lisboa.
64041	Isabel Maria Jesus Lopes Fortuna S. Pato	8069824	12-7-2000	Lisboa.
40583	Isabel Maria Rendeiro Vicente	5161027	21-10-2002	Lisboa.
19750	Jaime Eduardo Ramalhete Neves	1150410	14-6-1999	Lisboa.
12922	João Avelino Passos Cunha Serra	1304231	18-2-1997	Lisboa.
57793	João Cândido Pascoal Martins	6296612	18-4-2002	Évora.
36555	João Eduardo Coutinho Duarte	33894	12-5-1989	Lisboa.
53916	João Eduardo Luzio Buiça	4470970	12-12-2000	Lisboa.
39016	João Luís Costa Campos Vieira Lisboa	5191532	22-3-2001	Lisboa.
65864	João Miguel Caldeira Heitor	10798520	29-1-2003	Lisboa.
65925	João Miguel Cardoso Costa	10632008	26-10-2001	Lisboa.
42798	João Ornelas Mendonça Monteiro	128132	13-3-2002	Lisboa.
1461	João Pedro Ferreira Figueira Faria	1124779	8-1-2002	Lisboa.
40810	João Vítor Santos Pedro	5528981	28-6-2002	Santarém.
47051	Joaquim Graça André	6095607	9-10-2000	Santarém.
57926	José Alves Pereira	506667	6-10-1998	Lisboa.
54766	José Feliciano Correia Costa	6066993	13-7-2001	Lisboa.
20844	José Fontan Forte Silva	2070096	11-4-2002	Lisboa.
30245	José Reis Bento	642360	2-4-1997	Lisboa.
53137	José Ressurreição Cordeiro Seixas	5936445	1-6-1998	Amadora.
19943	Júlia Maria Nunes Ceríaco	5202509	14-12-2000	Santarém.
65512	Leonardo Freitas Alves	16013303	28-2-2001	Lisboa.
49756	Lígia Maria Teixeira Nogueira	8072531	7-12-1995	Lisboa.
3731	Lígia Saldanha Capelo Abreu Galvão	173868	29-11-2000	Lisboa.
34572	Liseta Conceição Pimenta Barbosa	3813510	17-1-2002	Setúbal.
40344	Luciano José Santos Batista Pereira	7017941	27-9-2002	Setúbal.
46672	Luís Filipe Gomes Neto	5023557	22-5-2000	Santarém.
21800	Luís Filipe Rodrigues Viana	4564349	11-2-1999	Lisboa.
64574	Manuel Armando Oliveira Pereira Santos	2857015	18-4-2001	Lisboa.
40922	Manuel Dias Micaelo	5087728	14-11-2001	Lisboa.
26978	Manuel José Vilaça Fonseca Vasconcelos	3008146	2-3-1994	Lisboa.
43043	Maria Alice Pereira Silva	5027407	6-10-1999	Lisboa.
43403	Maria Amália Pires Pereira Viegas	4696870	2-7-2001	Lisboa.
65933	Maria Amélia Correia Jesus Tomás Pires	6864396	29-8-2001	Lisboa.
49539	Maria Amélia Gomes Barreiro M. Vitorino	6084017	19-8-2002	Santarém.

Número de sócio	Nome	Número do bilhete de identidade	Data de emissão dos bilhetes de identidade	Arquivo de identificação
4989	Maria Antónia Branco Lopes	620631	20-1-2000	Santarém.
3222	Maria Bárbara Soares Cunha	2062914	4-5-2001	Lisboa.
15161	Maria Beatriz Bueri A. Antero S. Martinho	378764	13-5-1997	Santarém.
44763	Maria Céu Garcia Silva	5559813	28-1-2000	Santarém.
26911	Maria Delmira Pinto F. Camões Flores	1769958	5-6-2001	Lisboa.
43302	Maria Deolinda Marques Dias Martin	7352978	21-1-1998	Lisboa.
36581	Maria Emília Jorge Monteiro Tomás	4788151	27-9-2000	Lisboa.
51940	Maria Fátima Laranjo Alentejano	4452091	24-3-2003	Lisboa.
43701	Maria Fátima Rodrigues Fernandes	6126656	22-9-1999	Lisboa.
32409	Maria Felizarda Barradas	5238149	6-1-1999	Setúbal.
65950	Maria Fernanda Lima Pinto Marques	7060134	20-1-2000	Lisboa.
34961	Maria Helena Melchior Alves Canária	4248051	25-3-1999	Setúbal.
58881	Maria Helena Roque Duarte Tadeia	10954883	18-9-2000	Lisboa.
27890	Maria Isabel Pedrosa Branco Pires	7210102	2-2-2000	Oeiras.
20721	Maria Isabel Tinoco Vaz Oliveira	4064738	3-11-1998	Setúbal.
37351	Maria Jacinta Oliveira Vital	5529632	28-4-2000	Lisboa.
52889	Maria João Dinis Cruz Guedelha	7325386	2-8-2001	Lisboa.
46573	Maria João Rodrigues M. Dias Santos	5330605	31-3-2003	Lisboa.
20437	Maria Jorge Almas Marchantinho	4874193	27-4-1998	Amadora.
36239	Maria José Gorjão Leal	48669660	3-9-1993	Lisboa.
38402	Maria José Mendes Raposo Fernandes	2183762	16-10-2001	Lisboa.
25855	Maria Leonor Frazão Moniz Pereira	176368	3-11-1998	Lisboa.
56482	Maria Leonor Santos Fernandes	9802589	21-12-1994	Lisboa.
1221	Maria Manuela Franco Esteves	306454	14-5-2002	Lisboa.
19892	Maria Manuela Ramos Lourenço	4564127	4-7-2001	Lisboa.
19670	Maria Margarida Paes L. Mascarenhas	2062651	20-2-2003	Amadora.
58485	Maria Nazaré Botas Canhoto	6298382	28-10-1998	Lisboa.
58416	Maria Rosário Pereira Emídio	8041404	23-5-1996	Lisboa.
55170	Maria Teresa C. Marques Cruz F. Chaveca	1099131	3-1-2002	Lisboa.
51072	Maria Urquida Rodrigues Jardim	10020748	26-4-2000	Setúbal.
55656	Maria Violante Martins Simão Lima	8965717	29-10-1998	Lisboa.
38068	Mariana Coito A. Montezo F. Casquinha	5206032	17-3-2000	Lisboa.
65366	Mário Miguel Lopes Santos	10053806	1-10-1998	Lisboa.
37481	Martine Josette B. Boullier Faro	97480053	20-4-1995	Lisboa.
56821	Olga Maria Diogo Rodrigues Silva Ianakiev	4728300	9-2-2000	Lisboa.
53787	Paula Maria Costa Lopes Marques	5532729	12-8-1999	Lisboa.
48559	Paulo Alexandre Mourinho Arsénio	6503394	3-4-2002	Santarém.
48713	Quitéria Margarida Soares C. Meireles	380704	15-5-2002	Lisboa.
61737	Reinhard Friedrich Wilhelm Naumann	6514206598	9-3-2001	Alemanha.
61272	Ricardo Luís Gomes Santos Almeida	9075358	29-11-2002	Lisboa.
38903	Rolando Nuno Matos Ferreira Silva	1781346	23-6-1993	Lisboa.
37543	Rosa Maria Matos Duarte	3162428	3-11-1995	Lisboa.
54740	Rosa Maria Vaz Almeida	4417236	20-9-1995	Lisboa.
55993	Rosária Jesus Cardoso Heitor Alves	8610900	3-1-2002	Lisboa.
60495	Rui Jorge Gregório Arsénio	9877846	13-10-1998	Lisboa.
65904	Rui José Marques Geirinhas	9045458	10-10-2001	Lisboa.
40558	Rui Manuel Marques Lourenço	5238133	28-3-2002	Lisboa.
19102	Rui Nunes Lopes Curto	1584156	7-12-1993	Lisboa.
21617	Sérgio Manuel Neves Diniz	4878790	18-1-2000	Santarém.
Direcção regional de Lisboa				
39130	Acácio Manuel Ermitão Maia Carreira	4693421	21-8-2000	Lisboa.
39131	Adélia Fernanda Paulo Sil. Goulart	2757657	27-9-1995	Lisboa.
49150	Ana Cristina Rodrigues Martins	7634040	31-8-2001	Lisboa.
21255	António Cândido Carvalhinha Matos Torres	5063340	20-5-1999	Lisboa.
2013	António José Coelho Nabarrete	4726852	21-3-1997	Lisboa.
36744	Branca Maria Pestana Gaspar	5333155	6-6-2000	Lisboa.
40778	Carlos Luís Moreira Aguiar	4787455	15-9-1998	Lisboa.
24262	Fernanda Conceição D. Fernandes Ferrão	636280	9-8-1994	Lisboa.
54821	Gilberto Rui Freitas Alves Rua	8547763	2-3-2001	Lisboa.
63312	Isabel Maria Candeias Serralheiro Faustino	8181794	9-5-2003	Lisboa.
65815	Jesuína Amélia Bento Ribeiro	7823287	9-8-2002	Lisboa.
43765	José Alberto Amaral Magina	4000064	27-5-1999	Lisboa.
20694	Lígia Esteves Santos	4714892	6-5-1997	Lisboa.
51142	Luís Manuel Costa Cravo Silva	6005364	27-10-1995	Lisboa.
59220	Maria Conceição Santos Meira	8387501	8-2-2000	Lisboa.
59100	Maria Cristina Andrade Sardinha	10066271	1-2-2001	Lisboa.
44345	Maria Dulce Dias Ildefonso Arrojado	6280644	3-7-2001	Lisboa.
30822	Maria Filomena Guedes Teixeira Caxias	2840126	17-3-2003	Lisboa.
20211	Maria Graça Heleno Colaço Crespo	5192249	13-11-1999	Lisboa.
45966	Maria Graça Mangorrinha Barata	6472226	29-4-2003	Lisboa.
27614	Maria Odete Rosa Cruz	2452034	11-4-1994	Lisboa.
44538	Maria Teresa Nunes Santos	4581286	10-4-1997	Lisboa.
61385	Paulo Jorge Damas Gomes	8982967	26-10-2001	Lisboa.
48717	Teresa Jesus Barbosa Santos Marques	8092892	24-1-1994	Lisboa.
44827	Virgínia Maria Ferreira Andrade	1399441	11-4-2003	Lisboa.

Número de sócio	Nome	Número do bilhete de identidade	Data de emissão dos bilhetes de identidade	Arquivo de identificação
Direcção regional de Santarém				
28745	Abílio Matos Diogo	4875789	11-1-1999	Santarém.
45005	Ana Cristina Macedo Santos Bernardo	6589501	19-1-2001	Santarém.
58896	Armindo Costa Gameiro	4423978	2-12-2002	Santarém.
59399	Célia Maria Vieira Jesus	7874914	5-1-2000	Lisboa.
43277	Eduardo António Meneses Duarte	5009881	9-2-2001	Santarém.
58696	Helena Margarida Conceição Ribeiro Costa	9887032	20-4-2001	Santarém.
9851	Isabel Maria Rodrigues Pedro	2445630	5-2-2002	Santarém.
59059	João Paulo Santos Videira	10034697	5-2-2001	Santarém.
38345	José Carlos Silva Chaves	1112904	16-5-1996	Santarém.
44477	Luísa Maria Gonçalves T. Barbosa	5314285	31-7-2000	Santarém.
50552	Maria Fátima Silva Garcia Castro	5148761	23-10-2001	Coimbra.
12602	Maria Fátima Vicente Ferreira Chambel	1572666	2-11-1992	Lisboa.
41532	Maria Fernanda Cardoso Antunes	4124052	31-3-2000	Santarém.
51447	Maria Flor Aires Pinto Fernandes	7856684	21-4-2003	Santarém.
51741	Maria Helena Pimenta Carvalho Miguéis	5042208	13-3-2002	Santarém.
61616	Maria João Oliveira Pires Pais Amaral	4418747	14-10-2002	Santarém.
43088	Maria Saudade Oliveira Simões	6076827	28-10-1998	Santarém.
45992	Maria Teresa Fernandes Canais Roque Freire	6244068	13-7-1998	Santarém.
45292	Maria Teresa Reis Aparício	6585202	7-2-2002	Santarém.
47791	Ortelinda Conceição C. Graça Gil Nunes	4926583	19-7-2002	Santarém.
59350	Paula Alexandra Silva Raimundo	9097639	7-1-2002	Santarém.
54229	Paulo Jorge Agostinho Rosa	7402012	5-3-2001	Santarém.
50954	Paulo Jorge e Silva Bacelar Macedo	6126785	27-9-1994	Lisboa.
53583	Rita Maria Freitas R. Fernandes Gomes	5377149	17-12-1998	Santarém.
57289	Sílvia Marília Anjos Pereira	8549440	24-2-1999	Santarém.
58559	Vítor Manuel Ribeiro Bento	7037992	25-3-2003	Santarém.
Direcção regional de Setúbal				
30556	António José Carvalho Ferreira	4737177	18-5-1998	Lisboa.
49805	Ana Maria Gomes Salgueiro	6007313	6-11-2000	Setúbal.
962	Ana Pacheco Pereira M. Torres	8481776	14-9-1999	Lisboa.
19632	António Carlos Frazão Paz Gomes	2024699	1-9-2000	Lisboa.
56612	Austiclínia Conceição B. Oliveira Silva Carvalho	2059222	28-2-2003	Lisboa.
31583	Bárbara Conceição Bartolomeu Rosário Mestre	2053770	21-4-1999	Lisboa.
50591	Elisa Maria Santos Santana Figueira	7766063	21-9-1989	Lisboa.
53445	Firmino Paulo Oliveira Marques	9769663	7-3-2003	Lisboa.
55892	Ibérica Esther Silveira Martins	11540168	25-10-1999	Lisboa.
44124	Isabel Cristina Orvalho Correia	7350089	18-2-1997	Setúbal.
37304	Isabel Maria Corceiro Barros Mendes	42487680	29-11-1994	Lisboa.
56369	Isabel Maria Florência Sousa Leite	6227777	19-5-1998	Lisboa.
46531	Isabel Maria Lopes Reis	4315906	22-8-2002	Coimbra.
40808	João Evangelista Trigo	3007367	7-12-1994	Setúbal.
56998	Joaquim Mário Augusto Guerreiro	10008453	2-5-1994	Lisboa.
35460	José Manuel Dias Gonçalves	1613278	17-11-2000	Lisboa.
59747	Joselina Maria Duarte Bota Rijo Buchó	5391685	4-1-2001	Lisboa.
13345	Maria Angélica Serrão Queiroz Curto	4713811	13-3-1997	Lisboa.
4740	Maria Antónia Ágata Ressurreição Amaral Sousa	303299	6-11-1996	Lisboa.
796	Maria Conceição Guerreiro Banza	1096660	17-1-1994	Lisboa.
60350	Maria Eduarda Inês Santos B. Mouraia	4596864	3-8-2000	Lisboa.
24661	Maria Graça Teixeira Martins Pina Barbosa	7855243	24-4-2002	Lisboa.
52363	Maria Guilhermina Rosa Abreu	6081932	28-3-2000	Lisboa.
18560	Maria Júlia Silva Luz	4558402	2-3-1998	Lisboa.
58672	Vanda Maria Barreiros Lima Silva	10058577	28-11-2000	Lisboa.
Direcção regional do Oeste				
47617	Ana Luísa Bilro Godinho Sousa Fonseca	4904965	28-5-1999	Lisboa.
58549	António João Francisco Baixinho	5393397	25-10-2001	Lisboa.
61651	Augusta Manuela Duarte Gomes	8095506	27-8-1999	Lisboa.
36748	Carlos Valentim Carmelino Lopes Cardoso	5764574	15-7-1993	Lisboa.
54236	Celeste Conceição Santos Pereira	4388258	4-11-1999	Lisboa.
42138	Fernando Jesus Fernandes António	4058119	10-2-2000	Lisboa.
57197	Gonçalo Manuel Gomes Bernardino	9597602	23-3-2001	Leiria.
53448	Hélia Maria Jacob Pereira	9925603	21-5-1999	Funchal.
42036	João Olímpio Mateus Santos	4126965	17-6-1996	Lisboa.
51278	João Pedro Bogalho Rodrigues	7753637	29-11-2002	Lisboa.
51853	Leonel Nascimento Pereira	4363557	11-7-2002	Leiria.
56325	Margarida Maria Carvalho Tourita	6577618	14-12-1995	Lisboa.
65470	Maria Goreti Silva Ramos Tomás	7446202	2-8-2001	Lisboa.
45052	Maria Helena Jesus Silva Felício	3598101	22-1-2002	Lisboa.
36008	Maria João Pires Fonseca	6766478	10-12-1999	Lisboa.
37799	Maria Lurdes Martins Canastra	2255546	29-7-1998	Lisboa.
42557	Paulo José Oliveira Lopes Chagas	6906568	7-12-2001	Leiria.
56148	Pedro Miguel Tobias Costa Lima	8176721	15-1-2003	Lisboa.
61287	Ricardo José Calha Bolou	10464207	18-9-2000	Lisboa.

Número de sócio	Nome	Número do bilhete de identidade	Data de emissão dos bilhetes de identidade	Arquivo de identificação
56974	Rui Jorge Santos Silva	9572901	26-2-2002	Lisboa.
58356	Sara Maria Gaspar Inácio	10356044	31-7-2002	Lisboa.
52322	Sílvia Maria Marques Santos Sousa	5599789	7-9-1998	Lisboa.
61178	Susana Maria Seixas Alves Matos	10751456	1-9-1999	Lisboa.
60181	Teresa Paula Pinheiro Barradas	6931358	24-5-1995	Lisboa.
Direcção de zona de Abrantes				
24784	Adérita Mourisco Conceição	4579083	11-8-1987	Santarém.
58436	Anabela Gonçalves Lopes	8444532	2-10-2000	Santarém.
28006	Diamantino Gomes Oliveira	629125	7-5-1999	Santarém.
35831	Eduardo Sousa Horta	4718921	21-4-2003	Santarém.
60238	Ermelinda Vinhas Ricardo	1620382	1-3-1995	Lisboa.
51401	José Carlos Jacinto	6267279	23-2-1998	Santarém.
61544	Maria Fátima Rodrigues Teixeira Vicente	7582672	16-2-2001	Santarém.
27443	Mário Serras Passarinho	1435930	21-1-2002	Santarém.
58272	Paulo Jorge Simões Sousa	6959832	9-4-1999	Lisboa.
41559	Tereza Maria Oliveira Sécio	5195516	13-9-2002	Santarém.
Direcção de zona de Alenquer/Arruda dos Vinhos/Sobral de Monte Agraço				
43494	Artur José Jesus Vieira	5537925	13-5-1999	Lisboa.
62875	Cidália Maria Costa Ribeiro	10517772	29-3-1996	Lisboa.
40416	Eugénia Margarida Martins Tavares	5251526	2-9-2002	Lisboa.
58247	Fernanda Maria M. Gonçalves S. Feitor	5320560	11-1-2002	Lisboa.
48891	Francisco José Henriques	6248854	10-9-1996	Lisboa.
49597	Isabel Maria Pedro Ventura	7386550	21-2-1996	Lisboa.
65817	José Luís Gorjão Henriques Cirilo Machado	5212334	26-6-1999	Lisboa.
41569	Maria Conceição Gil Correia	2328255	7-9-1998	Lisboa.
Direcção de zona de Almada/Seixal				
52636	Eugénia Maria Frasco Lucas B. Santos	6495087	24-9-1997	Lisboa.
31519	José Manuel Correia Alves Fernandes	7469381	29-12-2000	Porto.
47737	Maria Fátima Santos Mateus	6494707	2-11-1999	Lisboa.
32874	Maria Júlia Santos Freire	5208084	28-5-2002	Lisboa.
35133	Maria Libéria Campos Oliveira	4068757	19-5-1998	Lisboa.
55411	Maria Teresa Viegas Botelho	8103711	12-2-2003	Lisboa.
28556	Maria Valentina Vila Nova Silva	2207674	5-5-1994	Lisboa.
56190	Paula Cristina Moreira Lino	9805190	11-1-1999	Lisboa.
32570	Rosa Lucília Ramos Batista Silva	2204015	15-3-1993	Lisboa.
658	Rubim Manuel Bettencourt Avelar	5015289	11-12-2000	Lisboa.
Direcção de zona da Amadora/Sintra				
52395	Adelina Maria Martins Silva	5197321	7-2-2000	Lisboa.
42508	Armandina Maria Santos Monteiro	4246705	17-7-1997	Lisboa.
53134	Isabel Maria Pestana Gaspar Santos Pereira	4566250	17-2-1997	Lisboa.
57030	José Augusto Franco Grachinha	8651837	11-8-2000	Lisboa.
34954	Maria Fátima Rodrigues Santos	4714567	5-3-2003	Lisboa.
20874	Maria Graça Araújo Nascimento	4588316	5-5-2002	Lisboa.
62860	Paula Inês Esteves Fontoura Flambo	7803092	23-5-1997	Lisboa.
Direcção de zona do Barreiro				
19021	Américo Luís Ramos	4570917	18-10-1966	Lisboa.
984	Berta Jesuína R. C. Mano Xavier	1245527	19-12-1995	Lisboa.
39073	Eduardo Manuel Costa Pereira	2993203	27-8-1999	Lisboa.
62218	Hélder Nuno Martins Costa	1077962	19-9-2000	Lisboa.
18904	Maria Céu Aires Machado Costa	1325463	14-10-1996	Lisboa.
38319	Maria Isabel Esteves Santos Tavares	631614	9-7-1992	Lisboa.
40707	Maria José Parro Monteiro Louro	10210276	26-7-2002	Lisboa.
53728	Maria Teresa Ferreira Campos	6574315	3-7-2002	Lisboa.
57960	Rui Miguel Azevedo Marques	10381774	16-5-2002	Lisboa.
56904	Vítor Fernando Barros	3582299	9-11-2000	Lisboa.
Direcção de zona das Caldas da Rainha				
59845	Cristina Teófilo Catarino Jorge	11591646	6-1-2000	Leiria.
47147	Filomena Leontina Ferreira Marques	6594126	18-9-2001	Leiria.
45639	Isabel Maria Sousa Silva	4130613	30-7-2001	Lisboa.
55782	João Carlos Cordeiro Guincho	9785820	4-3-1994	Lisboa.
53600	João Emílio Belo Santos	7511856	24-9-2002	Lisboa.
62161	Maria Alexandre Ferro Rebola	8942411	13-3-2003	Lisboa.
55901	Maria Céu Melo Silva Petinga	4992525	4-8-1994	Lisboa.
52007	Maria Manuela Videira Martins Parreira	7892099	6-1-2000	Lisboa.
55412	Mónica Carrasquinha	12269533	12-5-2003	Lisboa.
47110	Maria Natália Silva	2325820	3-3-1997	Lisboa.

Número de sócio	Nome	Número do bilhete de identidade	Data de emissão dos bilhetes de identidade	Arquivo de identificação
Direcção de zona de Lisboa, cidade				
59439	Ana Luísa Leiria Brito Cabral	10289919	2-10-2001	Lisboa.
65296	Ana Teresa Gomes Caeiro	10358654	17-1-2000	Lisboa.
59532	Ángela Maria Neto Pereira Borralho	4192854	8-5-2000	Lisboa.
60749	Cármen Filomena Duarte Antunes Ferreira	10147466	16-9-1999	Lisboa.
65856	Joana Van Grichen Montalvão Machado	10815243	22-7-1998	Lisboa.
1304	Jorge Manuel Serra Almeida	366883	24-7-2000	Lisboa.
33314	Leonor Maria Rodrigues Cardeira	5162150	5-2-2001	Lisboa.
55324	Margarida Corte-Real Cunha Simões	6968143	10-4-2000	Lisboa.
53562	Maria Lurdes Guterres Dias P. Pereira	4002815	14-6-1995	Lisboa.
Direcção de zona de Loures/Odivelas				
52394	Adelaide Maria E. Semblano M. C. Fernandes	7296054	20-4-2001	Lisboa.
64283	Alice Nuno Ribeiro	10330034	10-10-2001	Lisboa.
50913	Ana Paula Quintela Moura Ildefonso	12766230	8-2-2001	Lisboa.
59443	Anabela Oliveira Feliciano Pacheco	9063499	13-1-1997	Lisboa.
65346	Emília Anjos Sobral Almeida Lopes	4323122	12-3-1998	Lisboa.
18819	Eugénia Felicidade Caldeira	5053418	15-10-2001	Lisboa.
61259	José Augusto Curado Gaspar Matias	4300443	25-7-2002	Lisboa.
52039	Lúcia Maria Noronha Esteves	5050840	15-3-2001	Lisboa.
46762	Olinda Rosário Breia Marcos	4071041	29-3-1999	Lisboa.
65507	Sílvia Cristina Fialho Duarte	10993639	13-12-2002	Lisboa.
Direcção de zona de Mafra				
59755	Ana Paula Mendonça Valentim	9844907	28-9-2000	Lisboa.
58900	Carlos Manuel Barroso Leal	10420561	5-3-2002	Lisboa.
36352	Maria Carmo Bernardo	1778239	7-12-1999	Coimbra.
36478	Maria Graça Novais Figueiredo	6005593	8-4-2003	Lisboa.
51170	Maria Helena Santos Caldeira	5195443	19-7-2001	Lisboa.
51805	Maria Isabel Silva Gonçalves	6532157	4-12-2000	Lisboa.
64528	Maria Margarida Dolores B. Coelho M. Barreiros	4650321	19-9-2000	Lisboa.
44975	Rosália Maria Ferreira Batalha	6279630	1-2-1999	Lisboa.
57232	Sónia Maria Durão Cadete Abrantes	10535310	31-1-2003	Lisboa.
Direcção de zona de Oeiras/Cascais				
39961	Alda Victória M. Marques Sousa Coutinho	4568099	19-12-1994	Lisboa.
62833	Alexandra Cristina Fonseca Gomes	9772772	23-3-2003	Lisboa.
65215	Cristina Maria Manso Diogo	10403108	10-11-2000	Portalegre.
46424	Margarida Cristina Sá Pires	6082749	29-12-2000	Oeiras.
45943	Maria Adelaide Afonso Guerreiro	3857413	20-4-2001	Lisboa.
46322	Maria Hermínia A. Lourenço Correia	7248606	1-9-2000	Lisboa.
48686	Maria José Paula Santos	6420930	28-4-2003	Lisboa.
37624	Maria Luz Santos Duarte Oliveira	4246418	4-1-1999	Lisboa.
61739	Rodrigo Pereira Gomes	3599382	8-3-2001	Lisboa.
Direcção de zona de Santarém				
58013	Rosa Maria Almeida Lourenço	8196329	2-4-2002	Santarém.
42418	António Fernandes Gomes Rodrigues	4183374	30-4-2001	Santarém.
62794	Elisabete Nunes Oliveira Alves	97106992	5-12-2000	Lisboa.
26077	Margarida Angélica Varela Nunes Almeida	5128989	3-1-1996	Santarém.
47523	Maria Conceição Paulo Cadete	5351014	10-5-1999	Santarém.
55364	Maria Fátima Santos Duarte Figueiredo	7998631	27-8-2002	Santarém.
60317	Paulo Armando Cunha Silvestre	8636191	24-4-2003	Santarém.
56652	Rosa Maria Anunciação Montez	6084009	11-2-2003	Santarém.
62418	Virgínia Maria Ramos C. Mena Esteves	8070541	24-3-2003	Santarém.
Direcção de zona de Santarém Oeste				
61979	Carla Maria Vieira Marques Araújo	9074162	1-4-2002	Lisboa.
44725	Cristina Paula Frazão Graça Silva	6595302	15-3-2002	Santarém.
65939	Irene Maria Viera Barros Costa Ribeiro	8747996	22-12-1999	Santarém.
11235	Maria Alice Esteves	1328971	4-4-1996	Lisboa.
40873	Maria José Lopes Agreiro Figueiredo	5396496	23-3-1999	Santarém.
40753	Maria Lurdes Ferreira Gaspar Domingos	4301329	2-1-1998	Santarém.
48354	Maria Teresa Vieira Colaço Pires	5435925	18-7-2002	Lisboa.
42755	Sara Maria Carapito Silva Fragoso	6595878	11-10-1994	Lisboa.
45893	Vera Maria Leal Lima Raimundo	5039657	15-10-1999	Santarém.
Direcção de zona de Santarém Sul				
62908	Ana Paula Gomes Ferreira	8303817	11-10-2002	Lisboa.
63457	Célia Cristina Fidalgo Merce	10328112	Em renovação	Santarém.
44722	Clara Feliciano Correia	5244919	20-1-2003	Santarém.
18736	Custódio Florindo Velez Santana	2330743	7-5-1996	Santarém.
62264	Filomena Maria Castanheiro Rodrigues	6997465	12-3-1999	Lisboa.

Número de sócio	Nome	Número do bilhete de identidade	Data de emissão dos bilhetes de identidade	Arquivo de identificação
65960	Isabel Maria Viegas Ildefonso	8417483	3-2-2003	Lisboa.
53922	Madalena Oliveira Nunes	6592126	29-12-1998	Lisboa.
39185	Maria Emília Leitão Oliveira	5202999	28-12-1998	Santarém.
55919	Maria Filomena Cristino Joana	4361510	26-10-2000	Santarém.
Direcção de zona de Setúbal				
19527	Maria Graça Jesus Gomes Casaca	6127907	23-10-2000	Lisboa.
54039	Ana Cristina Vieira Lino Pereira	7727684	4-6-2001	Setúbal.
62496	Célia Correia Marques	10069633	9-3-2000	Lisboa.
54349	Filomena Cavaco Pinho Carolino	8599877	20-11-1991	Lisboa.
45181	Helena Maria Nunes Oliveira Martins	6487772	12-10-1995	Lisboa.
56297	Inês Cristina P. Bragança Martins Alves	7045970	30-1-1992	Lisboa.
56458	Maria Arrábida Florido Cagica Carvalho	5056348	24-10-2000	Lisboa.
49757	Maria Emília Santos M. Guerreiro	2616636	9-3-1988	Lisboa.
57014	Maria João Fernandes Cordeiro	5667391	6-3-2000	Lisboa.
36018	Maria Lídia Soares Pinto	5203474	6-9-1999	Setúbal.
Direcção da zona sul de Setúbal				
45145	Ana Maria Ribeiro Pimenta Silveiro	6059675	31-5-2002	Lisboa.
39152	Eugénia Isabel Abrantes Pereira Sousa	4186175	14-6-1999	Lisboa.
40090	Graciosa Maria Ferreira Curto Reis	4240480	30-1-2000	Setúbal.
40356	Maria Beatriz Moreira Abrantes	5521148	26-1-2001	Setúbal.
42177	Maria Fátima Rodrigues Dantas Neiva	3468693	22-5-2002	Lisboa.
39028	Maria Joaquina Rocha Carmelo	5522317	29-4-1999	Lisboa.
35682	Noémia Jesus Borges Lança	53758300	12-2-1996	Lisboa.
60654	Nuno Alexandre Gaspar Andrade	10142533	15-7-1994	Lisboa.
55992	Rosa Maria Sobral Barbosa Martins	3702055	27-7-1995	Lisboa.
58735	Sónia Cristina Ribeiro Oliveira	10585372	10-4-1997	Setúbal.
Direcção de zona de Tomar				
50971	Ana Maria Simões Guia	7478454	14-7-1999	Santarém.
32126	António Eduardo Conceição Serraventoso	2182527	24-1-1992	Lisboa.
50513	António José Mourão Clemente	8039092	3-4-2002	Santarém.
54101	Isabel Maria Jesus Pereira Maia	9823524	4-5-1999	Santarém.
62466	João José Mendes Nogueira	5404578	5-11-1998	Santarém.
29920	Luís António Nunes Vale	4652115	20-1-1996	Lisboa.
65300	Luís Marques Neves	4383597	16-11-2001	Santarém.
59274	Maria Fernanda Silva Pereira Nunes	6080331	31-5-1999	Santarém.
51172	Maria Inês Ângelo Borges Monteiro Soares	4293694	27-9-2002	Lisboa.
56123	Maria João H. Ribeiro Cardoso Delgado	7470380	1-2-2002	Santarém.
Direcção de zona de Torres Novas				
44418	Adriano Milho Cordeiro	6983608	7-1-2002	Santarém.
3727	António José Silva	4559719	16-7-1998	Santarém.
65936	Carlos Miguel Timóteo Pires	10620729	12-12-2001	Santarém.
49259	Elsa Margarida Santos Tavares	6600977	2-12-1999	Santarém.
20283	Maria Anjos Pereira Lopes	5067765	17-6-2002	Santarém.
40530	Maria Conceição Afonso Contente Rosário	6272750	4-1-2001	Santarém.
45816	Maria Helena Silva Romão D. Abreu	4547883	11-8-1997	Lisboa.
58010	Natália Maria Oliveira Neves Filipe	6089542	6-3-2002	Santarém.
Direcção de zona de Torres Vedras/Lourinhã				
51683	Artur Mário Rosário Silva	4727433	23-4-1999	Lisboa.
56748	Dina Paula Sousa Madruga Bernardino	9665053	23-3-2001	Leiria.
54108	Luís Filipe Mendes Daniel	4256974	30-9-1998	Lisboa.
47163	Maria Adelaide Lourenço Silva Batista	4809962	18-5-1999	Lisboa.
58026	Maria Iva A. Mamede C. Sousinha Fernandes	9631962	19-10-1995	Lisboa.
64626	Maria Manuela Morais Cruz Ferreira	8554181	20-11-2001	Lisboa.
22411	Pedro Ricardo Jácome Fernandes	4809987	9-10-1998	Lisboa.
60368	Teresa Alexandra Gomes Saramago Ferreira	9893631	1-8-1994	Lisboa.
18344	Teresa Maria Ferreira Pires Sepúlveda	4866276	26-8-1997	Lisboa.
Direcção de zona de Vila Franca/Azambuja				
45327	Cândida Maria Saldanha Gonçalves	701147	9-10-2001	Lisboa.
63082	Carla Maria Moreira Pereira Sebastião Sousa	10761477	19-8-1999	Lisboa.
19171	Joaquim Jorge Jesus P. Veigunha	2357181	5-1-1996	Lisboa.
39051	Maria Celeste Ferreira Monteiro Fonseca	5073076	11-9-2002	Santarém.
10876	Maria Emília Caldeira R. Ruivo Condeço	4712797	31-10-2002	Lisboa.
21970	Maria Faustina Carvalho Guedelha	4963308	23-1-1998	Lisboa.
18777	Maria Isabel Gomes Costa Barbosa	4724623	22-4-1996	Lisboa.
63851	Telma Rute Neves Caio	10760278	27-11-2002	Lisboa.

Registados em 19 de Agosto de 2003, sob o n.º 74/2003, a fl. 43 do livro n.º 2.

Sind. Independente de Professores e Educadores (SIPE) — Eleição em 5 de Junho de 2003, para o período de quatro anos.

Comissão directiva

Efectivos:

Presidente — Júlia Margarida Coutinho de Azevedo, bilhete de identidade n.º 6620481, emitido em 10 de Abril de 2001 pelo arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QDV.

Vice-presidentes:

Ana Paula de Sousa Rodrigues Vilas, bilhete de identidade n.º 6593210, emitido em 12 de Março de 1998 pelo arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QDV.

Rosa Maria Silva Carneiro de Sá, bilhete de identidade n.º 7055311, emitido em 15 de Maio de 2002 pelo arquivo de Lisboa, educadora de infância, QU.

Secretários:

Albertina Maria Carvalho de Sousa Pereira, bilhete de identidade n.º 2213535, emitido em 20 de Outubro de 1994 pelo arquivo do Porto, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QG.

Cláudia dos Santos Braz, bilhete de identidade n.º 10507458, emitido em 6 de Novembro de 2001 pelo arquivo de Lisboa, professora do 2.º ciclo do ensino básico, QZP.

Vogais:

Anabela Oliveira Dias, bilhete de identidade n.º 5926414, emitido em 23 de Junho de 1999 pelo arquivo de Lisboa, professora do ensino secundário, QND.

António Joaquim Santos Pereira Leite, bilhete de identidade n.º 6603206, emitido em 28 de Abril de 1998, pelo arquivo do Porto, professor do ensino secundário, QND.

Armindo Domingos Gerales Batista, bilhete de identidade n.º 6266323, emitido em 8 de Abril de 1999 pelo arquivo de Lisboa, professor do 2.º ciclo do ensino básico, QG.

Catarina Oliveira de Sousa Ferreira, bilhete de identidade n.º 5776199, emitido em 8 de Julho de 1999 pelo arquivo do Porto, professora do ensino secundário, QND.

Celina Rodrigues Miranda, bilhete de identidade n.º 10592503, emitido em 13 de Fevereiro de 2003 pelo arquivo de Porto, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QDV.

Cristóvão José Pinto Correia de Oliveira, bilhete de identidade n.º 9874840, emitido em 4 de Dezembro de 2002 pelo arquivo de Lisboa, professor do ensino secundário, QND.

Dalila Campos Pereira Veloso Constantino, bilhete de identidade n.º 6992449, emitido em 31 de Janeiro de 2002, pelo arquivo de Lisboa, educadora de infância, QDV.

Ema Paula da Rocha Lixa Moreira, bilhete de identidade n.º 9316641, emitido em 23 de Abril de 1997, pelo arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo, QDV.

Ernestina Amélia da Silva Pinto, bilhete de identidade n.º 8064736, emitido em 3 de Outubro

de 2000 pelo arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo, QDV.

Helena Maria Ferreira da Silva, bilhete de identidade n.º 10075730, emitido em 10 de Maio de 2002, pelo arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QDV.

Helena Maria Magalhães Braga, bilhete de identidade n.º 3456166, emitido em 9 de Fevereiro de 1999, pelo arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QDV.

Isabel Maria Ferreira Rodrigues Pinto, bilhete de identidade n.º 3851224 emitido em 10 de Maio de 1999 pelo arquivo de Lisboa, educadora de infância, QU.

João António Sampaio Ferreira, bilhete de identidade n.º 10099493, emitido em 23 de Setembro de 1998, pelo arquivo de Vila Real, professor do 2.º ciclo do ensino básico, QDV.

Joaquina Maria Santos Melo Pereira Oliveira, bilhete de identidade n.º 4060564, emitido em 3 de Março de 1999, pelo arquivo do Porto, educadora de infância, QU.

José Joaquim Areias Conde, bilhete de identidade n.º 7582637, emitido em 6 de Janeiro de 2003, pelo arquivo de Lisboa, professor do 2.º ciclo do ensino básico, QND.

Luís Miguel Valente e Silva, bilhete de identidade n.º 10303303, emitido em 2 de Abril de 2003, pelo arquivo de Lisboa, professor do 1.º ciclo do ensino básico, QDV.

Maria Adelaide Paulo Figuinha, bilhete de identidade n.º 413825 emitido em 13 de Julho de 1998 pelo arquivo do Porto, professora do ensino secundário, QND.

Maria da Conceição Atanásio Alves, bilhete de identidade n.º 6978193, emitido em 2 de Agosto de 2002, pelo arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QDV.

Maria da Conceição Costa Rocha Oliveira, bilhete de identidade n.º 3309784, emitido em 4 de Julho de 2001, pelo arquivo do Porto, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QG.

Maria da Conceição Pereira de Magalhães Rosas, bilhete de identidade n.º 3566330, emitido em 4 de Agosto de 1997 pelo arquivo de Lisboa, educadora de infância, QU.

Maria de Fátima Chaves Vieira, bilhete de identidade n.º 8446421, emitido em 3 de Janeiro de 2003, pelo arquivo do Porto, professora do ensino secundário, QND.

Maria de Fátima Cordeiro Bonito, bilhete de identidade n.º 3998050, emitido em 15 de Dezembro de 1998, pelo arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QDV.

Maria de Fátima Teixeira Nunes Melo, bilhete de identidade n.º 5836284, emitido em 9 de Abril de 2003, pelo arquivo de Lisboa, professora do ensino secundário, QND.

Maria de Lurdes Monteiro Vaz Mendes Teodósio, bilhete de identidade n.º 3660254, emitido em 20 de Junho de 2001, pelo arquivo do Porto, educadora de infância, QU.

Maria Eugénia Dias da Costa Andrade Cardoso, bilhete de identidade n.º 3590955, emitido em 26 de Junho de 2000, pelo arquivo do Porto, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QDV.

Maria Fernanda dos Santos Martins, bilhete de identidade n.º 3979425, emitido em 23 de Feve-

reiro de 1999, pelo arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QDV.

Maria Graça Moura Marques Pereira, bilhete de identidade n.º 6573955, emitido em 8 de Outubro de 1997 pelo arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QDV.

Maria Jorge Reais Ferreira Moreira Santos, bilhete de identidade n.º 7662995, emitido em 10 de Julho de 1999 pelo arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QDV.

Maria José Guedes Lopes Ramos Regadas, bilhete de identidade n.º 3327877, emitido em 2 de Fevereiro de 2001 pelo arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QG.

Maria Margarida Fernandes Ferreira da Silva Maia, bilhete de identidade n.º 7176293, emitido em 29 de Maio de 2002, pelo arquivo de Lisboa, professora do 2.º ciclo do ensino básico, QND.

Maria Natividade Brochado Pinto Castro Fernandes, bilhete de identidade n.º 6577259, emitido em 12 de Novembro de 2002, pelo arquivo do Porto, educadora de infância, QU.

Maria Odete Gonçalves Aires da Fonseca, bilhete de identidade n.º 2874392, emitido em 16 de Novembro de 1999, pelo arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QG.

Maria Quitéria Almeida Martins de Oliveira, bilhete de identidade n.º 7075741, emitido em 1 de Fevereiro de 2002, pelo arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QDV.

Mónica Maria da Cunha Almeida, bilhete de identidade n.º 9876892, emitido em 21 de Junho de 2001 pelo arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QDV.

Mónica Susana Rodrigues Ferreira, bilhete de identidade n.º 10999130, emitido em 20 de Abril de 1999, pelo arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QDV.

Vítor Manuel Gomes dos Santos, bilhete de identidade n.º 6946409, emitido em 5 de Dezembro de 2001 pelo arquivo do Porto, professor do ensino secundário, QZP.

Suplentes:

Carla Amélia da Rocha Soares, bilhete de identidade n.º 11115496, emitido em 3 de Abril de 2002 pelo arquivo do Porto, professora do 1.º ciclo do ensino básico, contratada.

Eduarda Alexandra Costa Silva Mesquita, bilhete de identidade n.º 10161468, emitido em 28 de Dezembro de 2000 pelo arquivo de Vila Real, professora do 2.º ciclo do ensino básico, contratada.

José Carlos de Sousa Rodrigues, bilhete de identidade n.º 7387363, emitido em 3 de Janeiro de 2000 pelo arquivo do Porto, professor do ensino secundário, contratado.

Maria José Araújo Morais Couto, bilhete de identidade n.º 8803647, emitido em 28 de Agosto de 1998 pelo arquivo de Lisboa, educadora de infância, contratada.

Sara Isabel de Sousa Rodrigues Samagaio Faria, bilhete de identidade n.º 10509117, emitido em 18 de Outubro de 2002 pelo arquivo do Porto, professora do 2.º ciclo do ensino básico, contratada.

Sónia Alexandra Ferreira Pereira, bilhete de identidade n.º 10333385, emitido em 6 de Junho de 2000 pelo arquivo do Porto, professora do 2.º ciclo do ensino básico, contratada.

Mesa do congresso e do conselho nacional

Efectivos:

Presidente — Manuel de Fátima Marques Damas Alves dos Santos, bilhete de identidade n.º 3991244, emitido em 26 de Junho de 1998 pelo arquivo do Porto, professor convidado do ensino superior.

Vice-presidente — Ana Isabel da Câmara Dias Madeira, bilhete de identidade n.º 6224162, emitido em 28 de Março de 2003 pelo arquivo de Lisboa, professora do ensino superior, assistente.

Secretário — Maria Madalena Valente de Lima Oliveira e Sousa, bilhete de identidade n.º 702470, emitido em 30 de Janeiro de 2002 pelo arquivo do Porto, professora do ensino superior, assistente.

Suplentes:

Carlos Pedro Marques da Silva, bilhete de identidade n.º 10260611, emitido em 1 de Agosto de 2002 pelo arquivo de Lisboa, professor do 2.º ciclo do ensino básico, contratado.

Sandra Isabel Ramos Monteiro Ferreira, bilhete de identidade n.º 10623444, emitido em 2 de Outubro de 2000, pelo arquivo de Lisboa, professora do ensino secundário, contratada.

Comissão fiscal e disciplinar

Efectivos:

Presidente — Isabel Maria Cantista Roberto Vieira Gomes, bilhete de identidade n.º 3701741, emitido em 15 de Maio de 2001 pelo arquivo de Lisboa, professora associada do ensino superior.

Vice-presidente — Manuel Carlos Malheiro de Carvalho Felgueiras, bilhete de identidade n.º 5953371, emitido em 26 de Junho de 2002 pelo arquivo de Lisboa, professor do ensino superior, equiparado a assistente do 2.º triénio.

Secretário — Isabel Maria Proença Tolda de Abreu Morais, bilhete de identidade n.º 1933958, emitido em 27 de Novembro de 2000 pelo arquivo do Porto, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QG.

Suplentes:

Elisabete Cristina Ferreira Silva, bilhete de identidade n.º 100075735, emitido em 27 de Setembro de 2001 pelo arquivo de Lisboa, professora do 2.º ciclo do ensino básico, contratada.

Henrique Manuel Nascimento Cruz, bilhete de identidade n.º 10430120, emitido em 21 de Março de 2003, pelo arquivo de identificação de Lisboa, professor do 2.º ciclo do ensino básico, contratado.

Secretariado Regional de Aveiro Norte

Efectivos:

Maria da Graça Gonçalves Afonso, bilhete de identidade n.º 7472869, emitido em 10 de Abril de 2001 pelo arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QDV.

Alda Maria Tinoco Magalhães Ramalho, bilhete de identidade n.º 3335708, emitido em 23 de Agosto de 2001 pelo arquivo do Porto, educadora de infância, QU.

Almerinda da Silva Oliveira, bilhete de identidade n.º 7483293, emitido em 23 de Julho de 1998 pelo

arquivo do Porto, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QDV.

Amália José Pinto Sá, bilhete de identidade n.º 7495997, emitido em 21 de Outubro de 2002 pelo arquivo do Porto, educadora de infância, QU.

Angelina Ferreira Alves de Abreu, bilhete de identidade n.º 2996814, emitido em 14 de Janeiro de 1999 pelo arquivo do Porto, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QDV.

Helena Maria Macedo de Figueiredo Falcão e Cunha, bilhete de identidade n.º 5691902, emitido em 15 de Fevereiro de 2002 pelo arquivo do Porto, educadora de infância, QU.

José Luís Ferreira Brandão, bilhete de identidade n.º 8602766, emitido em 16 de Setembro de 1999 pelo arquivo do Porto, professor do 1.º ciclo do ensino básico, QDV.

Maria da Conceição Pacheco Pereira Soares, bilhete de identidade n.º 3453385, emitido em 31 de Julho de 2000 pelo arquivo de Lisboa, educadora de infância, QU.

Maria Fernanda Teixeira Magalhães Monteiro, bilhete de identidade n.º 11058334, emitido em 16 de Abril de 2001 pelo arquivo do Porto, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QDV.

Maria Susana Nascimento Baptista dos Santos Gomes, bilhete de identidade n.º 9768242, emitido em 5 de Março de 2001 pelo arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QDV.

Suplentes:

Carlos Manuel Paiva Pires, bilhete de identidade n.º 9748907, emitido em 2 de Outubro de 1997 pelo arquivo de Lisboa, professor do ensino secundário, contratado.

Margarida Sofia Galagher Dias Alves, bilhete de identidade n.º 11318683, emitido em 5 de Agosto de 1997 pelo arquivo do Porto, professora do 3.º ciclo do ensino básico, contratada.

Paula Alexandra Francisco Silva, bilhete de identidade n.º 9488149, emitido em 30 de Janeiro de 1998 pelo arquivo de Lisboa, professora do ensino secundário, contratada.

Secretariado Regional de Braga Norte

Efectivos:

Mónica Isabel Neves de Oliveira, bilhete de identidade n.º 10343509, emitido em 12 de Dezembro de 2000 pelo arquivo do Porto, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QDV.

Alice Manuela Martins Guimarães, bilhete de identidade n.º 3833331, emitido em 7 de Maio de 2002 pelo arquivo de Lisboa, professora do ensino secundário, QND.

Carmelina Amélia Freitas Teixeira, bilhete de identidade n.º 5831414, emitido em 27 de Agosto de 1998 pelo arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QDV.

Célia Maria Serpa Pinto, bilhete de identidade n.º 7373192, emitido em 23 de Dezembro de 1999 pelo arquivo de Lisboa, educadora de infância, QDV.

Deolinda Fernanda Pereira dos Reis, bilhete de identidade n.º 7021058, emitido em 21 de Maio de 2002 pelo arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QDV.

Manuela Maria Lobo da Mota, bilhete de identidade n.º 5930481, emitido em 4 de Abril de 2002 pelo arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QDV.

Maria da Conceição Soares Oliveira e Sousa, bilhete de identidade n.º 3979308, emitido em 8 de Fevereiro de 2001, pelo arquivo de Lisboa, educadora de infância, QU.

Maria Mercedes Marques Rosa Braz, bilhete de identidade n.º 6573111, emitido em 22 de Março de 2001 pelo arquivo de Lisboa, professora do 2.º ciclo do ensino básico, QZP.

Maria Virgínia Praça Rodrigues da Costa Pereira, bilhete de identidade n.º 2722912, emitido em 21 de Junho de 1994 pelo arquivo do Porto, educadora de infância, QU.

Teresa Cecília Lopes Rodrigues Monteiro, bilhete de identidade n.º 3312673, emitido em 19 de Abril de 1999 pelo arquivo de Lisboa, educadora de infância, QU.

Suplentes:

Catarina Dias Gonçalves, bilhete de identidade n.º 4776030, emitido em 18 de Setembro de 2001 pelo arquivo de Lisboa, professora do 2.º ciclo do ensino básico, contratada.

Isabel Maria Ribeiro de Almeida, bilhete de identidade n.º 10615700, emitido em 23 de Agosto de 2002 pelo arquivo de Lisboa, professora do 2.º ciclo do ensino básico, contratada.

Sara Patrícia Ribeiro da Silva, bilhete de identidade n.º 10308851, emitido em 5 de Março de 2001, pelo arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, contratada.

Secretariado Regional do Porto

Efectivos:

Maria Angelina Brás de Castro Fernandes Brandão, bilhete de identidade n.º 6589839, emitido em 10 de Dezembro de 2001 pelo arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QDV.

Ana Cristina Martins Vasconcelos Maganete, bilhete de identidade n.º 8082936, emitido em 22 de Outubro de 2002 pelo arquivo de Lisboa, educadora de infância, QDV.

Olinda Maria Moreira Guedes e Castro, bilhete de identidade n.º 3978502, emitido em 9 de Agosto de 2001, pelo arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QDV.

Renata Maria de Araújo Serpa Pinto, bilhete e identidade n.º 6621194, emitido em 28 de Abril de 2003 pelo arquivo de Lisboa, professora do ensino secundário, QND.

Renata Paula Sousa Louro da Cruz, bilhete de identidade n.º 3690879, emitido em 14 de Setembro de 2000, pelo arquivo de Lisboa, educadora de infância, QU.

Rosa Maria Mendes de Almeida Patarata, bilhete de identidade n.º 3981368, emitido em 29 de Dezembro de 1999 pelo arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QDV.

Susana Olinda Fernandes Prazeres, bilhete de identidade n.º 10673182, emitido em 26 de Julho de 1999, pelo arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QDV.

Virgínia Maria Silva Lopes Magalhães, bilhete de identidade n.º 3454149, emitido em 30 de Dezembro de 1998, pelo arquivo do Porto, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QG

Zulmira Albertina Cardoso Duarte, bilhete de identidade n.º 10446576, emitido em 24 de Janeiro de 2002, pelo arquivo do Porto, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QDV.

Suplentes:

Ana Isabel Cordeiro Sampaio, bilhete de identidade n.º 11651728, emitido em 27 de Novembro de 2000 pelo arquivo do Porto, professora do ensino secundário, contratada.

Maria Antónia Macedo Antunes, bilhete de identidade n.º 3580176, emitido em 22 de Julho de 2002 pelo arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, contratada.

Patrícia Carla Moreira de Castro, bilhete de identidade n.º 10587771, emitido em 19 de Fevereiro de 2003 pelo arquivo de Lisboa, professora do ensino secundário, contratada.

Secretariado Regional do Porto Este

Efectivos:

Rita Cristina Boavista Pinheiro Coelho Santos, bilhete de identidade n.º 9331072, emitido em 27 de Outubro de 2000 pelo arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QDV.

Ana Paula do Nascimento da Cruz, bilhete de identidade n.º 9060204, emitido em 29 de Dezembro de 1999 pelo arquivo do Porto, professora do ensino secundário, QZP.

Lúcia de Fátima Castro da Costa, bilhete de identidade n.º 14302844, emitido em 3 de Janeiro de 2003 pelo arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QDV.

Nuno Manuel Ferreira Delgado, bilhete de identidade n.º 6490268, emitido em 3 de Abril de 2002 pelo arquivo do Porto, professor do 2.º ciclo do ensino básico, QND.

Ricardo Jorge da Silva Pinho, bilhete de identidade n.º 10491320, emitido em 3 de Janeiro de 2001 pelo arquivo de Lisboa, professor do 2.º ciclo do ensino básico, QZP.

Sandra Isabel Costa Neto, bilhete de identidade n.º 10722502, emitido em 21 de Janeiro de 2002 pelo arquivo do Porto, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QDV.

Sílvia Andrade Lourenço Brites, bilhete de identidade n.º 10143236, emitido em 14 de Novembro de 2000, pelo arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QDV.

Sandra Maria Santos Sousa Pinto, bilhete de identidade n.º 11002521, emitido em 11 de Outubro de 1999 pelo arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QDV.

Sónia Cristina Pereira Teles Pinto, bilhete de identidade n.º 10852442, emitido em 8 de Março de 2000 pelo arquivo do Funchal, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QDV.

Suplentes:

Amélia da Conceição de Abreu Neves, bilhete de identidade n.º 11134640, emitido em 4 de Janeiro de 1999

pelo arquivo do Porto, professora do 2.º ciclo do ensino básico, contratada.

Carla Sofia da Silva Paiva, bilhete de identidade n.º 11550385, emitido em 12 de Setembro de 2000 pelo arquivo do Porto, educadora de infância, contratada.

José Manuel Abreu Carvalho, bilhete de identidade n.º 10104720, emitido em 20 de Outubro de 2000, pelo arquivo do Porto, professor do 2.º ciclo do ensino básico, contratado.

Registados em 12 de Agosto de 2003, sob o n.º 72/2003, a fl. 43 do livro n.º 2.

União dos Sind. de São Miguel e Santa Maria Eleição para o triénio de 2003-2006

Direcção

Efectivos:

Maria da Graça Oliveira Silva, portadora do bilhete de identidade n.º 6317746, emitido em 15 de Julho de 2002, sócia n.º 24 639 do Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local.

Patrícia de Lurdes Raposo Branco Santos, portadora do bilhete de identidade n.º 9267770, emitido em 18 de Junho de 1997, sócia n.º 24 773 do Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local.

António José de Medeiros Resendes, portador do bilhete de identidade n.º 7664093, emitido em 6 de Maio de 1996, sócio n.º 73 678 do Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Sul e Açores.

José Arsénio de Sousa Chaves, portador do bilhete de identidade n.º 7160492, emitido em 18 de Abril de 2003, sócio n.º 68 265 do Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas.

Raul Inácio Duarte, portador do bilhete de identidade n.º 2346181, emitido em 30 de Janeiro de 1998, sócio n.º 6820 do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa.

José Maria Bettencourt Araújo, portador do bilhete de identidade n.º 6204404, emitido em 14 de Março de 2001, sócio n.º 8326 do Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações Audiovisual.

Adriano Manuel Mota Costa, portador do bilhete de identidade n.º 8248931, emitido em 7 de Fevereiro de 2002, sócio n.º 29 832 do Sindicato Nacional dos Trabalhadores de Correios e Telecomunicações.

Suplentes:

Joaquina Roque Duarte, portadora do bilhete de identidade n.º 7542163, emitido em 23 de Janeiro de 2002, sócia n.º 16 295 do Sindicato dos Enfermeiros Portugueses.

Jorge Francisco Leite Botelho Franco, portador do bilhete de identidade n.º 2335957, emitido em 10 de Outubro de 1999, sócio n.º 438 do Sindicato das Indústrias de Alimentação e Bebidas dos Açores.

Paulo Jorge Estêvão Marques, portador do bilhete de identidade n.º 7714053-2, emitido em 16 de Janeiro de 2001, sócio n.º 500 205 do Sindicato dos Trabalhadores de Serviço de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas.

ASSOCIAÇÕES PATRONAIS

I — ESTATUTOS

...

II — CORPOS GERENTES

...

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

Comissão de Trabalhadores da CPK — Companhia Produtora de Papel Kraftsack, S. A.

Aprovados em 17 de Julho de 2003.

Preâmbulo

Os trabalhadores da CPK — Companhia Produtora de Papel Kraftsack, 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 Comissão de Trabalhadores:

Artigo 1.º

Colectivo dos trabalhadores

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores que prestem a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a 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 2.º

Órgão do colectivo

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A Comissão de Trabalhadores (CT).

Artigo 3.º

Plenário

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores é constituído

por todos os trabalhadores da empresa, conforme a definição do artigo 1.º

Artigo 4.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 5.º

Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 10% dos trabalhadores permanentes da empresa, mediante requerimento apresentado à CT, com indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 6.º

Prazos para a convocatória

1 — O plenário será convocado com antecedência de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda. Em situações de maior urgência, o prazo de convocatória mínimo será de 48 horas.

2 — Na hipótese prevista na alínea b) do artigo anterior, a CT deve fixar a data da reunião do plenário no prazo de 20 dias contados 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 da actividade desenvolvida pela CT.

2 — O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º

Artigo 8.º

Plenário de emergência

1 — O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessário uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2 — As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à 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 9.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 a seguinte deliberação:

- a) Destituição da CT ou das subcomissões ou de alguns dos seus membros.

Artigo 10.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, a aprovação e alteração dos estatutos e 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 anexo.

4 — O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

Artigo 11.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, de sub-comissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros;
- b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2 — A CT ou o plenário pode submeter a discussão previa qualquer deliberação.

Artigo 12.º

Natureza da CT

1 — A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na Lei n.º 46/79 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 numero anterior.

Artigo 13.º

Competência da CT

1 — Compete à CT:

- a) Exercer o controle 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;
- e) Participar, directamente ou por intermédio das comissões coordenadoras às quais aderir, na elaboração e controle da execução dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector ou região;
- f) Participar na elaboração da legislação do trabalho.

Artigo 14.º

Relações com a organização sindical

1 — O disposto no artigo anterior, em especial na alínea d), entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores da empresa.

2 — A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

Artigo 15.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 do reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controle e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência, enquanto produtores e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;
- d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades publicas competentes o cumprimento e 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) Coordenar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca com a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;
- g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorram da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

Artigo 16.º

Controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores da vida da empresa, em especial e no processo produtivo, em geral, para realização do objectivo constitucional de construção do poder democrático dos trabalhadores.

2 — O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstos na Constituição da Republica, na Lei n.º 46/79 ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

3 — Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a actividade da empresa, a CT, em conformidade com o n.º 3 do artigo 18.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquias administrativas, técnica e funcional da empresa nem como eles se co-responsabiliza.

Artigo 17.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competência, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 18.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1 — A CT tem o direito de reunir periodicamente com o conselho de administração da empresa 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 19.º

Direito à informação

1 — Nos termos da Constituição da Republica 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 as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamentos;
- b) Regulamentos internos;
- c) Organização da produção e suas implicações do grau da utilização de mão-de-obra e do equipamento;
- d) Situação de aprovisionamento;
- e) Previsão, volume e administração de vendas;
- f) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e a 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 balançetes trimestrais;
- h) Modalidades de financiamento;
- i) Encargos fiscais e parafiscais;
- j) Projectos de alteração do objecto e do capital social e projectos de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros ao conselho de administração da empresa.

6 — Nos termos da lei, o conselho de administração da empresa deve responder por escrito, prestando as 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 20.º

Obrigatoriedade do parecer prévio

1 — Nos termos da Lei n.º 46/79, são obrigatoriamente submetidos a parecer prévio da CT os seguintes actos de decisão:

- a) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- b) Encerramento de estabelecimentos ou linhas de produção;
- c) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível dos efectivos humanos da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho;
- d) Estabelecimento do plano anual de férias dos trabalhadores da empresa;

- e) Alteração nos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- f) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- g) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
- h) Despedimento individual dos trabalhadores;
- i) Despedimento colectivo.

2 — O parecer é solicitado à CT, por escrito, pelo conselho de administração da empresa.

3 — A prática de qualquer dos actos referidos no n.º 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da CT determina a respectiva nulidade nos termos gerais de direito.

4 — O parecer da CT é emitido por escrito e enviado à entidade que o tiver solicitado dentro do prazo de 15 dias a contar da data de recepção do respectivo pedido, se não for concedido ou acordado prazo maior em atenção a 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 prévio da CT.

Artigo 21.º

Controle de gestão

Em especial, para a realização do controle de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

- a) Apreçar e emitir parecer 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, e 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 aperfeiçoamento profissionais dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida no trabalho e das condições de higiene e segurança;
- e) 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 22.º

Reorganização de unidades produtivas

1 — Em especial, para intervenção na reorganização de unidades produtivas, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) Ser previamente ouvida e de sobre ela emitir parecer, nos termos e nos prazos previstos no

artigo 20.º, sobre os planos ou projectos de reorganização referidos no artigo anterior;

- b) Ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) Ter acesso à formulação final dos instrumentos de reorganização e de sobre eles se pronunciar antes de oficializados;
- d) Reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de reorganização;
- e) 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 23.º

Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial para defesa de 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, 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 controle 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;
- d) Visar as folhas de ordenados e salários a enviar às instituições de previdência;
- e) Fiscalizar o efectivo pagamento das contribuições para a previdência quer as devidas pela empresa quer as descontadas na retribuição dos trabalhadores;
- f) Visar os mapas de quadros de pessoal.

Artigo 24.º

Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

Artigo 25.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.

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

Artigo 26.º

Tempo para o exercício de voto

1 — Os trabalhadores nas deliberações que, em conformidade com a Lei n.º 46/79 e com estes estatutos, o requirem têm o direito de exercer o voto no local

de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respectivo.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

Artigo 27.º

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano.

3 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Para os efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT ou as subcomissões de trabalhadores comunicará(ão) a realização das reuniões aos órgãos de gestão da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

Artigo 28.º

Acção da CT no interior da empresa

1 — A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho à circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

Artigo 29.º

Direito de afixação e distribuição de documentos

1 — A CT tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 30.º

Direito a instalações adequadas

A CT tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

Artigo 31.º

Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

Artigo 32.º

Crédito de horas

Os trabalhadores da empresa que sejam membros da CT ou da(s) sub-comissão(ões) de trabalhadores dispõem, para o exercício das respectivas atribuições, do crédito de horas indicadas na Lei n.º 46/79:

- Subcomissões de trabalhadores — oito horas por mês;
- Comissão de Trabalhadores — quarenta horas por mês;
- Comissões coordenadoras — cinquenta horas por mês.

Artigo 33.º

Faltas de representantes dos trabalhadores

1 — Consideram-se faltas justificadas as faltas dadas no exercício das suas atribuições e actividades pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, de subcomissões de trabalhadores e de comissões coordenadoras.

2 — As faltas dadas no número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

Artigo 34.º

Autonomia e independência da CT

1 — A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2 — É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

Artigo 35.º

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

Artigo 36.º

Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acto que vise:

- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;
- b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 37.º

Protecção legal

Os membros da CT, das subcomissões de trabalhadores e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

Artigo 38.º

Capacidade judiciária

1 — A CT tem capacidade judiciária, podendo dar parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe 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, sem prejuízo do disposto no artigo 44.º

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 39.º

Sede da CT

A sede da CT localiza-se na sede da empresa.

Artigo 40.º

Composição

1 — A CT é composta por três elementos.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

3 — Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral no prazo máximo de 60 dias.

Artigo 41.º

Duração do mandato

O mandato da CT é de três anos.

Artigo 42.º

Perda de mandato

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2 — A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 40.º

Artigo 43.º

Delegação de poderes entre membros da CT

1 — É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2 — Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3 — A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 44.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efectividade de funções.

Artigo 45.º

Coordenação da CT

A actividade da CT é coordenada por um executivo coordenador, eleito na primeira reunião após a investidura.

Artigo 46.º

Reuniões da CT

1 — A CT reúne ordinariamente duas vezes por mês.

2 — Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:

- a) Ocorram motivos justificativos;
- b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 47.º

Financiamento

1 — Constituem receitas da CT:

- a) As verbas atribuídas pela empresa nos termos da lei;
- b) O produto da iniciativas de recolha de fundos;
- c) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT;
- d) As contribuições voluntárias de trabalhadores.

2 — A CT submete anualmente à apreciação do ple-nário as receitas e despesas da sua actividade.

Artigo 48.º

Subcomissões de trabalhadores

1 — Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores nos termos do artigo 3.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro.

2 — A duração do mandato da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores é de três anos, devendo coincidir com a da CT.

3 — A actividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

Artigo 49.º

Comissões coordenadoras

1 — A CT adere às comissões coordenadoras das CT das regiões de Lisboa, Porto e Setúbal.

2 — Deverá ainda articular a sua actividade às comissões de trabalhadores de outras empresas, no fortalecimento da cooperação e da solidariedade.

Artigo 50.º

Constitui parte integrante dos estatutos o regulamento eleitoral, que se junta.

Regulamento eleitoral para eleição da CT e outras deliberações por voto secreto

Artigo 1.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores que prestem a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.

Artigo 2.º

Princípios gerais sobre o voto

1 — O voto é directo e secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3 — A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

Artigo 3.º

Comissão eleitoral

O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE), constituída por três elementos nomeados pela CT.

Artigo 4.º

Caderno eleitoral

1 — A CE em funções deve elaborar um caderno eleitoral dos trabalhadores com direito a voto.

2 — O caderno eleitoral é utilizado em todas as votações por voto secreto e está aberto a consulta de todos os trabalhadores interessados.

Artigo 5.º

Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e objectivo da votação.

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada, com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.

Artigo 6.º

Quem pode convocar o acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela CT.

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 10% ou 100 trabalhadores da empresa.

Artigo 7.º

Candidaturas

1 — Podem propor listas de candidaturas à eleição da CT 10% ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3 — As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

4 — As candidaturas deverão ser apresentadas até 10 dias antes da data para o acto eleitoral.

5 — A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita nos termos do n.º 1 deste artigo pelos proponentes.

6 — A CE entrega aos representantes um recibo com a data e a hora de apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

7 — Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE para os efeitos deste artigo.

Artigo 8.º

Rejeição das candidaturas

1 — A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2 — A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3 — As irregularidades e violações a estes estatutos detectadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no numero anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 9.º

Aceitação das candidaturas

1 — Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE pública por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 4.º a aceitação de candidaturas.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 10.º

Campanha eleitoral

A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação de aceitação de candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

Artigo 11.º

Local e horário de votação

1 — A votação efectua-se no local e durante as horas de trabalho.

2 — A votação realiza-se simultaneamente e com idêntico formalismo em todos os estabelecimentos da empresa.

3 — Os trabalhadores têm o direito de votar durante o período normal de trabalho que lhes seja contratualmente aplicável.

Artigo 12.º

Laboração contínua e horários diferentes

1 — A votação decorre durante um dia completo ou mais, de modo que a respectiva duração comporte os períodos de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

2 — Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm direito de exercer o voto durante o respectivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos trinta minutos antes do começo e trinta minutos depois do fim.

3 — Nos estabelecimentos com funcionamento em regime de laboração contínua, a votação terá início às 7 horas e 30 minutos e terminará às 18 horas.

Artigo 13.º

Mesas de voto

1 — Há mesas de voto nos estabelecimentos 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 — Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, à mesa de voto de estabelecimento diferente.

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 — Os trabalhadores referidos no n.º 4 têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respectivo estabelecimento, e, caso contrário, a votar por correspondência.

Artigo 14.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto.

2 — Não havendo mesa de plenário da empresa, ou havendo mais de uma mesa, os membros da(s) mesa(s) de voto são designados pela CE de entre:

- a) Membros da CT ou da subcomissão de trabalhadores, de delegados sindicais ou de trabalhadores eleitores.

3 — A competência da CE referida no número anterior é exercida, nos estabelecimentos geograficamente dispersos, pelas subcomissões de trabalhadores, onde não houver são nomeados pela comissão eleitoral.

4 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 15.º

Boletins de voto

1 — O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2 — Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se todos os tiverem.

3 — Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4 — A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5 — A CE envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

Artigo 16.º

Acto eleitoral

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2 — Antes do início de cada votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo

a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva colagem com lacre.

3 — Em local afastado da mesa o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio, mediante a assinatura do votante, a qual, sendo aquele analfabeto, pode ser substituída por impressão digital, cabendo, nesse caso, ao presidente da mesa registar o nome do votante.

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, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhes seja atribuída a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

7 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

Artigo 17.º

Votação por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos à CE 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 da empresa, com a menção «Comissão eleitoral» e só por esta pode ser aberta.

3 — O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto 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 enviará pelo correio.

4 — Depois de terem votado os elementos da mesa do local onde funciona a CE, 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 ao presidente da mesa, que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

Artigo 18.º

Valor dos votos

1 — Considera-se voto branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se voto nulo o do boletim de voto:

- a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
- b) No qual tenha sido assinalado o quadrado correspondente a uma lista que tenha desistido da votação ou não tenha sido admitida;
- c) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale 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 17.º ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

Artigo 19.º

Abertura das urnas e apuramento

1 — A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicas.

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta, que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, fazendo parte integrante dela o registo de presenças.

3 — Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto do respectivo local de votação durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento respectivo.

4 — O apuramento global é realizado com base na acta da mesa de voto pela CE.

5 — A CE lavra uma acta de apuramento global, com as formalidades previstas no n.º 2.

6 — A CE, seguidamente, proclama os eleitos.

Artigo 20.º

Publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2 — Dentro do prazo referido no número anterior, a CE envia ao Ministério do Emprego e Segurança Social, bem como ao órgão de gestão da empresa, por carta registada, com aviso de recepção, ou entregue com protocolo, os seguintes elementos:

- a) Relação dos eleitos, identificação pelo nome, número do bilhete de identidade, data de emissão e arquivo de identificação;
- b) Cópia da acta de apuramento global.

Artigo 21.º

Recursos para impugnação da eleição

1 — Qualquer trabalhador com direito a voto tem direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da Lei n.º 46/79 ou destes estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que aprecia e delibera.

3 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto

impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.º 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4 — O requerimento previsto no n.º 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis, e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5 — O processo segue os trâmites previstos nos n.ºs 2 e 3 do artigo 8.º da Lei n.º 46/79.

6 — O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no n.º 4.

7 — Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

8 — Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

Artigo 22.º

Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa com direito a voto.

2 — Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

3 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 10% ou 100 trabalhadores da empresa com direito a voto.

4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de recepção do requerimento.

5 — O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6 — A proposta de destituição é subscrita, no mínimo, por 10% ou 100 trabalhadores com direito a voto e deve ser fundamentada.

7 — A deliberação é precedida de discussão em plenário.

8 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

Artigo 23.º

Eleição e destituição da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores

1 — A eleição da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores tem lugar na mesma data e segundo as normas deste capítulo aplicáveis, com as necessárias adaptações, e é simultânea a entrada em funções.

2 — Aplicam-se também, com as necessárias adaptações, as regras sobre a destituição da CT.

Artigo 24.º

Alteração dos estatutos

As deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações e segundo o n.º 1 do artigo 10.º da Lei n.º 46/79, as regras do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT».

Artigo 25.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT» aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Artigo 26.º

Entrada em vigor

1 — Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à fixação da acta de apuramento global da votação que sobre eles recair.

2 — A eleição da nova CT e subcomissão(ões) rege-se pelo disposto nestes estatutos.

Registados em 13 de Agosto de 2003, ao abrigo do artigo 12.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 95/2003, a fl. 66 do livro n.º 1.

II — IDENTIFICAÇÃO

Comissão de Trabalhadores da FERFOR, Empresa Industrial de Ferramentas e Forjados, S. A. — Eleição em 11 de Julho de 2003 para o período de dois anos.

Efectivos:

Carlos Ferreira de Carvalho, 49 anos, bilhete de identidade n.º 5837474, do arquivo do Porto.
José António Monteiro Fernandes, 36 anos, bilhete de identidade n.º 9436867, do arquivo do Porto.
José Fernando Carvalho Bento, 51 anos, bilhete de identidade n.º 5684886, do arquivo do Porto.

Suplentes:

Rolando Carlos Ribeiro de Carvalho, 34 anos, bilhete de identidade n.º 8598144, do arquivo do Porto.
António Carlos Peixoto Cunha, 45 anos, bilhete de identidade n.º 5886585, do arquivo do Porto.
Alexandre Fernando Silveira Magalhães, 28 anos, bilhete de identidade n.º 1086198, do arquivo do Porto.
Manuel Lemos Ribeiro Branco, 53 anos, bilhete de identidade n.º 8790232, do arquivo do Porto.
António Carvalho Guimarães, 39 anos, bilhete de identidade n.º 8632134, do arquivo de Braga.
Joaquim Ribeiro Marinho, 45 anos, bilhete de identidade n.º 7084486, do arquivo do Porto.
Manuel Vieira Pinheiro, 48 anos, bilhete de identidade n.º 3936035, do arquivo do Porto.
Gonçalo Araújo Cruz, 45 anos, bilhete de identidade n.º 8019643, do arquivo do Porto.
António Pereira Teixeira, 47 anos, bilhete de identidade n.º 7467797, do arquivo do Porto.

Registados em 19 de Agosto de 2003, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 99/2003, a fl. 67 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da SOCOMETAL — Construções Metálicas, S. A. — Eleição em 15 de Julho de 2003 para o biénio de 2003-2005.

Efectivos:

Manuel Jesus Almeida, bilhete de identidade n.º 3989829, de 13 de Dezembro de 1994, do arquivo de Lisboa.
António Bernardino Ferreira Coelho, bilhete de identidade n.º 3563177, de 3 de Janeiro de 1995, do arquivo do Porto.
Alfredo Joaquim Leite Brandão, bilhete de identidade n.º 6674772, de 10 de Março de 1999, do arquivo de Lisboa.

Registados em 19 de Agosto de 2003, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 98/2003, a fl. 67 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da Gate Gourmet Portugal — Serviço de Catering, L.ª — Eleição em 15, 16 e 17 de Julho de 2003 para o biénio de 2003-2005.

Efectivos:

Joaquim Pereira Bessa, bilhete de identidade n.º 7490082, de 22 de Fevereiro de 2001, do arquivo de Lisboa.
Cristina Dora Gravilha Delgado, bilhete de identidade n.º 8121823, de 22 de Abril de 1999, do arquivo de Lisboa.
Fernando dos Reis Farinha, bilhete de identidade n.º 8365803, de 11 de Dezembro de 2000, do arquivo de Lisboa.

Suplentes:

Celso dos Santos Alves, bilhete de identidade n.º 9661304, de 28 de Maio de 2003, do arquivo de Lisboa.

João Paulo Correia de Almeida, bilhete de identidade n.º 7395246, de 9 de Setembro de 2002, do arquivo de Lisboa.

Registados em 13 de Agosto de 2003, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro.

Comissão de Trabalhadores da Interbolsa — Sociedade Gestora de Sistemas de Liquidação e de Sistemas Centralizados de Valores Mobiliários, S. A. — Eleição em 14 de Julho de 2003 para o mandato de dois anos.

Efectivos:

Joaquim da Silva Cardoso, bilhete de identidade n.º 3979908, de 11 de Dezembro de 1996, do arquivo de identificação de Lisboa.

Manuel Domingos de Araújo Gonçalves Ferreira, bilhete de identidade n.º 3597099, de 5 de Dezembro de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa.

Maria Irene do Rêgo Vale Rodrigues, bilhete de identidade n.º 3009285, de 5 de Novembro de 1997, do arquivo de identificação do Porto.

Suplentes:

Armando Alberto Pereira Nunes de Sousa, bilhete de identidade n.º 3447988, de 2 de Dezembro de 2002, do arquivo de identificação do Porto.

Maria Amélia Resende de Pinho Costa Peralta, bilhete de identidade n.º 2857046, de 26 de Setembro de 1996, do arquivo de identificação de Lisboa.

Registados em 13 de Agosto de 2003, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 96/2003, a fl. 66 do livro n.º 1.

