



Propriedade
Ministério do Trabalho
e da Solidariedade
Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento

Centro de Informação
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Regulamentos de condições mínimas:

...

Regulamentos de extensão:

...

Convenções colectivas de trabalho:

— AE entre a EMSUAS — Empresa Municipal de Serviços Urbanos de Alcácer do Sal, E. M., e o STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local	233
— AE entre a IFM — Indústria de Fibras de Madeira, S. A., e a FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outros — Alteração salarial e outras	274
— CCT entre a Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o SINTTAV — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual — Integração em níveis de qualificação	278
— AE entre o Banco de Portugal e o Sindicato dos Bancários do Norte e entre o mesmo empregador e o Sindicato dos Bancários do Centro e entre o mesmo empregador e o Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas — Integração em níveis de qualificação	278
— AE entre a STCP — Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, S. A., e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes da Área Metropolitana do Porto e outro — Integração em níveis de qualificação	279
— CCT entre a ANCIA — Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outro — Rectificação	280

Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas de trabalho:

...

Acordos de revogação de convenções colectivas de trabalho:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

— FESMARPOR — Confederação dos Sindicatos Marítimos e Portuários — Alteração	280
--	-----

II — Direcção:

— Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante — OFICIAISMAR — Eleição em 20 de Dezembro de 2007 para o triénio de 2007-2010	295
— Sindicato dos Professores no Estrangeiro — SPE/FENPROF — Eleição em 11 de Novembro de 2007 para o triénio de 2007-2010	296

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

— Casa do Azeite — Associação do Azeite de Portugal — Alteração	297
— Federação Nacional das Organizações de Produtores de Frutas e Hortícolas — FNOP — Rectificação	302

II — Direcção:

— UACS — União de Associações do Comércio e Serviços — Eleição em 29 de Novembro de 2007 para o mandato do triénio de 2008-2010 — Rectificação	302
--	-----

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

— Comissão de Trabalhadores da BP — Portugal, S. A. — Alteração	303
---	-----

II — Eleições:

— Comissão de Trabalhadores da REN — Rede Eléctrica Nacional S. A. — Eleição em 20 de Novembro de 2007 para o mandato de dois anos	304
— Comissão de Trabalhadores do Banco Comercial Português — Substituição	304

Representações dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

I — Convocatórias:

...

II — Eleição de representantes:

— S-LOG — Serviços Logísticos, S. A.	305
— MPSA — Moldes Plásticos, S. A.	305

Nota. — A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com Sábados, Domingos e Feriados

SIGLAS

CCT—Contrato colectivo de trabalho.
ACT—Acordo colectivo de trabalho.
RCM—Regulamentos de condições mínimas.
RE—Regulamentos de extensão.
CT—Comissão técnica.
DA—Decisão arbitral.
AE—Acordo de empresa.



Execução gráfica: IMPRENSA NACIONAL-CASA DA MOEDA, S. A.—Depósito legal n.º 8820/85.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

AE entre a EMSUAS — Empresa Municipal de Serviços Urbanos de Alcácer do Sal, E. M., e o STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a EMSUAS — Empresa

Municipal de Serviços Urbanos de Alcácer do Sal, E. M., adiante designada por empresa, e, por outro, a totalidade dos trabalhadores ao seu serviço ou a contratar futuramente, aqui representados pelo STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local.

2 — Para efeitos da alínea *h*) do artigo 543.º do Código do Trabalho e nos termos dos artigos 552.º e 553.º do mesmo diploma serão abrangidos pelo presente AE cerca de 100 trabalhadores.

3 — Para efeitos dos números anteriores, são considerados ao serviço da empresa quer os trabalhadores requisitados à autarquia de Alcácer do Sal quer os trabalhadores contratados ou a contratar ao abrigo do Regime do Contrato Individual de Trabalho.

4 — Sempre que, no presente AE, se refiram as designações «trabalhador» ou «trabalhadores», as mesmas devem ter-se por aplicáveis a ambos os sexos.

5 — O presente AE, incluindo os seus anexos, aplica-se no concelho de Alcácer do Sal, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

6 — Para efeitos do disposto na alínea c) do artigo 543.º do Código do Trabalho o âmbito de actividade da empresa corresponde ao código 90030, Gestão de Resíduos e Limpeza Pública da Classificação Portuguesa das Actividades Económicas.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente AE entra em vigor cinco dias após a data da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado.

2 — A tabela salarial e o subsídio previsto na cláusula 60.^a, «Subsídio de refeição» produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007 e serão revistos anualmente.

3 — No ano da entrada em vigor deste AE, as demais cláusulas de expressão pecuniária produzem os seus efeitos a partir da data de entrada em vigor deste, estando também sujeitas ao princípio da revisão anual previsto no número anterior, com os efeitos previstos nos termos do n.º 2 da cláusula 101.^a, «Efeitos retroactivos».

4 — A vigência do restante clausulado tem a duração de quatro anos.

5 — A denúncia do presente AE pode ser feita decorridos três anos, contados a partir da data prevista nos termos do n.º 1 desta cláusula, não havendo lugar a denúncia, o mesmo renova-se por iguais períodos até ser substituído por outro que o revogue.

6 — Havendo lugar a denúncia, as matérias objecto da mesma sobreveirão até serem substituídas.

7 — A denúncia far-se-á com o envio à outra parte outorgante da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de recepção.

8 — A contraparte deverá enviar à parte denunciante uma contraproposta até 60 dias após a recepção das propostas de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresente proposta específica para cada matéria.

9 — A parte denunciante dispõe do prazo de 10 dias para examinar a contraproposta, iniciando-se as negociações após o termo do prazo referido no número anterior.

10 — O AE denunciado mantém-se até à entrada em vigor de outro que o substitua.

11 — Constitui presunção inilidível que a contraparte que não apresente contraproposta aceita o proposto, porém haver-se-á como contraproposta a vontade expressa de negociar.

12 — Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

13 — Sempre que se verifiquem, pelo menos, três alterações ou sejam revistas mais de 10 cláusulas, com excepção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita a republicação automática do novo texto consolidado, do clausulado geral, no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO II

Exercício do direito sindical

Cláusula 3.^a

Princípios gerais

1 — É direito dos trabalhadores inscreverem-se em associações sindicais.

2 — Os trabalhadores e as associações sindicais têm o direito irrenunciável a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissão sindical ou comissão intersindical.

3 — À empresa é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 4.^a

Dever de informação

É dever da empresa prestar às associações sindicais outorgantes todas as informações e esclarecimentos que estas solicitem quanto ao cumprimento deste AE.

Cláusula 5.^a

Direitos dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm direito a circular no interior da empresa para afixar e distribuir textos, convocatórias e comunicações ou prestar quaisquer outras informações aos trabalhadores, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2 — A empresa é obrigada a reservar locais apropriados à afixação da informação e documentação sindical, devendo esses locais ser escolhidos de comum acordo com os delegados sindicais.

3 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, as faltas dadas pelos delegados sindicais para o exercício das suas funções consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos legais, como serviço efectivo, salvo quanto à retribuição.

4 — Os trabalhadores referidos no número anterior têm, contudo, direito a um crédito de doze horas remuneradas por mês para o exercício das suas funções, por cada delegado sindical.

5 — Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula, deverão avisar, por escrito, sempre que possível, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

6 — Sempre que, por motivos de urgência ou imprevisibilidade, não seja possível avisar a entidade patronal nos termos previstos no número anterior, os delegados sindicais que tenham exercido o direito previsto no número anterior deverão enviar, por escrito, a comunicação do exercício dos direitos conferidos nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula, no prazo de três dias úteis.

Cláusula 6.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se em plenário geral durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

2 — Sem prejuízo do número anterior, os trabalhadores têm também direito a reunir-se em plenário por secções durante o horário normal de trabalho até um período máximo de três horas por ano e por secção, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

3 — Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos.

4 — As reuniões referidas nos números anteriores podem ser convocadas pela comissão sindical, ou pelo delegado sindical, se aquela não existir, sendo comunicadas à empresa, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que elas se efectuem.

5 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação à administração, com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 7.^a

Instalações da comissão sindical

1 — A comissão sindical tem direito a utilizar, a título permanente, uma sala no interior da empresa que seja apropriada ao exercício das suas funções, comprometendo-se a empresa a equipar as instalações da comissão sindical com os meios adequados ao exercício das suas funções.

Cláusula 8.^a

Reuniões com órgãos de gestão da empresa

1 — A comissão sindical, intersindical ou os delegados sindicais, quando nenhuma daquelas exista, bimensalmente com os órgãos de gestão da empresa, ou quem estes designarem para o efeito, nomeadamente para discussão e análise de assuntos com interesse para a vida dos trabalhadores, sem prejuízo da realização de outras reuniões quando por necessidades pontuais devidamente fundamentadas, tal se justifique.

2 — O tempo despendido nas reuniões bimensais previstas no número anterior é considerado para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, não contando para o crédito de horas previsto nos n.ºs 3 e 4 da cláusula 5.^a, do AE, «Direitos dos delegados sindicais».

3 — O disposto no número anterior aplica-se também à participação dos delegados sindicais ou dirigentes sindicais que sejam trabalhadores da empresa nas reuniões efectuadas no âmbito das negociações do acordo de empresa.

Cláusula 9.^a

Quotização sindical

1 — A empresa obriga-se mensalmente a cobrar e enviar ao sindicato respectivo o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respectivos mapas de quotização total, até ao dia 15 do mês a que os mesmos se reportam.

2 — A empresa comunicará ainda por intermédio destes mapas os trabalhadores que se encontrem na situação de doentes, sinistrados ou de licença sem retribuição, bem como os que tenham falecido ou passado à reforma no mês a que os mesmos mapas se reportem.

Cláusula 10.^a

Comissão sindical ou intersindical dos trabalhadores

1 — Dirigentes sindicais são os elementos dos corpos gerentes dos sindicatos, das uniões, federações e confederações sindicais e ainda de qualquer outra associação sindical.

2 — A comissão sindical de trabalhadores é um órgão sindical na empresa, sendo constituída pelos delegados sindicais de uma estrutura sindical.

3 — Os delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa, sendo eleitos pelos trabalhadores, e constituem as comissões sindicais ou intersindicais de trabalhadores.

4 — As comissões sindicais e intersindicais têm competência para analisar, propor e ser ouvidas em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores, nomeadamente:

a) Desenvolver actividade sindical no interior da empresa;

b) Analisar toda e qualquer matéria que tenha repercussões nas condições de trabalho;

c) Analisar quaisquer hipóteses de alterações de horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudanças de turnos, salvo em situações de urgência justificada e sem prejuízo da informação e análise posterior;

d) Analisar quaisquer hipóteses de mudança de local de trabalho, salvo em situações de urgência justificada e sem prejuízo da informação e análise posterior;

e) Fiscalizar a aplicação de todas as cláusulas do presente acordo, designadamente aquelas em que essa fiscalização seja expressamente prevista;

f) Ser informados e dar parecer, sempre que a empresa proceder à reestruturação dos serviços, nomeadamente devido a melhorias tecnológicas ou reconversão de postos de trabalho.

Cláusula 11.^a

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

Os dirigentes sindicais, das comissões sindicais e intersindicais de trabalhadores, e os delegados sindicais têm o direito de exercer normalmente as suas funções, sem que tal possa constituir entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, provocar despedimentos ou aplicação de sanções ou ser motivo de mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

Cláusula 12.^a

Consulta aos órgãos representativos dos trabalhadores

1 — Quando no presente AE se estipular a consulta aos órgãos representativos dos trabalhadores, estes deverão pronunciar-se no prazo de seis dias úteis, contados a partir da data de recepção do pedido, sem prejuízo de prazos diferentes estabelecidos noutras disposições.

2 — Caso sejam necessários elementos adicionais relacionados com o objecto da consulta, deverão os órgãos representativos dos trabalhadores solicitá-los no prazo de seis dias úteis. O prazo estipulado no número anterior

começará a ser contado novamente a partir da data da resposta da empresa.

3 — A falta de resposta nos prazos estipulados nos números anteriores é entendida como aceitação tácita daqueles órgãos em relação à matéria objecto da consulta.

4 — Ao disposto no número anterior exceptuam-se os casos em que, por mútuo acordo, haja prorrogação daqueles prazos.

CAPÍTULO III

Admissão, carreira e mobilidade profissional

Cláusula 13.^a

Admissão

1 — Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que satisfaçam os requisitos específicos para as funções a desempenhar, previstos neste acordo de empresa.

2 — É vedado à empresa estabelecer limites máximos à idade de admissão, salvo os previstos nas respectivas normas legais imperativas.

3 — Todo o processo de selecção será desenvolvido nas seguintes fases:

a) Publicitação, fase em que é dado conhecimento da existência da vaga e condições de candidatura;

b) Pré-selecção, fase em que são eliminados os candidatos que não preencham as condições mínimas de candidatura;

c) Selecção, fase em que, através de várias técnicas e processos, nomeadamente entrevistas, provas, análise curricular e testes, se procura determinar os candidatos que melhor se adequem às condições de candidatura.

4 — Sempre que houver um processo de selecção, a empresa está obrigada a comunicar o facto, por escrito, ao Serviço Nacional de Emprego e ao Sindicato respectivo. No caso de os postos de trabalhos a prover serem susceptíveis de ser ocupados por deficientes, a empresa consultará ainda as respectivas associações.

5 — Nas admissões, o homem e a mulher estarão sempre em igualdade de circunstâncias.

6 — A celebração de contratos de prestação de serviços em caso algum poderá ser utilizada para o desempenho de funções de carácter permanente.

7 — O disposto no número anterior não impede a celebração de contrato de prestação de serviços para uma determinada área de actividade da empresa ou função específica, desde que devidamente comunicada ao sindicato outorgante do presente AE.

Cláusula 14.^a

Recrutamento e selecção

1 — Sempre que a empresa proceda a recrutamento, será o mesmo objecto de divulgação junto dos trabalhadores, por documento afixado em local acessível a todos ou através de circular interna, devendo a respectiva comunicação ser ainda enviada à comissão sindical ou aos delegados sindicais quando esta não exista.

2 — Em caso de igualdade de requisitos exigidos para as funções a desempenhar, a empresa está obrigada a dar preferência a trabalhadores do seu quadro.

3 — As candidaturas dos trabalhadores não escolhidos manter-se-ão válidas para os novos concursos que no prazo de 12 meses venham a ser abertos para vagas que ocorram relativamente a perfis de exigência de funções semelhantes. O prazo supra-referido conta-se a partir da data da prestação das provas ou da apresentação da candidatura, no caso de não ter havido lugar a prestação de provas.

Cláusula 15.^a

Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE são obrigatoriamente classificados pela empresa, segundo as funções que efectivamente desempenham, numa das categorias que constam do anexo II (categorias profissionais).

2 — Quando os trabalhadores desempenhem funções que correspondam a diferentes categorias, classes, níveis ou graus, serão classificados na mais qualificada, sem prejuízo de continuarem a exercer as funções que vinham a desempenhar.

Cláusula 16.^a

Processos de selecção

1 — Em cada processo de selecção serão aplicadas técnicas idênticas a todos os candidatos, as quais deverão garantir o nível mínimo de exigências requerido para o exercício das funções a desempenhar.

2 — Os processos de selecção, quando desenvolvidos por júri, poderão, se a comissão sindical, ou os delegados sindicais na falta desta, assim o desejar, ser consultados por representantes sindicais, aos quais será facultado acesso às actas, aos relatórios ou quaisquer outros documentos produzidos pelo júri. Para o efeito deverá a comissão sindical, ou os delegados sindicais, na falta desta, ser avisada com cinco dias úteis de antecedência, do respectivo processo de selecção.

3 — No acto de admissão será elaborado um documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, documento do qual deverão constar:

- a) Definição de funções;
- b) Categoria profissional;
- c) Retribuição;
- d) Horário de trabalho;
- e) Local de trabalho.

4 — No acto de admissão será entregue ao trabalhador um exemplar do AE em vigor.

Cláusula 17.^a

Definição de promoção

1 — Considera-se promoção o acesso a passagem de um trabalhador a categoria superior dentro da sua carreira, ou ainda a funções, mesmo que de carreira diversa da sua, que impliquem maior responsabilidade e a que corresponda remuneração mais elevada.

2 — As promoções dos trabalhadores serão efectuadas nos termos previstos no anexo II deste AE.

Cláusula 18.^a

Formação profissional

1 — É dever da empresa providenciar o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, designadamente fomentando a frequência de cursos oficiais, de treino e de aperfeiçoamento profissional.

2 — As acções de formação devem, por princípio, ocorrer durante o horário de trabalho.

3 — O tempo despendido pelo trabalhador em acções de formação profissional cuja frequência seja determinada pela entidade patronal é, para todos os efeitos, considerada como tempo de trabalho, sendo suportadas pela empresa as despesas indispensáveis à frequência destas acções de formação.

4 — A formação profissional deve obedecer ao estipulado no anexo V (formação profissional) deste AE.

5 — Em tudo o que não esteja regulado neste acordo de empresa, ou anexo V do mesmo, aplica-se o disposto no Decreto-Lei n.º 50/98, de 11 de Março.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres das partes

Cláusula 19.^a

Deveres da empresa

1 — A empresa obriga-se a:

a) Cumprir rigorosamente este AE e os regulamentos dele emergentes;

b) Cumprir e fazer cumprir as normas legais e contratuais sobre prevenção, higiene e segurança no trabalho;

c) Não exigir dos trabalhadores a execução de tarefas incompatíveis com a sua categoria profissional, com excepção dos casos previstos na lei e neste AE;

d) Não exigir dos trabalhadores a execução de actos ilícitos ou contrários a regras deontológicas de profissão ou que violem normas de segurança;

e) Facultar aos trabalhadores o seu processo individual, sempre que aqueles o solicitem;

f) Emitir e entregar aos trabalhadores, sempre que este o solicitar, ainda que no momento ou após cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, certificados ou certidões, onde constem todos os factos por este expressamente solicitados;

g) Segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho, no valor de 100% da sua retribuição normal, incluindo todas as prestações que revistam carácter de regularidade;

h) Prestar aos trabalhadores assistência judicial, quando estes dela careçam por actos ou omissões inerentes à função que desempenhe, desde que não haja infracção disciplinar, consistente no pagamento das despesas com a deslocação a tribunal ou a outras instâncias judiciais, custas processuais e honorários de advogado escolhido pela empresa;

i) Prestar formação profissional aos trabalhadores nos termos legais e contratualmente aplicáveis;

j) Fornecer aos trabalhadores, a título gratuito, todos os instrumentos e equipamentos necessários ao desempenho das respectivas funções;

k) Entregar a cada trabalhador um exemplar deste AE.

Cláusula 20.^a

Princípio da não discriminação

Constitui ainda dever da empresa respeitar e fazer respeitar, em todas as relações reguladas pelo acordo de empresa, o princípio da não discriminação em função do sexo, da ideologia política, da raça, da confissão religiosa ou da sindicalização.

Cláusula 21.^a

Princípio sobre a igualdade

1 — Para efeitos da aplicação do princípio da igualdade, nenhum trabalhador pode ser prejudicado, beneficiado ou preterido no emprego, no recrutamento, no acesso, na formação, na promoção, na progressão na carreira ou na retribuição.

2 — Sempre que numa determinada categoria profissional, ou nível de qualificação, não exista paridade entre homens e mulheres, a entidade patronal promoverá a sua equalização, dando prioridade, no recrutamento, em condições de igualdade e de requisitos, ao género menos representado.

3 — Nas categorias de direcção ou chefia aplica-se, com as devidas adaptações, o disposto no número anterior.

Cláusula 22.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à empresa:

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 ou consentir que sejam exercidas pressões sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deste ou dos seus colegas;

c) Diminuir, directa ou indirectamente, a retribuição do trabalhador;

d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por outra entidade por ela indicada;

e) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que com o consentimento deste, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias já adquiridos por força da relação laboral;

f) Despedir qualquer trabalhador em contravenção com o disposto neste AE;

g) Transferir o trabalhador para local de trabalho diverso do estipulado nos termos do n.º 3, alínea e), da cláusula 16.^a, «Processos de selecção», salvo a pedido do próprio e parecer prévio da comissão sindical ou delegados sindicais, na falta desta.

Cláusula 23.^a**Coacção e assédio**

1 — Todos os trabalhadores têm o direito a exercer a sua actividade profissional de forma efectiva e sem quaisquer constrangimentos, no respeito integral pela dignidade da pessoa humana.

2 — No caso de violação do disposto no n.º 1 por parte da entidade empregadora, esta constitui-se na obrigação de pagar ao trabalhador uma indemnização de valor nunca inferior ao triplo da retribuição efectivamente recebida, sem prejuízo de outras indemnizações por danos patrimoniais ou não patrimoniais a que houver lugar.

3 — Se a violação do disposto no n.º 1 da presente cláusula decorrer de conduta praticada por superior hierárquico, o trabalhador afectado pode denunciar a situação junto dos responsáveis da empresa, que terão de agir em sede disciplinar nos termos previstos na cláusula 26.^a, «Exercício da acção disciplinar», sem prejuízo do recurso aos meios legais competentes.

Cláusula 24.^a**Deveres dos trabalhadores**

Todos os trabalhadores devem:

a) Cumprir e fazer cumprir as ordens e determinações da administração e dos seus superiores hierárquicos, salvo se estas forem contrárias à lei e a este AE ou aos seus direitos e garantias;

b) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho e em quaisquer instalações da empresa, bem como zelar e pugnar por uma boa imagem desta;

c) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes sejam confiados;

d) Cumprir e fazer cumprir rigorosamente as regras de higiene e segurança no trabalho;

e) Cumprir rigorosamente todo o disposto neste AE;

f) Prestar aos seus colegas de trabalho todos os conselhos e ensinamentos que lhes sejam úteis;

g) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

h) Abster-se de negociar por conta própria ou alheia em qualquer local da empresa ou em concorrência com esta;

i) Apresentar, por escrito, directamente ou por intermédio dos seus representantes sindicais, os pedidos de esclarecimento e as reclamações que entenderem necessários;

j) Cumprir e fazer cumprir as indicações de ordem técnica e as normas de segurança das instalações;

k) Comunicar à empresa, em tempo útil, todas as alterações que se verifiquem no seu estado civil, agregado familiar, mudança de residência e currículo escolar ou académico;

l) Utilizar os equipamentos que a tal estejam obrigados, definidos em regulamento interno;

m) Em todo o omissis nas alíneas anteriores cumprir-se-á o estipulado no artigo 121.º do Código do Trabalho.

Cláusula 25.^a**Deveres específicos das chefias**

Os trabalhadores que desempenhem funções de chefia têm ainda os seguintes deveres específicos:

a) Cooperar com os demais departamentos da empresa em matéria das suas atribuições;

b) Colaborar na preparação dos trabalhadores que chefiem;

c) Dar seguimento imediato às reclamações dirigidas às entidades superiores da empresa, que lhes sejam apresentadas pelos trabalhadores que dirijam;

d) Tratar com correcção os trabalhadores sob a sua direcção e fazer as advertências em particular de forma a não ferir a dignidade dos mesmos.

CAPÍTULO V

Poder disciplinarCláusula 26.^a**Exercício da acção disciplinar**

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula seguinte.

2 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar no prazo de 30 dias contados a partir da decisão.

Cláusula 27.^a**Sanções disciplinares**

1 — Para os efeitos previstos no presente capítulo as sanções disciplinares aplicáveis na empresa são:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Sanção pecuniária;

d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;

e) Despedimento com justa causa.

2 — A infracção disciplinar prescreve no prazo de um ano a contar do momento em que teve lugar, ou logo que cesse o contrato de trabalho.

3 — O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de a entidade patronal exigir indemnização de prejuízos ou promover a aplicação de sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

4 — O produto das sanções pecuniárias aplicadas ao abrigo da alínea c) do n.º 1 desta cláusula reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, ficando a entidade patronal responsável perante este.

5 — A retribuição perdida pelo trabalhador em consequência da sanção prevista na alínea d) do n.º 1 desta cláusula não reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, mas o pagamento às instituições de previdência das contribuições devidas, tanto por aquele como pela entidade patronal, sobre as remunerações correspondentes ao período de suspensão, não fica dispensado.

6 — As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um sexto da retribuição diária, e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a oito dias.

7 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção oito dias, e, em cada ano civil, o total de 24 dias.

Cláusula 28.^a**Procedimento disciplinar**

1 — A aplicação ao trabalhador de qualquer sanção disciplinar só pode ter lugar no termo de um processo, organizado de acordo com o disposto nos números seguintes.

2 — Quando se verifique qualquer comportamento que constitua infracção disciplinar, a entidade patronal enviará ao trabalhador que o tenha praticado nota escrita de culpa, com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

3 — Se a empresa pretender despedir o trabalhador com fundamento nos factos que lhe são imputados, essa intenção ser-lhe-á comunicada por escrito e enviada em anexo à nota de culpa.

4 — Será enviada à CSE, ou aos delegados sindicais na falta desta, cópia dos documentos referidos nos números anteriores.

5 — Na nota de culpa o trabalhador será informado de que dispõe de um prazo de 10 dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para a sua defesa, podendo requerer a realização de diligências probatórias nos termos previstos na legislação laboral vigente.

6 — A apresentação de testemunhas arroladas pelo trabalhador é da responsabilidade deste. Porém, sempre que a inquirição não deva realizar-se na localidade onde o trabalhador exerça preponderantemente as suas funções, a empresa suportará os custos emergentes da deslocação de cada testemunha.

7 — Após a conclusão das diligências probatórias, será entregue, à CSE ou aos delegados sindicais, na falta desta, cópia de todo o processado, para esta, querendo e, em 10 dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

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

9 — Da decisão será enviada cópia ao trabalhador e à CSE, ou aos delegados sindicais na falta desta.

10 — Simultaneamente com a remessa da nota de culpa, ou após o envio desta ao trabalhador, a entidade patronal pode suspender preventivamente aquele mediante consulta prévia à CSE, ou aos delegados sindicais na falta desta, sem perda de retribuição.

11 — O trabalhador dispõe de 10 dias úteis, contados da notificação da decisão prevista no número anterior, para requerer judicialmente a suspensão da sua aplicação.

12 — O incumprimento, por parte da entidade patronal, de qualquer das formalidades previstas nos números anteriores, gera a nulidade de todo o processo de inquérito disciplinar, com as consequências previstas na legislação laboral aplicável.

13 — Para efeitos da graduação das penas disciplinares, estabelecidas nos termos da cláusula 27.^a, «Sanções disciplinares», deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor, ao seu comportamento anterior às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infracção.

14 — O disposto nos números anteriores não prejudica a organização do processo prévio de inquérito, nos termos

e para os efeitos previstos no regime legal da cessação do contrato de trabalho.

15 — Se o trabalhador arguido for delegado sindical, o sindicato respectivo será informado e consultado nos mesmos termos da CSE e em simultâneo com esta.

Cláusula 29.^a**Sanções abusivas**

1 — São consideradas 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 a) da cláusula 24.^a, «Deveres dos trabalhadores»;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em associações sindicais, comissões paritárias, comissões de trabalhadores, comissões sindicais ou comissões de prevenção, saúde, higiene e segurança no trabalho ou de delegado sindical;

d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Salvo prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenham lugar:

a) Até um ano após qualquer dos factos previstos nas alíneas a), b) e d) do número anterior;

b) Até três anos após o termo das funções referidas na alínea c) do número anterior;

c) Até três anos após a data da apresentação da candidatura às funções previstas nos termos da alínea anterior, quando as não venha a exercer, se já então o trabalhador se encontrava ao serviço da empresa.

3 — A entidade patronal que aplicar a qualquer trabalhador que exerça ou tenha exercido há menos de um ano as funções referidas na alínea c) do n.º 1 alguma sanção sujeita a registo nos termos da cláusula 31.^a, «Registo das sanções disciplinares», ou faça, sob qualquer forma, cessar o seu contrato de trabalho, deve comunicar o facto, fundamentando-o, à Inspeção-Geral do Trabalho, no prazo de oito dias.

Cláusula 30.^a**Consequências 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 será a fixada nos termos da cláusula 92.^a, «Indemnização por despedimento sem justa causa promovido pela empresa ou por rescisão com justa causa promovida pelo trabalhador».

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

4 — A entidade patronal que aplicar sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior

indemnizará o trabalhador nos termos dos números anteriores com as seguintes alterações:

a) Os mínimos fixados no n.º 3 são elevados para o dobro;

b) Em caso de despedimento, a indemnização será calculada nos termos do disposto no n.º 1 da cláusula 92.ª, «Indemnização por despedimento sem justa causa promovido pela empresa ou por rescisão com justa causa promovida pelo trabalhador», mas nunca será inferior à retribuição correspondente a seis meses de serviço.

Cláusula 31.ª

Registo das sanções disciplinares

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às autoridades competentes sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das disposições anteriores.

CAPÍTULO VI

Prestação do trabalho

Cláusula 32.ª

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho não poderá exceder as trinta e cinco horas em cada semana, nem as sete horas diárias.

2 — Sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

3 — Os dias de descanso semanal são dois e serão gozados em dias completos e sucessivos.

4 — Os dias de descanso semanal serão considerados:

a) Domingo e segunda-feira; ou

b) Sábado e domingo; ou

c) Sexta-feira e sábado;

d) Outros, necessariamente consecutivos, em situações de contratos a tempo parcial cuja duração do horário semanal não seja superior a vinte e cinco horas.

5 — Nos casos das alíneas a) e b) do número anterior, o dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, sendo que no caso da alínea c) o descanso obrigatório é o sábado.

6 — Para os trabalhadores da área administrativa o dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, sendo o sábado o dia de descanso semanal complementar.

7 — Quando o trabalhador estiver organizado por turnos rotativos, os horários de trabalho serão escalonados para que cada trabalhador tenha, em média anual, dois dias de descanso por cada cinco dias de trabalho.

8 — Os trabalhadores que efectuem trabalho aos fins-de-semana têm direito a um fim-de-semana completo de descanso obrigatório por cada mês de trabalho efectivo.

9 — Os trabalhadores que efectuem trabalho ao domingo têm direito a um domingo de descanso obrigatório por cada dois domingos de trabalho efectivo.

Cláusula 33.ª

Períodos de funcionamento e atendimento

1 — Entende-se por período de funcionamento da empresa o período diário durante o qual os serviços exerçam a sua actividade.

2 — Entende-se por período de atendimento da empresa o período durante o qual os serviços estão abertos para atender o público, podendo este ser igual ou inferior ao período de funcionamento.

3 — O período de atendimento terá a duração mínima de sete horas diárias, que abrangerão obrigatoriamente os períodos da manhã e da tarde. O horário de atendimento será obrigatoriamente afixado em local visível ao público.

4 — Na determinação do horário de atendimento, e respectivo preenchimento pelos trabalhadores designados para o efeito, deverá atender-se aos interesses do público e respeitar os direitos dos trabalhadores consagrados na lei, neste AE ou nos regulamentos dele emergentes.

Cláusula 34.ª

Horário de trabalho

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

2 — Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho, por intermédio de negociação directa com a comissão sindical, ou com os delegados sindicais na falta desta.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, se pela empresa ou do trabalhador surgirem situações pontuais, e desde que devidamente fundamentadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao período normal de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo prévio por escrito entre as partes, e parecer obrigatório da comissão de trabalhadores ou delegados sindicais, se esta não existir.

4 — A empresa está obrigada a afixar o mapa do horário em local bem visível.

5 — A empresa não pode alterar unilateralmente os horários de trabalho definidos, nos termos dos números anteriores.

6 — Qualquer alteração que implique um acréscimo de despesas para os trabalhadores, e desde que devidamente justificada, confere aos mesmos o direito a compensação económica.

7 — Havendo na empresa trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre esse facto em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

Cláusula 35.ª

Modalidades de horário

Em função da natureza das suas actividades, podem os serviços adoptar uma ou simultaneamente mais de uma das seguintes modalidades de horário, sujeita a parecer prévio

da comissão de trabalhadores, ou dos delegados sindicais, caso esta não exista:

- a) Horário flexível;
- b) Horário rígido;
- c) Jornada contínua;
- d) Trabalho por turnos;
- e) Isenção de horário.

Cláusula 36.^a

Horário flexível

1 — Entende-se por horário flexível aquele que permite aos trabalhadores de um serviço gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída, de forma a cumprir o período normal de trabalho estipulado.

2 — A adopção de qualquer horário de trabalho flexível está sujeita às regras seguintes:

- a) A flexibilidade não pode afectar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público;
- b) É obrigatória a previsão de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;
- c) Não podem ser prestadas por dia mais de nove horas de trabalho;
- d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido à semana, à quinzena ou ao mês, consoante for estipulado por acordo entre a empresa e a comissão sindical ou delegados sindicais, se esta não existir.

3 — O débito de horas, apurado no final de cada período de aferição, estipulado nos termos do disposto no número anterior, dá lugar à marcação de uma falta, que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável e deste AE, por cada período igual ou inferior à duração média diária de trabalho.

4 — Relativamente a funcionários e agentes portadores de deficiência, o excesso ou débito de horas apurado no final de cada um dos períodos de aferição, pode ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de cinco e dez horas, respectivamente, para a quinzena e para o mês.

5 — Para os efeitos do disposto no n.º 3 desta cláusula, a duração média de trabalho normal é de sete horas diárias e de trinta e cinco horas mensais e nos serviços com funcionamento aos sábados de manhã, aquele que resultar do respectivo regulamento, elaborado entre a empresa e a comissão sindical ou os delegados sindicais, se esta não existir.

6 — As faltas a que se refere o n.º 3 desta cláusula reportam-se ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

Cláusula 37.^a

Horário rígido

1 — Entende-se por horário rígido aquele que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com hora de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

2 — O horário rígido em vigor nesta empresa compreenderá dois períodos distintos, manhã e tarde, e será

objecto de negociação entre as partes outorgantes, até ao prazo de 60 dias após a entrada em vigor deste AE, com vista a regulamentar o horário e designar os trabalhadores que se encontrarão abrangidos por este.

Cláusula 38.^a

Jornada contínua

1 — Entende-se por jornada contínua a que consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de trinta minutos, obrigatoriamente gozado por cada cinco horas consecutivas de trabalho.

2 — O tempo de pausa conta, para todos os devidos efeitos, como tempo de trabalho efectivo.

3 — A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determina uma redução de uma hora de trabalho ao período normal diário de trabalho estipulado nos termos do disposto na cláusula 32.^a deste AE, «Período normal de trabalho».

Cláusula 39.^a

Trabalho por turnos

A prestação do trabalho em regime de turnos obedece aos requisitos previstos e fixados no regulamento de trabalho por turnos, que constitui o anexo III (Regulamento de trabalho por turnos) deste AE e dele faz parte integrante.

Cláusula 40.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — No caso de funções profissionais que, pela sua natureza, tenham de ser efectuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho ou que sejam regularmente exercidas fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado, a empresa e o trabalhador podem acordar em estabelecer o regime de isenção de horário, com parecer prévio e vinculativo da comissão sindical ou dos delegados sindicais, se esta não existir, com respeito pelo disposto nesta cláusula e demais disposições legais e constantes deste AE, em vigor.

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e ao pagamento do trabalho suplementar nos termos do disposto neste AE e, subsidiariamente, nas disposições legais em vigor.

3 — Sempre que, durante o ano civil, o trabalhador preste mais de duzentas horas de trabalho para além da duração do trabalho normal máximo anual, as horas para além das duzentas horas serão pagas pelo dobro do valor máximo obtido nos termos do disposto na cláusula 54.^a deste AE, «Remuneração do trabalho suplementar».

4 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será pago como trabalho suplementar nos termos da cláusula 55.^a do AE, «Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado», mas não será considerado no cômputo das duzentas horas referidas no número anterior.

5 — Os trabalhadores abrangidos pelo regime de isenção de horário de trabalho têm direito a auferir uma re-

muneração especial nos termos da cláusula 59.^a do AE, «Subsídio de isenção de horário de trabalho».

Cláusula 41.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho, excluído o realizado nos dias de descanso semanal e feriados.

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado para evitar danos directos e imediatos sobre pessoas e equipamentos ou para acorrer a acréscimos de trabalho súbitos ou inevitáveis, destinados a evitar prejuízos importantes para a economia da empresa.

3 — Quando ocorram os motivos previstos no n.º 2, será prestado trabalho suplementar mediante ordem escrita de um superior hierárquico, fundamentada nos termos do disposto no número anterior.

4 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos graves da sua vida pessoal ou familiar, expressamente o solicite.

5 — Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar, não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, doze horas sobre o termo da prestação de trabalho.

6 — A empresa fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte, sempre que:

a) O trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar e este não se ligue com o período normal de trabalho;

b) O trabalhador seja chamado a horas em que já não haja transportes colectivos, mesmo que este trabalho tenha ligação com o seu período normal de trabalho;

c) Em prolongamento do período normal, o trabalho dure até horas em que já não haja transportes colectivos.

7 — Sempre que se verifique o caso previsto na alínea a) do número anterior, a empresa pagará, também como trabalho suplementar, o tempo gasto na deslocação, à razão de meia hora por cada percurso, ou o tempo efectivamente gasto quando superior, não contando esse tempo para efeito dos limites máximos de trabalho suplementar previstos na cláusula 42.^a, «Limites do trabalho suplementar».

8 — Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar, a empresa fica obrigada a fornecer a refeição compreendida no período de trabalho prestado.

9 — Quando no decurso de trabalho suplementar seja tomada uma refeição, o tempo com ela gasto, até ao limite de uma hora, será pago como trabalho suplementar, não contando esse tempo para efeito dos limites máximos de trabalho suplementar previstos na cláusula 42.^a, «Limites do trabalho suplementar».

10 — Quando, no decurso de trabalho suplementar seja tomada uma refeição, o tempo com ela gasto, até ao limite de uma hora, será pago como trabalho suplementar, nos termos do disposto na cláusula 54.^a, «Remuneração do trabalho suplementar».

11 — A prestação do trabalho suplementar confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas realizadas.

Cláusula 42.^a

Limites do trabalho suplementar

Os limites ao trabalho suplementar são os definidos na lei.

Cláusula 43.^a

Trabalho em dia de descanso semanal e feriados

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal dá direito ao trabalhador a descansar num dos 3 dias úteis seguintes, salvo casos excepcionais, em que o poderá fazer no prazo máximo de 15 dias de calendário, mediante acordo prévio escrito entre as partes.

2 — O disposto no número anterior é válido qualquer que seja o período de trabalho em dia de descanso semanal.

3 — O trabalho prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado não poderá exceder o período normal de trabalho diário.

4 — O trabalho em cada dia de descanso semanal ou feriado só poderá ser prestado nas condições previstas nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 41.^a, «Trabalho suplementar».

5 — Quando o trabalhador preste serviço em dia de descanso semanal ou feriado, a empresa é obrigada a assegurar ou a pagar o transporte e o tempo de deslocação nas condições previstas nos n.ºs 6 e 7 da cláusula 41.^a, «Trabalho suplementar».

6 — O período de descanso compensatório a que se referem os n.ºs 1 e 2 será de um dia de completo e constitui direito irrenunciável do trabalhador.

Cláusula 44.^a

Trabalho nocturno

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

2 — Considera-se também como nocturno o trabalho prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

Cláusula 45.^a

Regime de disponibilidade

1 — Só prestarão serviço, em regime de disponibilidade, os trabalhadores que derem por escrito o seu acordo.

2 — O trabalhador em regime de disponibilidade obriga-se a permanecer em casa ou em local de fácil acesso a contacto, que lhe permita, em caso de convocação, a sua rápida comparência no local de trabalho.

3 — A convocação compete ao responsável pela instalação ou serviço, ou a quem o substituir, devendo restringir-se às intervenções indispensáveis ao serviço.

4 — Quando por motivo grave, de carácter pessoal ou familiar, e desde que devidamente justificado, o trabalhador solicite dispensa temporária do regime de disponibilidade a que está afecto, a empresa não poderá recusar a dispensa, salvo se daí resultarem prejuízos graves e fundamentados para a laboração.

5 — Quando a empresa recusar a dispensa, nos termos do disposto no número anterior, deverá entregar a devida fundamentação para esse efeito e por escrito ao trabalhador e à comissão sindical ou delegados sindicais, caso esta não exista.

CAPÍTULO VII

Lugar da prestação do trabalho

Cláusula 46.^a

Local de trabalho

Domicílio profissional

1 — Para todos os efeitos previstos neste AE considera-se domicílio profissional:

a) O local onde o trabalhador exerce normalmente as suas funções, se estas forem de carácter fixo;

b) O local onde se apresenta diariamente e de onde sai para iniciar as suas funções, se estas forem de carácter móvel.

2 — Dos contratos individuais de trabalho constará obrigatoriamente a indicação concreta da localização geográfica do domicílio profissional.

3 — Local habitual de prestação do trabalho é o local onde o trabalhador exerce normalmente as suas funções, confinadas a uma área previamente determinada.

4 — Em todos os casos não previstos neste AE, considera-se qualquer referência contida na legislação laboral para o conceito de local de trabalho como reportando-se ao conceito de domicílio profissional previsto nesta cláusula.

Cláusula 47.^a

Transferência individual

1 — Quando o trabalhador provar que a transferência para outro domicílio profissional lhe causa prejuízo sério, pode recusá-la e permanecer no mesmo domicílio profissional.

2 — O empregador poderá contudo transferir o trabalhador para outro domicílio profissional se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3 — No caso previsto no número anterior o trabalhador pode resolver o contrato desde que invoque a existência de prejuízo sério, tendo, nesse caso, direito a indemnização no montante igual ao previsto para a resolução com justa causa por parte do trabalhador.

4 — Os termos em que se efectua a transferência individual constarão obrigatoriamente de documento escrito.

5 — Ter-se-ão como inexistentes os acordos de aceitação de transferência por parte dos trabalhadores, obtidos no momento da admissão na empresa ou que constem dos respectivos contratos de trabalho.

Cláusula 48.^a

Direitos dos trabalhadores em caso de transferência

1 — O trabalhador tem direito a ser informado da ocorrência de uma transferência de domicílio profissional, por escrito e com a antecedência mínima de:

a) 30 dias:

i) Quando a transferência tenha a duração inferior ou igual a seis meses; ou

ii) O novo domicílio profissional se situe até 20 km de distância do anterior.

b) 90 dias:

i) Quando a transferência tenha a duração superior a seis meses; ou

ii) O novo domicílio profissional se situe a mais de 20 km de distância do anterior.

2 — A ordem de transferência, além da justificação das razões da mesma, deve conter o tempo previsível de duração da mesma.

3 — A entidade patronal custeará todas as despesas do trabalhador impostas pela transferência, com ele próprio e com os membros do seu agregado familiar, se for esse o caso, designadamente as decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e as resultantes do alojamento ou da mudança de residência, consoante a situação.

4 — Nas transferências por iniciativa do trabalhador, este acordará com a empresa, em documento escrito, as condições em que a mesma se realiza.

Cláusula 49.^a

Deslocações em serviço

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

2 — Verificando-se uma deslocação em serviço, o trabalhador tem direito ao pagamento de horas suplementares correspondentes ao trabalho, trajecto e esperas efectuadas fora do horário de trabalho e, quando a empresa não assegurar:

a) Alimentação e alojamento com os seguintes valores:

b) Pequeno-almoço — €2;

c) Almoço e jantar — €8;

d) Dormida — €70;

e) Transporte em caminho de ferro, autocarro, avião, ou, nos termos a definir caso a caso, o valor em uso na empresa por quilómetro percorrido em viatura própria, se a tal for autorizado.

4 — As deslocações para o estrangeiro conferem direito a:

a) Ajuda de custo igual a 25 % da retribuição diária;

b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, mediante a apresentação de documentos comprovativos, quando não sejam assegurados pela empresa.

5 — As horas suplementares correspondentes a trajectos e esperas previstas no n.º 2 não contam para os limites de tempo de trabalho suplementar previstos na cláusula 42.^a, «Limites do trabalho suplementar».

Cláusula 50.^a

Garantia de deslocações em serviço

1 — A empresa obriga-se a colocar meios de transporte adequados à disposição de todos os trabalhadores, que assegurem os trajectos diários que tenham que ser realizados por força do trabalho a efectuar.

2 — A garantia estabelecida na presente cláusula não substitui o pagamento das deslocações, nos termos do disposto nas cláusulas 41.^a, «Trabalho suplementar», e 43.^a, «Trabalho em dia de descanso semanal ou feriado», deste AE, nem prejudica o disposto na cláusula 48.^a, «Direito dos trabalhadores em caso de transferência».

CAPÍTULO VIII

Retribuição do trabalho

Cláusula 51.^a

Definição de retribuição

1 — Considera-se retribuição aquilo a que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho nos termos da lei, do presente AE, do contrato individual de trabalho e dos usos da empresa.

2 — Para os efeitos deste AE consideram-se abrangidas na retribuição a remuneração base mensal bem como todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3 — Para efeitos do número anterior e sem prejuízo do número seguinte entendem-se por prestações regulares e periódicas aquelas que, tendo a mesma natureza, sejam concedidas ao trabalhador durante três meses consecutivos.

4 — Salvo prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

5 — As remunerações mensais mínimas são as que constam do anexo 1 (tabela salarial).

Cláusula 52.^a

Local e forma de pagamento

1 — A empresa é obrigada a proceder ao pagamento de qualquer retribuição do trabalho no local onde o trabalhador preste serviço, salvo se as partes acordarem outro local.

2 — O pagamento da retribuição em dinheiro será efectuado por meio de cheque, vale postal ou depósito bancário à ordem do trabalhador.

3 — No acto de pagamento da retribuição, a empresa está obrigada a entregar ao trabalhador documento preenchido de forma indelével, onde conste o nome completo deste, a respectiva categoria, classe, nível ou grau, número de inscrição na instituição de previdência respectiva, número de sócio do sindicato, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas a trabalho suplementar e a trabalho prestado em dias de descanso ou feriados, subsídios, todos os descontos e deduções devidamente especificados, o número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 53.^a

Determinação da remuneração horária

Para todos os efeitos previstos neste AE, a fórmula a considerar para o cálculo da remuneração horária normal (RH) é a seguinte:

$$RH = \frac{R_m \times 12}{52 \times n}$$

em que R_m é igual à remuneração base mensal mais anuidades, subsídio de turno, subsídio de disponibilidade, subsídio de isenção de horário de trabalho e n é igual ao período normal de trabalho semanal.

Cláusula 54.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal, acrescida das seguintes percentagens:

a) 75 % de acréscimo sobre RH para as horas suplementares diurnas;

b) 125 % de acréscimo sobre RH para as horas suplementares nocturnas.

2 — Quando o trabalho suplementar prestado não tenha ligação com o período de trabalho normal, ao trabalhador será sempre assegurado o pagamento, no mínimo de duas horas, independentemente do número de horas de trabalho efectivamente prestado, se este for inferior.

3 — Se, por necessidades inadiáveis da empresa, devidamente fundamentadas e submetidas a parecer prévio da comissão sindical ou dos delegados sindicais, se esta não existir, se tornar necessária a prestação de trabalho suplementar ao domingo, ou um dia de feriado obrigatório, nos termos da cláusula 64.^a, «Feriados», o trabalhador, sem prejuízo do demais disposto nesta cláusula, terá ainda direito a um dia de descanso, obrigatoriamente gozado nos cinco dias úteis seguintes à prestação do trabalho suplementar.

Cláusula 55.^a

Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado dá direito a uma remuneração, a acrescer à retribuição mensal, de 100 % sobre a retribuição normal.

2 — Quando o trabalhador seja chamado a trabalhar em dia de descanso semanal ou feriado ser-lhe-á garantido o pagamento, no mínimo, de duas horas, independentemente da duração do trabalho prestado, se esta for inferior.

3 — Para efeitos do n.º 1 desta cláusula o valor da retribuição normal será calculado nos termos da cláusula 53.^a, deste AE, «Determinação da remuneração horária».

Cláusula 56.^a

Subsídio de turno

1 — A remuneração base dos trabalhadores em regime de laboração contínua com folga rotativa é acrescida de um subsídio mensal no valor de 25 % da respectiva remuneração base mensal.

2 — Da aplicação do disposto no número anterior não poderá resultar, em caso algum, um subsídio inferior a €140.

3 — Os subsídios referidos nos números anteriores vencem-se ao fim de cada mês e são devidos, a cada trabalhador, em relação e proporcionalmente ao serviço que tenha efectivamente prestado em regime de turnos no decurso do mês em causa.

4 — É, porém, devido o subsídio por inteiro sempre que o trabalhador preste mais de 12 dias de trabalho em regime de turnos em cada mês.

5 — Este subsídio é também devido mesmo quando o trabalhador:

a) Se encontre em gozo de férias, doença ou acidente de trabalho;

b) Se encontre no gozo de folga de compensação;

c) Seja deslocado temporariamente para horário normal por interesse da empresa, nomeadamente nos períodos de paragem técnica das instalações ou em outras situações;

d) Se encontre no gozo de folga em dia feriado e de descanso semanal.

6 — Os trabalhadores que deixem de praticar o regime de turnos continuam a receber o respectivo subsídio, como remuneração remanescente, até o mesmo ser absorvido por futuros aumentos de remuneração base desde que:

a) A passagem a horário normal ou a turnos de laboração descontínua seja do interesse da empresa e o trabalhador tenha estado em regime de turnos mais de cinco anos seguidos ou oito interpolados;

b) A passagem a horário normal se verifique depois de 10 anos seguidos ou 15 interpolados em regime de turnos;

c) Tenham sido reconvertidos por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional;

d) Tenham sido declarados, pelos serviços médicos da empresa, inaptos para o regime de turnos.

7 — A absorção do subsídio de turno, nos casos previstos no número anterior, não pode ser superior a 20% da diferença da remuneração base que o trabalhador auferia e passa a auferir.

8 — O subsídio de turno é pago 14 vezes por ano.

Cláusula 57.^a

Subsídio de disponibilidade

1 — O trabalhador em regime de disponibilidade tem direito a receber um subsídio mensal no valor de 25% da respectiva remuneração base mensal.

2 — Da aplicação do disposto no número anterior não poderá resultar, em caso algum, um subsídio inferior a €140.

3 — Se durante o período de disponibilidade se verificar a existência de dia(s) feriado(s), o trabalhador terá direito a receber, para além da importância que lhe é devida por um ciclo de disponibilidade, ainda a diferença entre o valor considerado para o dia útil e para dia feriado, até um máximo de quatro feriados por ano.

4 — Por cada deslocação à empresa o trabalhador terá ainda direito a:

a) Pagamento das horas extraordinárias efectivamente prestadas, incluindo para o cômputo geral das horas extraordinárias e tempo gasto na deslocação;

b) Pagamento, no mínimo, de duas horas de retribuição, independentemente do tempo de trabalho efectivamente prestado, como trabalho suplementar ou em dia de descanso semanal ou feriado, consoante o caso, incluindo-se nesse mínimo o tempo gasto em deslocações;

c) Fornecimento pela empresa de meio de transporte adequado ou ao pagamento das despesas de transporte do trabalhador.

Cláusula 58.^a

Subsídio de insalubridade, penosidade e risco

O trabalho prestado em condições de insalubridade, penosidade e risco rege-se pelo disposto no anexo VI deste AE (Regulamento de Atribuição do Subsídio de Insalubridade, Penosidade e Risco).

Cláusula 59.^a

Subsídio de isenção de horário de trabalho

1 — O trabalhador em regime de isenção de horário de trabalho tem direito a receber um subsídio mensal no valor de 25% da respectiva remuneração base mensal.

2 — Da aplicação do disposto no número anterior não poderá resultar, em caso algum, um subsídio inferior a €140.

3 — Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado tem direito:

a) Ao pagamento das horas extraordinárias efectivamente prestadas, acrescidas de uma hora de transporte;

b) Independentemente de o trabalho efectivamente prestado ter tido duração inferior, a empresa pagará o mínimo de duas horas, como trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado, incluindo-se nesse mínimo o tempo de transporte;

c) Fornecimento pela empresa de meio de transporte adequado ou ao pagamento das despesas de transporte do trabalhador.

Cláusula 60.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a receber, por cada dia de trabalho efectivo, uma comparticipação para alimentação no valor de €6.

2 — O subsídio de refeição será devido sempre que o trabalhador preste, no mínimo, um número de horas diárias igual a metade da duração do seu período normal de trabalho diário.

3 — Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar, terá direito a perceber um subsídio de refeição, nos termos seguintes:

a) Quando o trabalho suplementar tenha ligação com um período normal de trabalho, este se prolongue para além das 21 horas;

b) Quando o trabalho suplementar não tenha ligação com o período normal ou ainda que tenha, sempre que se verifique a condição prevista no número anterior.

Cláusula 61.^a

Diuturnidades

1 — Por cada período de sete anos de trabalho efectivo ao serviço da empresa, o trabalhador adquire o direito a um prémio de antiguidade no valor de €25, a acrescer à retribuição base mensal.

2 — Nos casos em que o trabalhador atingiu o topo da respectiva linha de carreira profissional, haverá lugar ao pagamento mensal, a partir da data em que perfaz três anos no escalão máximo da categoria profissional da sua designação profissional, de uma anuidade de 1 % da sua retribuição base mensal, por cada ano de antiguidade.

3 — A antiguidade para efeitos das anuidades previstas no número anterior conta-se a partir de 1 de Janeiro do ano seguinte ao que perfaz três anos na categoria máxima da sua carreira profissional.

Cláusula 62.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio igual à remuneração base mensal, acrescida de todas as prestações pecuniárias com carácter regular, que normalmente aufera.

2 — O subsídio de Natal será pago com a retribuição do mês de Novembro.

Cláusula 63.^a

Abono para falhas

Os trabalhadores com funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas igual a 10% do montante estabelecido no seu nível remuneratório.

CAPÍTULO IX

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 64.^a

Feriatos

1 — Os feriatos obrigatórios são:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

2 — São para todos os efeitos considerados feriatos, para além dos enunciados no n.º 1:

a) A terça-feira de Carnaval;
b) O feriado municipal da localidade onde se situa o estabelecimento, no qual o trabalhador preste serviço.

3 — A empresa compromete-se ainda a dar as seguintes tolerâncias de ponto:

a) O dia 24 de Dezembro;
b) O dia 31 de Dezembro;
c) O dia da véspera de Sexta-Feira Santa.

4 — A empresa compromete-se ainda a atribuir a todos os trabalhadores todas as tolerâncias de ponto que a autarquia conceder aos seus funcionários.

Cláusula 65.^a

Férias

1 — Os trabalhadores ao serviço da empresa têm direito a um período anual de férias remunerado com a duração de 25 dias úteis, salvo o disposto na cláusula seguinte.

2 — Para além dos 25 dias referidos no número anterior os trabalhadores adquirem ainda direito a:

a) Um dia de férias adicional a partir do ano em que perfizerem 39 anos;
b) Um dia de férias adicional a partir do ano em que perfizerem 49 anos;
c) Um dia de férias adicional a partir do ano em que perfizerem 59 anos;
d) Um dia de férias por cada 10 anos de serviço efectivo prestado na empresa.

3 — Para além dos dias de férias referidos nos números anteriores, os trabalhadores que gozarem a totalidade das suas férias entre 31 de Outubro e 1 de Maio têm direito a cinco dias adicionais de férias, a serem gozados no ano civil seguinte.

4 — Os dias adicionais de férias adquiridos nos termos do número anterior não poderão ser gozados nos meses de Julho, Agosto e Setembro.

5 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 232.º e no n.º 3 do artigo 213.º do Código do Trabalho.

6 — Para efeitos do disposto na última parte do número anterior considera-se que a menção a faltas nas alíneas a), b) e c) do n.º 3 do artigo 213.º se reporta a faltas injustificadas.

7 — A época de férias deverá ter lugar entre 1 de Maio e 31 de Outubro. Por acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, poderão as férias ser gozadas fora deste período.

8 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e a empresa. Em caso de desacordo, compete à empresa fixar o período de férias, ouvida a comissão sindical ou o delegado sindical, quando aquela não existir.

9 — O período de férias será em regra gozado seguidamente, podendo no entanto dividir-se em dois períodos se a empresa o solicitar. Por acordo entre a empresa e o trabalhador, podem as férias ser fraccionadas em mais de dois períodos.

10 — Será elaborado um mapa de férias, que a empresa afixará nos locais de trabalho até 30 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

11 — No caso de impossibilidade do gozo de férias já vencidas por motivo não imputável ao trabalhador, nomeadamente por doença ou acidente de trabalho, poderão as mesmas ser gozadas em época a estabelecer nos termos dos n.ºs 7 e 8 desta cláusula.

12 — Na marcação do período de férias será assegurado o seu gozo simultâneo pelos membros do mesmo

agregado familiar que estejam ao serviço da empresa, se nisso tiverem conveniência.

13 — O período de férias não gozado por motivos de cessação do contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 66.^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 — No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato.

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

4 — A entidade patronal pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou estabelecimento nos seguintes termos:

a) Encerramento, durante pelo menos 15 dias consecutivos, entre o período de 1 de Maio e 31 de Outubro;

b) Encerramento, por período inferior a 15 dias consecutivos ou fora do período de 1 de Maio a 31 de Outubro, quando assim estiver estabelecido em convenção de trabalho ou mediante parecer favorável das estruturas sindicais representativas dos trabalhadores.

5 — Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou estabelecimento não prejudica o gozo efectivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

6 — Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondentes à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias, ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

7 — Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com a exclusão dos feriados, não sendo considerados dias úteis os sábados e os domingos interdecorrentes ou a eles interligados.

Cláusula 67.^a

Adiamento ou interrupção de férias por iniciativa da empresa

1 — Se depois de marcadas as datas para gozo de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela empresa dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido por não ter gozado integralmente o período de férias na época fixada.

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

Cláusula 68.^a

Modificação das férias por parte do trabalhador

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

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

3 — Não havendo acordo, o período de férias será gozado logo que cesse o impedimento.

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

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

Cláusula 69.^a

Irrenunciabilidade do direito a férias

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

Cláusula 70.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

Caso a empresa, com culpa, obste ao gozo das férias nos termos previstos neste AE, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 71.^a

Doença no período de férias

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo logo após a alta o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo a esta, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no n.º 7 da cláusula 65.^a, «Férias», deste AE.

2 — No caso previsto no número anterior, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o termo do impedimento e o fim desse ano civil poderão ser gozados até 30 de Maio do ano seguinte.

3 — Se a cessação do impedimento ocorrer depois de 31 de Dezembro do ano em que se vencerem as férias não gozadas, o trabalhador tem direito a gozá-las no ano seguinte, em acumulação ou não com as férias que se vencem nesse ano.

Cláusula 72.^a

Cumulação 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, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — Terão direito a cumular férias de dois anos:

a) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares residentes nas Regiões Autónomas ou no estrangeiro;

b) Os trabalhadores que se enquadrem nas situações previstas nos n.ºs 4 e 5 da cláusula 68.^a, «Modificação das férias por parte do trabalhador», e nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 71.^a, «Doença no período de férias», deste AE.

3 — Os trabalhadores poderão ainda cumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a entidade patronal.

Cláusula 73.^a

Retribuição durante as férias

1 — Além da retribuição correspondente ao seu período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, que será pago juntamente com a retribuição do mês de Junho, ou, caso o trabalhador pretenda gozar as suas férias em período anterior, antes do início do gozo das mesmas.

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

3 — A redução do período de férias nos termos do n.º 2 do artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 874/76 não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

Cláusula 74.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho em relação às férias

1 — No caso de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

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

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

Cláusula 75.^a

Licença sem retribuição

1 — A empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido escrito deste, licença sem retribuição, nomeadamente para efeitos de formação ou qualificação profissional ou académica e apoio à família.

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

3 — Se a licença tiver duração superior a 60 dias, considera-se licença de longa duração, sendo-lhe aplicável o regime do disposto nos termos da cláusula 80.^a, «Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado», deste AE.

4 — O período de licença sem retribuição conta para efeitos de antiguidade.

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

6 — O trabalhador beneficiário de licença sem retribuição mantém o direito ao lugar, figurando nos mapas de pessoal da empresa.

7 — A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se essa licença for concedida, por escrito, especificamente para esse fim.

Cláusula 76.^a

Definição de falta

1 — Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

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

Cláusula 77.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

a) Casamento do trabalhador, por 15 dias, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, ou ainda de pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastos, madrastas e enteados por cinco dias consecutivos;

c) Falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos e graus seguintes assim como afins nos mesmos graus da linha recta, e ainda irmãos, cunhados, tios e sobrinhos por dois dias consecutivos;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

e) As motivadas por impossibilidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei e neste AE;

f) As ausências não superiores a quatro horas e apenas pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola com o objectivo de se inteirar da situação educativa de filho menor;

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva nos termos previstos na lei e neste AE;

h) As dadas por candidatas a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

i) As aprovadas previamente ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;

j) Para efeitos da alínea anterior e do disposto no artigo 225.º, n.º 2, alínea i), do Código do Trabalho, são consideradas previamente autorizadas as seguintes ausências:

i) No caso de trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, pelo tempo necessário a acorrer a sinistro ou acidente e ainda pelo tempo e nos moldes necessários à sua participação nas acções de formação contínua ministrada para efeitos das funções decorrentes do estatuto legal de bombeiros voluntários;

ii) Para efeitos de doação de sangue, a título gracioso, por um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

k) Todas as outras previstas na legislação vigente.

2 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

3 — Para todos os efeitos do disposto na presente cláusula, a menção a dia ou dias reporta-se a período ou períodos diários de trabalho.

Cláusula 78.^a

Reconversão e requalificação profissional

1 — Quando um trabalhador faltar por motivo de doença mais de 60 dias consecutivos, pode a empresa requerer que o mesmo se apresente a junta médica, convocada para o efeito.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior a junta médica será constituída por um médico designado pela empresa, um médico designado pelo trabalhador e um médico designado pela comissão de higiene e segurança no trabalho.

3 — Para efeitos de constituição da junta médica, decorridos 45 dias sobre o início das faltas motivadas por doença, o superior hierárquico deverá notificar o trabalhador e a comissão de higiene e segurança para, no prazo de cinco dias úteis, designarem os médicos que os irão representar em junta médica.

4 — Na falta de designação do médico representante aludido do trabalhador, o direito de nomeação poderá ser exercido, no prazo de cinco dias úteis contados sobre o término do prazo referido no número anterior, por associação sindical em que o trabalhador esteja filiado.

5 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a falta de designação de qualquer ou ambos os médicos referidos no n.º 2 desta cláusula faz reverter o direito de nomeação para a empresa, que a deverá exercer no prazo de cinco dias úteis.

6 — Para efeitos do disposto no n.º 1 desta cláusula, o superior hierárquico do trabalhador deve, nos 5 dias imediatamente anteriores à data em que se completarem os 60 dias consecutivos de faltas por doença, notificá-lo para se apresentar à junta médica, indicando o dia, hora e local onde a mesma se realizará.

7 — Se, pelos motivos previstos nos n.ºs 3 a 5 desta cláusula, não for possível respeitar o prazo cumprido no

número anterior, dispõe o superior hierárquico de três dias úteis para notificar o trabalhador para se apresentar a junta médica, contados sobre o término do último prazo previsto para designação dos médicos componentes da mesma.

8 — Se a junta médica considerar o interessado apto para regressar ao serviço, as faltas dadas no período de tempo que mediar entre o termo do período de 60 dias e o parecer da junta são consideradas justificadas por doença.

9 — A junta médica pode justificar faltas por doença dos trabalhadores, por períodos sucessivos de 30 dias, até ao limite de 18 meses.

10 — As faltas dadas por doença incapacitante que exija tratamento oneroso e ou prolongado conferem ao trabalhador o direito à prorrogação, por 18 meses, do prazo máximo de ausência previsto no número anterior.

11 — As doenças a que se refere o número anterior são aferidas nos termos do disposto no artigo 49.º, n.º 2, do Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de Março.

12 — As faltas a que se refere o n.º 10 desta cláusula não descontam para efeitos de antiguidade, promoção e progressão, definidas nos termos deste AE.

13 — O trabalhador que for considerado, por junta médica constituída para o efeito, incapaz para o exercício das suas funções, mas apto para o desempenho de outras, poderá requerer a sua reconversão ou requalificação profissional.

14 — O requerimento referido no número anterior deverá ser apresentado até ao termo do prazo de 18 meses, previsto nos n.ºs 9 e 10 desta cláusula, consoante os casos.

15 — O período de faltas para a reabilitação ou reconversão profissional terá a duração de seis meses, podendo este período ser prorrogado, até ao limite de duas vezes, por períodos não superiores a três meses.

16 — As faltas para reabilitação não implicam a perda da retribuição de base, nem podem ser descontadas à antiguidade do trabalhador.

Cláusula 79.^a

Consequência das faltas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente da retribuição, salvo as previstas na alínea g) do n.º 1 da cláusula 77.^a, «Faltas justificadas», na parte em que excedam os correspondentes créditos de horas.

2 — Nos casos previstos na alínea d) do n.º 1 da cláusula 77.^a, «Faltas justificadas», se o impedimento do trabalhador se prolongar por mais de um mês aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 95.^a, «Complemento de subsídio de doença ou acidente e assistência médica e medicamentosa», e 96.^a, «Complemento em caso de incapacidade por acidente de trabalho ou doença profissional», deste AE.

3 — As faltas previstas na alínea k) do n.º 1 da cláusula 77.^a, «Faltas justificadas», quando superiores a 30 dias por ano, determinam a perda de retribuição correspondente ao número de dias de faltas para além desse limite.

4 — As faltas injustificadas determinam a perda de retribuição correspondente ao período de ausência do trabalhador.

Cláusula 80.^a**Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado**

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, cuja duração previsível seja superior a 30 dias, nomeadamente nos casos previstos nos termos da alínea *d*) do n.º 1 da cláusula 77.^a, «Faltas justificadas», manterá direito ao lugar, categoria, antiguidade e demais regalias que vinha usufruindo, sem prejuízo de cessarem entre as partes todos os direitos e obrigações que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de cinco dias, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

3 — A suspensão cessa desde a data da apresentação do trabalhador, sendo-lhe, nomeadamente, devida retribuição por inteiro desde essa apresentação, mesmo que, por motivo que não lhe seja imputável, não retome imediatamente a prestação de serviço.

4 — A suspensão não interrompe o decurso do prazo para efeitos de caducidade, nem obsta a que qualquer das partes faça cessar o contrato nos termos gerais da legislação aplicável.

5 — Verificando-se uma suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, a empresa pode contratar um substituto do trabalhador impedido nos termos previstos para o contrato a termo, em sede da legislação laboral aplicável.

Cláusula 81.^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 determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de faltas, desde que seja sempre salvaguardado o gozo de 20 dias úteis de férias.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalhoCláusula 82.^a**Licença de maternidade**

1 — As trabalhadoras têm direito a uma licença de maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — Nos casos de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

3 — Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro impeditivo do exercício de funções independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora

goza o direito a licença anterior ao parto pelo período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1 desta cláusula.

4 — Sempre que a mulher trabalhadora o deseje, pode gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença referida nos números anteriores.

5 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, poderá este período ser interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

6 — Em caso de parto de nado-morto ou aborto, a mulher tem direito a licença com a duração mínima de 15 dias e máxima de 30 dias, conforme prescrição médica.

7 — É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

8 — A licença por maternidade não determina perda de quaisquer direitos ou regalias, sendo considerada para todos os efeitos legais como prestação efectiva de serviço, incluindo o direito a receber a retribuição líquida total como se estivesse ao serviço, revertendo para a empresa o subsídio da segurança social a que tenha direito até valor igual ao pago pela empresa.

9 — No caso de o subsídio da segurança social exceder o valor pago pela empresa, a diferença reverterá a favor da trabalhadora.

10 — As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessário e justificado, sem perda de retribuição ou quaisquer regalias.

11 — Durante o período de comprovada amamentação, a trabalhadora tem direito a ser dispensada do trabalho em dois períodos diários distintos, com a duração máxima de uma hora cada um, sem perda de retribuição ou quaisquer regalias.

12 — No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior, para aleitação, até o filho perfazer um ano.

Cláusula 83.^a**Faltas e licença por paternidade**

1 — O pai tem direito a uma licença, obrigatória, de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, sem perda de retribuição, no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o pai tem ainda direito a gozar dois dias úteis, sem perda de retribuição, que acrescerão aquela licença.

3 — O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos do n.º 1 da cláusula 82.^a, «Licença de maternidade», e, ressalvando o disposto no n.º 7 da mesma cláusula, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

4 — Nos casos previstos nas alíneas *a*) e *b*) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

5 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 98 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula.

6 — Se a morte, ou incapacidade física ou psíquica, de um dos progenitores ocorrer durante o gozo da referida licença, o sobrevivente tem direito a gozar o remanescente desta.

7 — São aplicáveis às situações previstas nesta cláusula as garantias constantes nos n.ºs 8 a 10 da cláusula 82.^a, «Licença de maternidade».

Cláusula 84.^a

Adopção

1 — O trabalhador que comprovadamente tiver adoptado menor de 15 anos, a partir do momento em que tome a criança a seu cargo tem direito a uma licença de 100 dias para acompanhamento da mesma.

2 — Nos casos de adopção por casal, se ambos os cônjuges forem trabalhadores, o direito previsto no número anterior pode ser exercido integralmente por um deles, ou por ambos, em tempo parcial ou sucessivamente, conforme decisão conjunta.

3 — Aos casos de adopção é aplicável, com as devidas adaptações, o disposto nos n.ºs 2 a 5 da cláusula 82.^a, «Licença de maternidade», e na cláusula 89.^a, «Licença especial para assistência a filho ou adoptado».

4 — A morte do trabalhador beneficiário durante o gozo de licença confere ao cônjuge o direito a dispensa do trabalho por período de duração igual àquele a que o primeiro ainda teria direito e nunca inferior a 10 dias.

5 — É aplicável às situações previstas nesta cláusula o disposto nos n.ºs 8 a 10 da cláusula 82.^a, «Licença de maternidade».

6 — Não há lugar à licença prevista nesta cláusula se a criança a adoptar for filha do cônjuge sobrevivente.

Cláusula 85.^a

Licença especial para assistência a filho ou adoptado

1 — Para assistência a filho ou adoptado e até aos 6 anos de idade da criança, o pai e a mãe, que não estejam impedidos totalmente de exercer o poder paternal, têm direito em alternativa:

a) A licença parental, sem perda de retribuição, até três meses;

b) A trabalhar a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;

c) A período de licença parental e de trabalho a tempo parcial em que a duração total das ausências seja igual a períodos normais de trabalho de três meses;

d) A ausentar-se interpoladamente ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

2 — O pai e a mãe podem gozar qualquer dos direitos referidos no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3 — Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos no número anterior, o pai ou a mãe têm direito a licença especial para assistência ao filho ou adoptado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

4 — No caso de nascimento de um terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior pode ser prorrogável até três anos.

5 — O trabalhador tem direito a licença para assistência a filho de cônjuge ou de pessoa em união de facto que com este resida, nos termos desta cláusula.

6 — O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de aviso prévio dirigido à entidade patronal com antecedência de 30 dias relativamente ao início do período de licença ou de trabalho a tempo parcial.

7 — Em alternativa ao disposto no n.º 1, o pai e a mãe podem ter ausências interpoladas ao trabalho, com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

8 — O pai e a mãe que tenham recorrido à licença parental têm direito a frequentar formação profissional, sempre que a mesma se torne necessária para permitir o regresso à actividade ou para promoção ou progressão na carreira, após o decurso das licenças previstas nesta cláusula e nas cláusulas 82.^a, «Licença de maternidade», 83.^a, «Faltas e licenças por paternidade» e 84.^a, «Adopção».

Cláusula 86.^a

Outros direitos da mãe para protecção da segurança e saúde

1 — As trabalhadoras grávidas ou com filho de idade inferior a 12 meses têm direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, nos termos das alíneas seguintes:

a) Sempre que o requeiram, a ser dispensadas da prestação de trabalho suplementar em dias úteis ou em dias feriados ou em dias feriados ou de descanso semanal;

b) A faltar, justificadamente e sem perda de retribuição, para idas a consultas médicas e sessões de preparação para o parto;

c) A serem transferidas durante a gravidez, a seu pedido, ou por prescrição médica, para postos de trabalho que não prejudiquem a sua saúde, ou a do feto, nomeadamente por razões que impliquem grande esforço físico, trepidação ou posições incómodas;

d) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, a serem dispensadas do trabalho, sem perda de retribuição, por todo o período necessário a evitar a exposição a riscos.

2 — Nas actividades susceptíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, a entidade patronal deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.

3 — As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, têm direito a serem informadas, por escrito, dos resultados da avaliação referida no número anterior, bem como das medidas de protecção que sejam tomadas.

4 — É vedado às trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes o exercício de todas as actividades cuja ava-

liação tenha revelado riscos de exposição aos agentes e condições de trabalho que ponham em risco a segurança ou a saúde.

5 — As trabalhadoras são dispensadas de prestar trabalho nocturno:

- a) Durante a gravidez e até seis meses após o parto;
- b) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

6 — Às trabalhadoras dispensadas da prestação de trabalho nocturno será atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

7 — As trabalhadoras serão dispensadas do trabalho, sem perda de retribuição, sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

8 — As medidas adoptadas pela empresa nos termos dos números anteriores não implicam para as trabalhadoras perda de retribuição ou diminuição de qualquer direito ou regalia de origem legal ou convencional.

Cláusula 87.^a

Faltas para assistência a menores e a portadores de deficiência ou doença crónica

1 — Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, até 30 dias por ano, sem perda de retribuição, para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a filhos, adoptados ou a enteados menores de 10 anos.

2 — 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.

3 — Se o recém-nascido for portador de uma deficiência, congénita ou adquirida, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito a uma redução do horário de trabalho de cinco horas semanais, até a criança perfazer 1 ano de idade.

4 — O disposto nesta cláusula aplica-se, independentemente da idade, a deficientes que sejam filhos, adoptados ou filhos do cônjuge que com este residam e que se encontrem em alguma das situações previstas no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 170/80, de 29 de Maio, ou nas alíneas l), n) e o) do n.º 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 54/92, de 11 de Abril.

5 — É aplicável às situações previstas nesta cláusula o disposto nos n.ºs 8 a 10 da cláusula 82.^a, «Licença de maternidade».

Cláusula 88.^a

Outros casos de assistência à família

1 — O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 30 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente ao cônjuge ou pessoa em comunhão de vida e habitação, ascendente ou descendente menor de 10 anos de idade, ou afim na linha recta.

2 — O disposto no número anterior é aplicável, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela ou confiada a guarda da criança, por decisão judicial.

Cláusula 89.^a

Igualdade de retribuição

1 — Para efeitos da aplicação da presente cláusula entende-se por retribuição toda e qualquer prestação patrimonial a que o trabalhador tiver direito por força de contrato individual de trabalho, com ou sem natureza retributiva, feita em dinheiro ou em espécie, designadamente a remuneração de base, diuturnidades, prémio de antiguidade, subsídios de férias e de Natal, prémios de produtividade, comissões de vendas, ajudas de custo, subsídios de transporte, abono para falhas, retribuições por trabalho nocturno, trabalho suplementar, trabalho em dia de descanso semanal e em dia feriado, subsídios de turno, subsídios de alimentação, fornecimento de alojamento, habitação ou géneros.

2 — As licenças, faltas e dispensas relativas à protecção da maternidade e paternidade consideradas como prestação efectiva de serviço, bem como as faltas relativas à prestação de assistência à família, não podem constituir fundamento para qualquer tipo de discriminação, seja ela salarial ou outra.

Cláusula 90.^a

Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

1 — Todo o trabalhador que frequente qualquer nível do ensino oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos, em instituição pública, particular ou cooperativa, beneficiará dos seguintes direitos especiais:

a) Dispensa do serviço para frequência de aulas e deslocações para os respectivos estabelecimentos de ensino, até seis horas por semana, sem qualquer perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, salvo se, mediante acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, este optar por um horário de trabalho ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os estabelecimentos de ensino, caso em que a dispensa de serviço atribuída ao trabalhador terá a duração, pelo menos, de um dia em cada mês;

b) Ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de provas de avaliação, nos seguintes termos:

Dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

No caso de provas em dias consecutivos ou mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantas quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

Os dias de ausência previstos nesta alínea não poderão exceder um máximo de quatro por disciplina:

c) Gozar férias de acordo com as suas necessidades escolares, incluindo o direito a gozar interpoladamente 15 dias de férias à sua livre escolha, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da empresa;

d) Em cada ano civil utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto no vencimento, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o queira, nos seguintes termos:

Com quarenta e oito horas de antecedência, no caso de pretender um dia de licença;

Com oito dias de antecedência no caso de pretender dois a cinco dias de licença;

Com um mês de antecedência, no caso de pretender mais de cinco dias de licença.

2 — Consideram-se igualmente justificadas, para todos os efeitos, as faltas dadas pelo trabalhador na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação.

3 — Para efeitos de aplicação do disposto nesta cláusula, consideram-se provas de avaliação todas as provas escritas e orais, incluindo exames, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes as substituam, ou cuja apresentação revista carácter obrigatório para efeitos de avaliação.

4 — Para beneficiar das regalias constantes dos números e alínea anteriores, deverá o trabalhador fazer prova junto da empresa da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar e comprovar o aproveitamento no final de cada ano escolar.

5 — As regalias previstas nas alíneas *a*), *c*) e *d*) do n.º 1 desta cláusula cessam quando o trabalhador não conclua com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiara dessas mesmas regalias.

6 — As restantes regalias estabelecidas na presente cláusula cessam quando o trabalhador não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

7 — Para os efeitos dos n.ºs 5 e 6, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número, quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por facto que não seja imputável ao próprio, nomeadamente doença prolongada, acidente, gravidez ou cumprimento de obrigações legais.

8 — No ano subsequente àquele em que perdeu as regalias previstas nesta cláusula, pode o trabalhador requerer novamente a aplicação deste estatuto.

9 — O trabalhador que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos nesta cláusula, desde que o ajustamento dos períodos de trabalho não seja totalmente incompatível com o funcionamento daquele regime.

10 — Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participar nas aulas que se proponha frequentar.

11 — Ao trabalhador devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequada à valorização obtida, tendo direito, nomeadamente, em igualdade de condições, no preenchimento de cargos para os quais se achem habilitados por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos na qualidade de trabalhador-estudante.

12 — O regime previsto nesta cláusula é, ainda, integrado pelas disposições legais mais favoráveis.

Cláusula 91.^a

Trabalho de menores

1 — É vedado à empresa encarregar menores de 18 anos de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e

normal desenvolvimento, em postos de trabalho sujeitos a altas ou baixas temperaturas, elevado grau de toxicidade, poluição ambiental ou sonora e radioactividade.

2 — Os menores de 18 anos não podem ser obrigados a prestação de trabalho antes das 8 e depois das 18 horas, no caso de frequentarem aulas nocturnas e antes das 7 e depois das 20 horas, no caso de não as frequentarem.

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 92.^a

Indemnização por despedimento sem justa causa promovido pela empresa ou por rescisão com justa causa promovida pelo trabalhador

1 — O montante mínimo da indemnização em substituição da reintegração devida ao trabalhador por despedimento promovido pela empresa sem justa causa é o equivalente a mês e meio de retribuição, por cada ano de antiguidade ou fracção, mas nunca inferior a três meses.

2 — Os montantes referidos no número anterior são elevados para o dobro se a não reintegração resultar de oposição à reintegração manifestada pela empresa.

3 — O montante mínimo da indemnização devida ao trabalhador que resolva o contrato com fundamento em justa causa é, sem prejuízo da existência de termo resolutivo ou de montante superior resultante da lei, igual ao estipulado no n.º 1 desta cláusula.

4 — O valor mensal da retribuição é, para efeitos dos números anteriores, o que resulta da aplicação da tabela salarial acrescido das diuturnidades previstas na cláusula 61.^a, «Diuturnidades».

Cláusula 93.^a

Compensação por caducidade

1 — A compensação devida ao trabalhador por caducidade do contrato a termo decorrente de declaração da empresa é equivalente a três dias de retribuição por cada mês de antiguidade ou fracção, mas, no caso de contratos cuja duração, inicial ou renovada, exceda seis meses, nunca pode ser inferior a um mês de retribuição.

2 — O valor mensal da retribuição é, para efeitos da determinação do valor da compensação por caducidade, calculado nos termos do n.º 4 da cláusula anterior.

Cláusula 94.^a

Compensação por cessação decorrente de motivo imputável à empresa ou inadaptação

1 — A compensação devida ao trabalhador por cessação do contrato de trabalho fundada em encerramento da empresa, em despedimento colectivo, em extinção de postos de trabalho ou em despedimento por inadaptação é equivalente a mês e meio de retribuição base por cada mês de antiguidade ou fracção, mas nunca inferior a três meses.

2 — O valor mensal da retribuição base é, para efeitos da determinação do valor da compensação prevista nesta cláusula, calculado nos termos do n.º 4 da cláusula 92.^a, «Indemnização por despedimento sem justa causa pro-

movido pela empresa ou por rescisão com justa causa promovida pelo trabalhador».

CAPÍTULO XII

Regalias sociais

Cláusula 95.^a

Complemento de subsídio de doença ou acidente e assistência médica e medicamentosa

1 — Quando o trabalhador estiver impedido da prestação do trabalho por motivo de doença terá o direito ao complemento de subsídio de doença atribuído pela instituição de segurança social, cujo valor será igual à diferença entre a retribuição líquida auferida à data da baixa e o montante daquele subsídio.

2 — A empresa obriga-se a actualizar sempre a retribuição do trabalhador de acordo com os aumentos verificados na empresa. A actualização é referida à categoria que o trabalhador tinha à data da baixa.

3 — A empresa fica obrigada a pagar os custos com a assistência médica e medicamentosa nos termos do regime de seguro que vigore na empresa.

Cláusula 96.^a

Complemento em caso de incapacidade por acidente de trabalho ou doença profissional

1 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta para o trabalho normal proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão dos acidentados para função compatível com o nível de incapacidade.

2 — Se a retribuição da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à auferida à data da baixa ou à que futuramente venha a ser atribuída à mesma categoria, a empresa pagará a respectiva diferença.

3 — No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no n.º 1, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a retribuição líquida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito.

4 — A retribuição referida no número anterior será sempre actualizada de acordo com os aumentos verificados na empresa, durante o período de incapacidade, para a respectiva categoria.

CAPÍTULO XIII

Prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 97.^a

Princípio geral

Os princípios que visam promover a prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho constam de um regulamento próprio, o qual faz parte integrante deste AE (anexo IV).

CAPÍTULO XIV

Formação profissional

Cláusula 98.^a

Princípio geral

Os princípios que visam promover a formação profissional constam de um regulamento próprio, o qual faz parte integrante deste AE (anexo V).

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 99.^a

Proibição de diminuição de regalias

Da aplicação do presente acordo não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, e, bem assim, a diminuição da retribuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter geral, regular e permanente anteriormente auferidas no âmbito da empresa.

Cláusula 100.^a

Arredondamentos

Em todos os casos previstos neste AE que impliquem resultados monetários, o seu arredondamento será feito para a unidade decimal monetária imediatamente superior.

Cláusula 101.^a

Efeitos retroactivos

1 — A tabela salarial e o subsídio previsto na cláusula 60.^a, «Subsídio de refeição», produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007.

2 — Igualmente terão efeitos a 1 de Janeiro de cada ano civil as actualizações da tabela salarial e de todas as cláusulas de expressão pecuniária, decorrentes da negociação deste AE.

Cláusula 102.^a

Negociação de matéria anexa ao AE

1 — São objecto de negociação, no prazo de 90 dias após a entrada em vigor deste AE, as seguintes matérias:

- Regulamento do quadro de pessoal da empresa;
- Regulamento de assiduidade e pontualidade;
- Regulamento de uniforme e fardamento;
- Regulamento de avaliação de desempenho.

2 — A negociação das matérias previstas no número anterior terá início 15 dias após a entrega de propostas que qualquer das partes outorgantes venha a apresentar.

3 — As matérias previstas no número anterior desta cláusula, depois de negociadas e acordadas, entrarão imediatamente em vigor, constituindo parte integrante deste AE.

Cláusula 103.^a**Incentivos à prática desportiva**

Comprometem-se as partes outorgantes deste AE a elaborar um plano de incentivos à prática de actividades desportivas para os trabalhadores da empresa, bem como para os elementos do seu agregado familiar.

Cláusula 104.^a**Transmissão da exploração, fusão, incorporação ou constituição de novas empresas**

1 — Em caso de transmissão da exploração, fusão, incorporação ou constituição de novas empresas segundo qualquer critério a partir da(s) existente(s), a ela(s) associada(s) ou não, mantêm-se os contratos de trabalho com os trabalhadores atingidos, bem como os direitos decorrentes deste AE, salvo regime mais favorável.

2 — As novas entidades são solidariamente responsáveis pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamado pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, deve a nova entidade adquirente ou resultante da fusão ou incorporação, durante os 30 dias anteriores a qualquer dos actos enumerados no n.º 1 desta cláusula, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos e a forma como o devem fazer.

Cláusula 105.^a**Regime transitório**

A empresa obriga-se a efectuar a conversão de todos os contratos de trabalho a termo, existentes naquela até à data da entrada em vigor do presente AE, em contratos sem termo, até ao efectivo preenchimento do seu quadro de pessoal com trabalhadores contratados com vínculo efectivo.

Cláusula 106.^a**Seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais**

1 — A empresa obriga-se a celebrar, no prazo de 60 dias após a entrada em vigor deste AE, um contrato de seguro contra acidentes de trabalho, acidentes em serviço e doenças profissionais.

2 — O seguro deve cobrir, na totalidade, a remuneração base dos trabalhadores.

3 — O seguro deve ainda cobrir a assistência médica e medicamentosa aos trabalhadores, em caso de doença, profissional ou não, ou acidente de trabalho e em serviço.

Cláusula 107.^a**Ineficácia de cláusulas do contrato de trabalho**

Têm-se como inexistentes as cláusulas do contrato de trabalho que expressem a aceitação do trabalhador de situações ou regimes laborais que possam ocorrer futuramente, obtidas aquando da admissão na empresa ou posteriormente, mas em data anterior à ocorrência das mesmas.

Cláusula 108.^a**Comissão paritária de acompanhamento**

Os subscritores do presente AE obrigam-se a criar, no prazo de 60 dias após a sua entrada em vigor, uma comissão paritária de acompanhamento, composta por dois representantes de cada uma das partes outorgantes do presente AE, com o objectivo de:

- Avaliar os resultados da aplicação deste AE;
- Interpretar em caso de dúvida o disposto neste AE;
- Exercer as demais atribuições que lhe sejam conferidas por este AE.

Cláusula 109.^a**Casos omissos**

Aos casos omissos deste acordo aplicam-se as disposições constantes das demais disposições legais vigentes, na parte que for mais favorável aos trabalhadores.

Alcácer do Sal, 22 de Outubro de 2007.

Pela EMSUAS — Empresa Municipal de Serviços Urbanos de Alcácer do Sal:

João José Ferreira Mendes Massano, presidente do conselho de administração.

Luís Miguel Visinho Nunes, vice-presidente do conselho de administração.

Pedro Alexandre Crespo Repolho, administrador-delegado.

Pelo STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local:

António Augusto Pires Conceição, tesoureiro, membro da Direcção Nacional e mandatário.

Joaquim Felícissimo Pinto, membro da Direcção Regional de Setúbal, mandatário.

ANEXO I**Tabela de carreiras e categorias e tabela salarial****Secção A**

Tabela de carreiras e categorias

Carreira	Categoria
Director executivo	Categoria única.
Director de serviços	Categoria única.

Carreira	Categoria
Técnico superior (técnico superior generalista, técnico superior de arquitectura, técnico superior de engenharia civil, técnico superior de engenharia electrotécnica, técnico superior de engenharia mecânica, técnico superior de organização e gestão).	Assessor principal. Assessor. Técnico superior principal. Técnico superior de 1.ª classe. Técnico superior de 2.ª classe. Estagiário.
Técnico de informática (técnico de informática, técnico de informática-adjunto)	Técnico de informática de grau 3, nível 2. Técnico de informática de grau 3, nível 1. Técnico de informática de grau 2, nível 2. Técnico de informática de grau 2, nível 1. Técnico de informática de grau 1, nível 3. Técnico de informática de grau 1, nível 2. Técnico de informática de grau 1, nível 1. Técnico de informática-adjunto, nível 3. Técnico de informática-adjunto, nível 2. Técnico de informática-adjunto, nível 1. Estagiário.
Técnico (engenheiro técnico, engenheiro técnico civil, técnico de contabilidade e administração).	Técnico especialista principal. Técnico especialista. Técnico principal. Técnico de 1.ª classe. Técnico de 2.ª classe. Estagiário.
Técnico profissional (desenhador, fiscal municipal, medidor-orçamentista, técnico profissional de campismo, técnico profissional de manutenção, técnico profissional de organização e métodos, topógrafo).	Coordenador. Técnico prof. especialista principal. Técnico prof. especialista. Técnico prof. principal. Técnico prof. de 1.ª classe. Técnico prof. de 2.ª classe.
Chefe de armazém	Categoria única.
Chefe de serviços (chefe de serviços administrativos, chefe de serviços de cemitério, chefe de serviços de limpeza, chefe de armazém).	Categoria única.
Encarregado	Encarregado geral. Encarregado.
Assistente administrativo	Assistente administrativo especialista. Assistente administrativo principal. Assistente administrativo.
Tesoureiro	Tesoureiro especialista. Tesoureiro principal. Tesoureiro.
Operário altamente qualificado (mecânico de automóveis, montador-electricista, operador de estações elevatórias, de tratamento ou depuradoras).	Operário principal altamente qualificado. Operário altamente qualificado.
Operário qualificado (asfaltador, canalizador, cantoneiro de arruamentos, carpinteiro de limpos, carpinteiro de toscos e cofragens, electricista, fogueiro, jardineiro, pedreiro, pintor, serralheiro civil).	Operário principal. Operário.
Operário semiquilificado (assentador de vias, caiador, cantoneiro, porta-miras)	Encarregado. Operário.
Encarregado de pessoal auxiliar (generalista)	Categoria única.
Encarregado de pessoal auxiliar (encarregado de cemitério, encarregado de serviços de higiene e limpeza).	Categoria única.
Auxiliar administrativo	Categoria única.
Auxiliar de serviços gerais	Categoria única.
Auxiliar técnico de campismo	Categoria única.
Cantoneiro de limpeza	Categoria única.
Condutor de máquinas pesadas e veículos especiais	Categoria única.
Coveiro	Categoria única.

Carreira	Categoria
Fiel de armazém	Categoria única.
Fiscal de obras	Categoria única.
Motorista de pesados	Categoria única.
Motorista de ligeiros	Categoria única.
Nadador-salvador	Categoria única.
Tractorista	Categoria única.
Varejador	Categoria única.
Vigilante	Categoria única.

Secção B

Tabela salarial

Categorias	Escalaões							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Director executivo	A definir pelo conselho de administração							
Director de serviços	1 518,05	1 567,06	1 648,75	1 795,79	-	-	-	-
Técnico superior assessor principal	2 334,37	2 530,38	2 726,38	2 955,05	-	-	-	-
Técnico superior assessor	1 975,03	2 007,70	2 269,04	2 399,70	-	-	-	-
Técnico superior principal	1 681,02	1 844,37	1 942,37	2 138,37	-	-	-	-
Técnico superior de 1.ª classe	1 517,70	1 566,69	1 648,36	1 795,36	-	-	-	-
Técnico superior de 2.ª classe	1 321,69	1 370,69	1 436,03	1 501,36	-	-	-	-
Técnico superior estagiário	1 063,61	-	-	-	-	-	-	-
Técnico de informática do grau 3, nível 2	2 106,20	2 204,23	2 334,93	2 465,63	-	-	-	-
Técnico de informática do grau 3, nível 1	1 910,15	2 008,18	2 106,20	2 236,90	-	-	-	-
Técnico de informática do grau 2, nível 2	1 714,10	1 812,13	1 910,15	2 008,18	-	-	-	-
Técnico de informática do grau 2, nível 1	1 550,73	1 648,75	1 746,78	1 844,80	-	-	-	-
Técnico de informática do grau 1, nível 3	1 387,35	1 452,70	1 550,73	1 648,75	-	-	-	-
Técnico de informática do grau 1, nível 2	1 223,98	1 289,33	1 387,35	1 485,38	-	-	-	-
Técnico de informática do grau 1, nível 1	1 099,81	1 125,95	1 223,98	1 322,00	-	-	-	-
Téc. de informática-adjunto, nível 3	946,24	995,25	1 063,87	1 116,15	-	-	-	-
Téc. de informática-adjunto, nível 2	812,27	861,28	910,30	978,91	-	-	-	-
Téc. de informática-adjunto, nível 1	691,37	740,39	792,67	861,28	-	-	-	-
Téc. de informática do grau 1 estagiário	962,58	-	-	-	-	-	-	-
Téc. de informática-adjunto estagiário	626,02	-	-	-	-	-	-	-
Técnico especialista principal	1 681,02	1 844,37	1 942,37	2 138,37	-	-	-	-
Técnico especialista	1 517,70	1 566,69	1 648,36	1 795,36	-	-	-	-
Técnico principal	1 321,69	1 387,02	1 452,35	1 566,69	-	-	-	-
Técnico de 1.ª classe	1 125,68	1 174,68	1 240,02	1 370,69	-	-	-	-
Técnico de 2.ª classe	978,67	1 011,36	1 047,28	1 115,88	-	-	-	-
Técnico estagiário	740,21	-	-	-	-	-	-	-
Técnico profissional-coordenador	1 191,03	1 256,35	1 354,35	1 485,02	-	-	-	-
Técnico prof. especialista principal	1 047,28	1 079,95	1 115,88	1 142,02	1 191,03	-	-	-
Técnico profissional especialista	893,75	929,68	978,67	1 047,28	1 115,88	-	-	-
Técnico profissional principal	792,49	828,41	861,07	910,08	978,67	-	-	-
Técnico profissional de 1.ª classe	740,21	759,81	792,49	844,75	893,75	-	-	-
Técnico profissional de 2.ª classe	665,08	697,75	727,15	759,81	828,41	-	-	-
Chefe de serviços	1 116,15	1 158,63	1 223,98	1 322,00	1 420,03	1 518,05	-	-
Assistente administrativo especialista	893,75	929,68	978,67	1 047,28	1 115,88	-	-	-
Assistente administrativo principal	740,21	776,14	812,09	844,75	893,75	962,35	-	-
Assistente administrativo	665,08	697,75	727,15	759,81	792,49	828,41	-	-
Tesoureiro especialista	1 115,88	1 158,35	1 223,69	1 321,69	1 419,69	1 517,70	-	-
Tesoureiro principal	893,75	929,68	978,67	1 047,28	1 115,88	-	-	-
Tesoureiro	740,21	776,14	812,09	844,75	893,75	962,35	-	-
Operário alta. qualificado principal	776,14	812,09	844,75	893,75	946,01	-	-	-
Operário alta. qualificado	632,41	665,08	697,75	740,21	812,09	-	-	-
Encarregado geral	1 011,36	1 047,28	1 115,88	1 142,02	-	-	-	-
Encarregado	946,01	962,35	978,67	1 011,36	-	-	-	-
Operário qualificado principal	681,41	714,08	740,21	792,49	844,75	-	-	-
Operário qualificado	478,88	508,28	537,68	570,34	616,08	665,08	714,08	776,14
Operário semiquualificado encarregado	828,41	861,07	893,75	929,68	-	-	-	-
Operário semiquualificado	462,53	491,94	521,34	554,00	606,28	648,74	714,08	759,81

Categorias	Escalaões							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Encarregado de pessoal auxiliar generalista . . .	714,08	727,15	740,21	759,81	-	-	-	-
Encarregado de pessoal auxiliar	812,27	828,61	844,95	877,62	-	-	714,08	-
Auxiliar administrativo	433,14	462,53	491,94	521,34	570,34	616,08	665,08	714,08
Auxiliar de serviços gerais	433,14	462,53	491,94	521,34	570,34	616,08	665,08	714,08
Auxiliar técnico de campismo	665,23	697,91	727,32	759,99	792,67	828,61	-	-
Cantoneiro de limpeza	521,34	554,00	606,28	648,74	714,08	759,81	-	-
Conductor de máquinas pesadas e veículos espe- ciais	521,34	554,00	606,28	648,74	697,75	740,21	792,49	861,07
Coveiro	521,34	554,00	606,28	648,74	714,08	759,81	-	-
Fiel de armazém	478,88	508,28	554,00	606,28	648,74	697,75	740,21	792,49
Fiscal de obras	508,28	537,68	586,68	632,41	681,41	727,15	776,14	828,41
Motorista de pesados	508,28	537,68	586,68	632,41	681,41	727,15	776,14	828,41
Motorista de ligeiros	478,99	508,39	537,80	586,81	632,56	681,57	727,32	776,33
Nadador-salvador	433,14	462,53	491,94	521,34	570,34	616,08	665,08	714,08
Tractorista	478,99	508,39	537,80	586,81	632,56	681,57	727,32	776,33
Varejador	521,34	554,00	606,28	648,74	714,08	759,81	-	-
Vigilante	433,14	462,53	491,94	521,34	570,34	616,08	665,08	714,08

ANEXO II

Categorias profissionais

Secção A

Definições de funções

Apresentam-se nesta secção as categorias profissionais existentes na empresa e as correspondentes definições de funções:

Director(a) executivo(a). — É o(a) trabalhador(a) que gere as actividades da direcção da empresa na linha geral de actuação definida pelo Conselho de administração, dirige e coordena de modo eficiente, a actividade dos vários sectores da empresa ou outros serviços de nível inferior integrados no organograma da empresa, controla os resultados sectoriais, responsabilizando-se pela sua produção de forma adequada aos objectivos prosseguidos, promove a execução das ordens e despachos do Presidente do Conselho de administração e do próprio Conselho de administração, nas matérias compreendidas na sua esfera de competências.

Director(a) de serviços. — É o(a) trabalhador(a) que dirige os serviços do respectivo sector, definindo objectivos de actuação do mesmo, tendo em conta os planos gerais estabelecidos, a competência e atribuições do sector e a regulamentação interna, quando exista, controla o cumprimento dos planos de actividade, os resultados obtidos e a eficiência dos serviços dependentes, assegura a administração dos recursos humanos e materiais que lhe estão afectos, promovendo o melhor aproveitamento e desenvolvimento dos mesmos, tendo em conta os objectivos e actividades dos serviços dependentes.

Técnico(a) superior. — É o(a) trabalhador(a) que estuda, analisa, propõe, executa e avalia iniciativas, processos, factos, acções, normativas e procedimentos respeitantes à empresa ou a partes ou aspectos específicos da sua organização ou funcionamento, presta apoio à administração ou às direcções de serviços na tomada de decisões, colabora na elaboração de documentos, exerce funções genéricas de assessoria. Pode exercer, quando nomeado para o efeito, as funções de director de serviços.

Técnico(a) superior de arquitectura. — É o(a) trabalhador(a) que exerce com autonomia e responsabilidade funções de estudo, concepção e aplicação de métodos e processos inerentes à sua qualificação profissional, nomeadamente nos seguintes domínios de actividades:

Concepção e projecção de conjuntos urbanos, edificações, obras públicas e objectos, prestando a devida assistência técnica e orientação no decurso da respectiva execução;

Elaboração de informações relativas a processos na área da respectiva especialidade, incluindo o planeamento urbanístico, bem como sobre a qualidade e adequação de projectos para licenciamento de obras de construção civil ou de outras operações urbanísticas;

Colaboração na organização de processos de candidatura a financiamentos comunitários, da administração central ou outros;

Colaboração na definição de propostas de estratégia, de metodologia e de desenvolvimento para as intervenções urbanísticas e arquitectónicas;

Coordenação e fiscalização na execução de obras;

Articulação das suas actividades com outros profissionais, nomeadamente nas áreas do planeamento do território, arquitectura paisagista, reabilitação social e urbana e engenharia.

Técnico(a) superior de engenharia civil. — É o(a) trabalhador(a) que exerce com autonomia e responsabilidade funções de investigação, estudos, concepção e aplicação de métodos e processos, enquadrados em conhecimentos profissionais inerentes à licenciatura e inseridos nos seguintes domínios:

Elaboração de informação e pareceres de carácter técnico sobre processos e viabilidades de construção;

Concepção e realização de projectos de obras, tais como edifícios, pontes, barragens, porto, aeroportos, vias-férreas e edificações industriais, preparando, organizando e superintendendo a sua construção, manutenção e reparação;

Concepção de projectos de estrutura e fundações, escavação e contenção periférica, redes interiores de água e esgotos, rede de incêndio e rede de gás;

Concepção e análise de projectos de arruamentos, drenagem de águas pluviais e de águas domésticas e abastecimento de águas relativas a operações de loteamentos urbanos;

Estudo, se necessário, do terreno e do local mais adequado para a construção da obra;

Execução dos cálculos, assegurando a resistência e a estabilidade da obra considerada, e tendo em atenção factores como a natureza dos materiais de construção a utilizar, pressões de água, resistência aos ventos, a sismos e mudanças de temperatura;

Preparação do programa e coordenação das operações à medida que os trabalhos prosseguem;

Fiscalização e direcção técnica de obras;

Realização de vistorias técnicas;

Colaboração e participação em equipas multidisciplinares para elaboração de projectos para obras de complexa ou elevada importância técnica ou económica;

Concepção e realização de planos de obras, estabelecendo estimativas de custo e orçamentos, planos de trabalho e especificações, indicando o tipo de materiais, máquinas e outros equipamentos necessários;

Preparação dos elementos necessários para lançamento de empreitadas, nomeadamente elaboração do programa de concurso e caderno de encargos.

Técnico(a) superior de engenharia electrotécnica. — É o(a) trabalhador(a) que efectua estudos de electricidade; concebe e estabelece planos; elabora pareceres sobre instalações e equipamentos, bem com prepara e superintende a sua construção, montagem, funcionamento, manutenção e reparação; executa projectos de instalações eléctricas e electrónicas, telefónicas e de gás; fiscaliza obras enquadradas na sua actividade; estabelece estimativas de custos, orçamentos, planos de trabalhos e especificações de obras, indicando o tipo de materiais e outros equipamentos necessários; consulta entidades certificadoras; elabora cadernos de encargos, memórias e especificações para concursos públicos de projectos e ou empreitadas.

Técnico(a) superior de engenharia mecânica. — É o(a) trabalhador(a) que ...

Técnico(a) superior de organização e gestão. — É o(a) trabalhador(a) que desenvolve funções de estudo e aplicação de métodos e processos, enquadrados em conhecimentos profissionais inerentes à licenciatura adequada e que se inserem nos seguintes domínios de actividade:

Concepção e implementação de técnicas e instrumentos de planeamento aplicáveis à execução das políticas da empresa;

Concepção e implementação de projectos de modernização administrativa e desburocratização;

Estudos de análise estrutural e formulação de medidas tendentes à reformulação da estrutura orgânica dos serviços;

Análise de processos administrativos e de circuitos de informação tendo em vista a sua racionalização e simplificação;

Concepção e implementação de metodologias e instrumentos de gestão aplicáveis aos diferentes vectores da actividade da empresa. (Julgo ser a categoria mais adequada para a técnica superior de administração pública nos

TUB. Contudo convém verificar se são estas as funções realmente desempenhadas).

Técnico(a) de informática. — É o(a) trabalhador(a) que desempenha funções numa das seguintes áreas funcionais: infra-estruturas tecnológicas ou engenharia de *software*:

i) As tarefas inerentes à área de engenharia de infra-estruturas tecnológicas são as seguintes: instalar componentes de *hardware* e *software*, designadamente de sistemas servidores, dispositivos de comunicações, estações de trabalho, periféricos e suporte lógico utilitário, assegurando a respectiva manutenção e actualização, gerar e documentar as configurações e organizar e manter actualizado o arquivo dos manuais de instalação, operação e utilização dos sistemas e suportes lógicos de base, planificar a exploração, parametrizar e accionar o funcionamento, controlo e operação dos sistemas, computadores, periféricos e dispositivos de comunicações instalados, atribuir, otimizar e desactivar os recursos, identificar as anomalias e desencadear as acções de regularização requeridas, zelar pelo cumprimento das normas de segurança físicas e lógica e pela manutenção do equipamento e dos suportes de informação e desencadear e controlar os procedimentos regulares de salvaguarda da informação, nomeadamente cópias de segurança, de protecção da integridade e de recuperação da informação, apoiar os utilizadores finais na operação dos equipamentos e no diagnóstico e resolução dos respectivos problemas;

ii) As tarefas inerentes à área de engenharia de *software* são, predominantemente, as seguintes: projectar, desenvolver, instalar e modificar programas e aplicações informáticas, em conformidade com as exigências dos sistemas de informação definidos, com recurso aos suportes lógicos, ferramentas e linguagens apropriadas, instalar, configurar e assegurar a integração e teste de componentes, programas e produtos aplicativos disponíveis no mercado, elaborar procedimentos e programas específicos para a correcta utilização dos sistemas operativos e adaptação de suportes lógicos de base, de forma a otimizar o desempenho e facilitar a operação dos equipamentos e aplicações, desenvolver e efectuar testes unitários e de integração dos programas e das aplicações, de forma a garantir o seu correcto funcionamento e realizar a respectiva documentação e manutenção, colaborar na formação e prestar apoio aos utilizadores na programação e execução de procedimentos pontuais de interrogação de ficheiros e bases de dados, na organização e manutenção de pastas de arquivo e na operação dos produtos e aplicações de microinformática disponíveis.

Técnico(a) de informática-adjunto(a). — É o(a) trabalhador(a) que realiza as tarefas genericamente cometidas aos técnicos de informática, sob a supervisão destes ou de especialistas de informática, em particular no que respeita ao apoio de utilizadores à operação de computadores e ao suporte e programação de sistemas de microinformática.

Engenheiro(a) técnico(a). — É o(a) trabalhador(a) que ...

Engenheiro(a) técnico(a) civil. — É o(a) trabalhador(a) que desenvolve funções de estudo e a aplicação de natureza técnica, requerendo formação na área de engenheiro técnico civil, designadamente nos seguintes domínios de actividade:

Estudo, concepção e elaboração de projectos de diversos tipos de obras, instalações e equipamentos;

Preparação e fiscalização da sua construção, montagem e funcionamento;

Realização de vistorias técnicas;

Fiscalização de obras no âmbito das construções particulares.

Técnico(a) de «marketing». — É o(a) trabalhador(a) que ...

Técnico(a) de contabilidade e administração. — É o(a) trabalhador(a) que assegura a escrituração dos registos de contabilidade relacionados com a entrada e saída de fundos para diversas entidades (operações de tesouraria); prepara e fornece elementos necessários ao controlo da execução orçamental, nomeadamente pela verificação de balancetes diários de tesouraria; elabora balancetes periódicos e outras informações contabilísticas.

Desenhador(a). — É o(a) trabalhador(a) que executa e ou compõe maquetas, desenhos, mapas, cartas ou gráficos relativos à área de actividade dos serviços a partir de elementos que lhe são fornecidos e segundo normas técnicas específicas e, bem assim, executa as correspondentes artes finais; executa trabalhos de pormenorização em projectos de construção civil e arquitectura, executa desenhos cartográficos de espaços exteriores, dedicados ou não a construção civil e zonas verdes, e, bem assim, de planos de enquadramento urbano-paisagístico; executa desenhos de plantas de implantação topográfica de espaços exteriores; executa a ampliação e a redução dos desenhos; efectua o cálculo de dimensões, superfícies, volumes e outros factores não especificados.

Fiscal municipal. — É o(a) trabalhador(a) que fiscaliza e faz cumprir os regulamentos, posturas municipais e demais dispositivos legais relativos a áreas de ocupação da via pública, publicidade, trânsito, obras particulares, abertura e funcionamento de estabelecimentos comerciais ou industriais, preservação do ambiente natural, deposição, remoção, transporte, tratamento e destino final dos resíduos sólidos, públicos, domésticos e comerciais, preservação do património, segurança no trabalho e fiscalização preventiva do território; presta informações sobre situações de facto com vista à instrução de processos municipais nas áreas da sua actuação específica.

Medidor(a)-orçamentista. — É o(a) trabalhador(a) que determina as qualidades e custos dos materiais e de mão-de-obra necessários para a execução de uma obra; analisa as diversas componentes do projecto, as memórias descritivas e os cadernos de encargos; efectua medições e determina as quantidades de materiais, mão-de-obra e de serviços necessários, utilizando os seus conhecimentos de desenho, dos materiais e dos processos e métodos de execução de obras; calcula os valores globais, utilizando, nomeadamente, tabelas de preços; organiza os orçamentos e indica os materiais a empregar nas operações a efectuar; providencia no sentido de manter as tabelas de preços actualizadas.

Técnico(a) profissional de campismo. — É o(a) trabalhador(a) que coordena e fiscaliza a actividade de outros trabalhadores dos parques de campismo, nomeadamente nos sectores da limpeza, jardins, segurança e outros serviços técnicos; fiscaliza o integral cumprimento dos regulamentos dos parques; elabora inventários de bens móveis e de material de acampamento, conferindo-o com o descrito nos ficheiros; acolhe, encaminha e presta informações de carácter geral a nacionais e estrangeiros utilizadores dos

parques de campismo; executa tarefas administrativas e técnicas relativas aos serviços.

Técnico(a) profissional de manutenção. — É o(a) trabalhador(a) que informa e dá pareceres sobre o funcionamento, manutenção e conservação dos equipamentos da sua responsabilidade, que controla; zela pelo bom funcionamento dos mesmos, cumprindo programas de utilização, rentabilizando-os de acordo com as normas técnicas; apoia a instalação, montagem e reparação dos equipamentos.

Técnico(a) profissional de organização e métodos (preparador de trabalho). — É o(a) trabalhador(a) que desenvolve funções de natureza executiva de aplicação técnica com base no conhecimento ou adaptação de métodos e processos, enquadrados em directrizes bem definidas, exigindo conhecimentos técnicos, teóricos e práticos obtidos através de curso profissional adequado; executa, sob orientação superior, trabalhos de apoio técnico ao nível dos processos operativos; organiza e gere ficheiros, prepara documentação e demais suportes fundamentais para a actividade do serviço; recolhe informações de natureza bibliográfica, documental, estatística e legislativa ou de jurisprudência, com vista à elaboração de estudos, de acordo com orientações superiores; procede ao registo, consulta e tratamento de dados; estabelece com os diferentes sectores, de acordo com orientações superiores, as necessárias ligações em termos de processos e de funcionalidade; rentabiliza procedimentos, de acordo com os recursos disponíveis e o funcionamento das unidades orgânicas; participa em actividades ligadas à inovação e à melhoria do desempenho e qualidade dos serviços.

Topógrafo(a). — É o(a) trabalhador(a) que efectua levantamentos topógrafos, sob a orientação do engenheiro geógrafo, tendo em vista a elaboração de plantas, planos, caras e mapas que se destinam à preparação e orientação de trabalhos de engenharia ou para outros fins; efectua levantamentos topográficos, apoiando-se normalmente em vértices geodésicos existentes, determina rigorosamente a posição relativa de pontos notáveis de determinada zona de superfície terrestre, cujas coordenadas e cotas obtêm por triangulação, trilateração, poligonação, intersecções directa e inversa, nivelamento, processos gráficos ou outros, regula e utiliza os instrumentos de observação, tais como tacómetros, teodolitos, níveis, estádias, telurómetros, etc.; procede a cálculos sobre os elementos colhidos no campo; procede à implantação no terreno de pontos de referência para determinadas construções, traça esboços e desenhos e elabora relatórios das operações efectuadas; pode dedicar-se, consoante a sua qualificação, a um campo de topografia aplicada, como a hidrografia, a ductografia, a imbegrafia, a mineralogia ou a aerodromografia e ser designado em conformidade como perito geómetra ou agrimensor.

Chefe de armazém. — É o(a) trabalhador(a) que coordena as actividades dos fiéis de armazém e demais pessoal adstrito ao seu serviço; controla a recepção e entrega de materiais; verifica guias de remessa, bem como a sua concordância com as requisições dos fornecedores; emite informação para reposição dos *stocks*; zela pelo acondicionamento e conservação de *stocks* de acordo com a sua natureza e características; promove e orienta a conferência de listagens de movimento de entradas, saídas e saldos; promove e coordena o inventário físico.

Chefe de serviços administrativos. — É o(a) trabalhador(a) que coordena, orienta e supervisiona as activi-

dades desenvolvidas numa secção administrativa, designadamente as relativas às áreas de pessoal, contabilidade, expediente, património e aprovisionamento, e outras de apoio instrumental à administração, distribui o trabalho pelos funcionários que lhe estão afectos, emite directivas e orienta a execução das tarefas, assegura a gestão corrente dos seus serviços, equacionando a problemática do pessoal, designadamente em termos de carência de recursos humanos, necessidades de formação e progressão nas respectivas carreiras, afere ainda as necessidades de meios materiais indispensáveis ao funcionamento dos serviços, organiza os processos referentes à sua área de competências, informa-os, emite pareceres e minuta o expediente, atende e esclarece os funcionários, bem como as pessoas do exterior sobre questões específicas da sua vertente de actuação, controla a assiduidade dos funcionários.

Chefe de serviços de cemitério. — É o(a) trabalhador(a) que coordena, orienta e supervisiona as actividades desenvolvidas no cemitério, assegura a gestão corrente dos serviços, distribuindo o trabalho pelos funcionários que lhe estão afectos, tendo em conta as tarefas a executar e o número de trabalhadores existentes, colabora na gestão do pessoal (administrativo, auxiliar e operário), nomeadamente na elaboração do mapa de férias, no controlo da assiduidade e na classificação de serviços dos trabalhadores, colabora na gestão dos equipamentos e dos materiais existentes para uso no cemitério, anota e participa as ocorrências existentes no cemitério, apresenta sugestões no sentido de uma melhor racionalização dos recursos existentes e colabora na elaboração de propostas que visem uma correcta gestão de pessoal e, conseqüentemente, uma perfeita organização dos serviços.

Chefe de serviços de limpeza. — É o(a) trabalhador(a) que coordena, orienta e supervisiona todas as actividades desenvolvidas na área da limpeza; distribui o trabalho pelos funcionários que lhe estão afectos; elabora o roteiro diurno e nocturno relativamente ao percurso a efectuar pelas viaturas de recolha de resíduos sólidos urbanos, inteirando-se dos locais mais necessitados de tal serviço; providencia a aquisição do material necessário, de acordo com as necessidades detectadas, procedendo à sua requisição; assegura o número adequado de trabalhadores para eficazmente serem cumpridas as atribuições deste sector; elabora o mapa de férias, procedendo às correcções e ajustamentos considerados necessários; para efeitos de classificação de serviço, exerce a função de notador relativamente ao pessoal que lhe está adstrito; procede à anotação de faltas e entradas ao serviço do seu pessoal, disso dando conta ao seu superior hierárquico; participa a ocorrência de acidentes de trabalho; no âmbito da limpeza das diversas instalações da empresa, distribui os auxiliares de limpeza para sectores distintos.

Encarregado(a) geral. — É o(a) trabalhador(a) que exerce as funções de coordenação e supervisão dos serviços afectos aos diversos funcionários, elabora relatórios periódicos, designadamente sobre o grau de execução das actividades que são da sua responsabilidade, em articulação com o plano de actividades, é responsável pelo planeamento e coordenação de todas as obras efectuadas por administração directa, devendo atempadamente providenciar as requisições do material necessário à sua execução, elabora ainda relatórios periódicos e sistemáticos sobre o estado de conservação do património da empresa, participa

na notação do pessoal operário do respectivo sector, propõe a aquisição de máquinas e equipamentos necessários e adequados ao eficiente e eficaz funcionamento do respectivo sector, sendo também responsável pela sua manutenção, coordena as propostas sobre a contratação de pessoal necessário aos vários serviços sob a sua responsabilidade.

Assistente administrativo(a). — É o(a) trabalhador(a) que desenvolve funções que se enquadram em directivas gerais dos dirigentes e chefias, de expediente, arquivo, secretaria, contabilidade, processamento, pessoal e aprovisionamento e economato, tendo em vista assegurar o funcionamento dos órgãos incumbidos da prestação de bens e serviços. Executa predominantemente as seguintes tarefas:

Assegura a transmissão da comunicação entre os vários órgãos e entre estes e os particulares, através do registo, redacção, classificação e arquivo de expediente e outras formas de comunicação;

Assegura trabalhos de dactilografia;

Trata informação, recolhendo e efectuando apuramentos estatísticos elementares e elaborando mapas, quadros ou utilizando qualquer forma de transmissão eficaz dos dados existentes;

Recolhe, examina, confere e procede à escrituração de dados relativos às transacções financeiras e contabilísticas, podendo assegurar a movimentação de fundo de maneo;

Recolhe, examina e confere elementos constantes dos processos, anotando faltas ou anomalias e providenciando pela sua correcção e andamento, através de ofícios, informações ou notas, em conformidade com a legislação existente;

Organiza, calcula e desenvolve os processos relativos à situação de pessoal e à aquisição ou manutenção de material, equipamento, instalações ou serviços;

Participa, quando for caso disso, em operações de lançamento, liquidação e cobrança de taxas e outros rendimentos.

Tesoureiro(a). — É o(a) trabalhador(a) que coordena os trabalhos de uma tesouraria, cabendo-lhe a responsabilidade dos valores que lhe estão confiados, efectuando todo o movimento de liquidação de despesas e cobranças de receitas, para o que procede a levantamentos e depósitos, conferências, registos e pagamentos ou recebimentos em cheque ou numerário.

Electricista de manutenção de equipamentos. — É o(a) trabalhador(a) que ...

Mecânico(a) de automóveis. — É o(a) trabalhador(a) que detecta as avarias mecânicas nos veículos postos ao seu cuidado; repara, afina, monta e desmonta os órgãos de viaturas ligeiras e pesadas a gasolina ou a diesel; executa outros trabalhos de mecânica geral, afina, ensaia e conduz em experiência as viaturas reparadas; faz a manutenção e controlo de máquinas e motores.

Montador(a) electricista. — É o(a) trabalhador(a) que colabora na montagem, conservação e reparação de instalações eléctricas e equipamentos de baixa tensão; eventualmente, executa instalações simples de baixa tensão ou substitui órgãos de utilização corrente nas instalações de baixa tensão; executa cálculos e projectos para instalação e quadros eléctricos de baixa tensão; realiza montagem de instalações eléctricas para iluminação, força motriz,

senalização e climatização; realiza a montagem de equipamentos e quadros eléctricos de baixa tensão; efectua ensaios e medidas de detecção e reparação de avarias nos equipamentos e instalações de baixa tensão; lê e interpreta desenhos, esquemas e plantas ou projectos e especificações técnicas.

Operador(a) de estações elevatórias, de tratamento e depuradoras. — É o(a) trabalhador(a) que regula e assegura o funcionamento de uma ou mais instalações de captação, tratamento e elevação de águas limpas ou residuais, a partir de uma sala de controlo; põe em funcionamento as máquinas, tendo em atenção o objectivo da instalação; assiste e manobra os diversos aparelhos, destinados a tratamento de águas limpas e residuais, como sejam doseadores de cloro, polielectrolito, cal e outros, baseando-se em determinadas especificações e vigia a sua actividade mediante indicadores apropriados; recebe instruções superiores sobre o funcionamento ou alterações a introduzir na instalação; coordena o funcionamento de todos os mecanismos; transmite a outras áreas instruções superiores e qual o tipo de manobras a executar; efectua periodicamente leituras de aparelhos de controlo e medida, nomeadamente vacuómetros, manómetros, amperímetros, medidores de caudal, nivela e regista os dados obtidos; vigia, através do sistema de telegestão, o conjunto de informações de funcionamento da rede em tempo real; automatiza o funcionamento das bombagens, otimizando o consumo de energia; realiza o controlo automático dos consumos por zonas e edita os balanços de exploração; ensaia e executa testes para sé certificar do perfeito estado de funcionamento do equipamento e controla as margens de segurança, detectando e corrigindo eventuais deficiências; cuida da limpeza e lubrificação dos grupos de máquinas, utilizando massas consistentes ou outros materiais adequados, e toma em atenção normas de prevenção de acidentes; colabora em pequenas reparações e na manutenção da instalação, corrigindo anomalias mecânicas e eléctricas; comunica superiormente as anomalias ocorridas.

Asfaltador(a). — É o(a) trabalhador(a) que recobre e conserta superfícies, tais como leitos de estradas, pavimentos de pontes e pistas para aviões, nelas espalhando asfalto líquido ou massas betuminosas, mediante pulverizados ou uma pá; examina se o piso, depois de empedrado e cilindrado, foi submetido à adequada lavagem com agulheta; aquece em caldeiras apropriadas os bidões de betuminoso com um maçarico ou com lenha, verificando no termómetro a temperatura adequada; procede a uma rega de colagem com este líquido, servindo-se de uma mangueira dotada de pulverizador; espalha e alisa as massas betuminosas até determinados pontos de referência, utilizando uma pá e um rodo; orienta, dando instruções, na manobra da caldeira e sua movimentação; detecta, após esta primeira rega no terreno, possíveis irregularidades, procedendo à sua reparação; aplica uma nova rega de asfalto a esta camada de massas, depois da adequada cilindragem; espalha, por padejamento, pó de pedra (fila) sobre o revestimento utilizado; por vezes procede à reparação de pavimentos realizando as tarefas indicadas; diligência a manutenção, conservação e limpeza da caldeira e da mangueira, providenciando a reparação de eventuais avarias; nas épocas em que não desenvolve funções específicas de asfaltador, nomeadamente no Inverno, desempenha actividades normais de um cantoneiro de estradas.

Canalizador(a). — É o(a) trabalhador(a) que executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais, destinados ao transporte de água ou esgotos; corta e rosca tubos e solda tubos de chumbo, plástico, ferro, fibrocimento e materiais afins; executa redes de distribuição de água e respectivos ramais de ligação, assentando tubagens e acessórios necessários; executa outros trabalhos similares ou complementares dos descritos; instrui e supervisiona no trabalho dos aprendizes e serventes que lhe estejam afectos.

Cantoneiro(a) de arruamentos. — É o(a) trabalhador(a) que vigia, conserva e limpa um determinado troço da estrada, comunica aluimentos de via, executando pequenas reparações e desimpedindo acessos; limpa valetas, compõe bermas e desobstrui aquedutos, de modo a manter em boas condições o escoamento das águas pluviais; compõe pavimentos, efectuando reparações de calçamento, apiloamento de pedra mole ou derrame de massas betuminosas; executa cortes em árvores existentes nas bermas da estrada.

Carpinteiro(a) de limpos. — É o(a) trabalhador(a) que executa trabalhos em eucalipto, pinheiro, castanho, tola e câmbala, através dos moldes que lhe são apresentados; analisa o desenho que lhe é fornecido ou procede ele próprio ao esboço do mesmo, risca a madeira de acordo com as medidas; serra e topia as peças, desengrossando-as, lixa e cola material, ajustando as peças numa prensa; assenta, monta e acaba os limpos nas obras, tais como portas, rodapés, janelas, caixilhos, escadas, divisórias em madeira, armações de talhados e lambris; procede a transformações das peças, a partir de uma estrutura velha para uma nova, e repara-as.

Carpinteiro(a) de toscos e cofragens. — É o(a) trabalhador(a) que constrói, monta e coloca no local de utilização estruturas, cofragens e moldes de madeira destinados a construção de betão simples ou armado, utilizando ferramentas, tais como serras, martelos, níveis de bolha de ar e fios-de-prumo; executa as tarefas fundamentais do carpinteiro em geral, mas trabalha sobre estruturas cujos madeiramentos se destinam a ficar em tosco, tais como gaiolas para a construção civil, vigamentos, armações para escadas, tectos, tabiques e telhados; constrói e monta cofragens de vários tipos de túneis, esgotos, sapatas, colunas, paredes, vigas, lages, consolas, escadas e outras obras; levanta os prumos de sustentação sobre os quais arma o estrado ou a caixa, utilizando palmetas para regular a altura e nivelar a cofragem; alinha e apruma o trabalho, procede ao escalonamento e travação; tapa os buracos e fendas e aperfeiçoa as juntas tendo em vista uma melhor aparência das superfícies da obra, no caso de esta ter de ficar à vista; efectua a descofragem, tendo em vista o posterior reaproveitamento do material utilizado; por vezes é incumbido de construir andaimes em edifícios ou outras obras de construção civil ou montar estruturas de madeira em minas; por vezes coordena ou orienta o trabalho do «armador de ferro», bem como a execução das próprias armaduras.

Electricista. — É o(a) trabalhador(a) que instala, conserva e repara circuitos e aparelhagem eléctrica; guia frequentemente a sua actividade por desenhos, esquemas ou outras especificações técnicas, que interpreta; cumpre com as disposições legais relativas às instalações de que trata; instala as máquinas, aparelhos e equipamentos eléctricos,

sonoros, caloríficos, luminosos ou de força motriz; determina a posição e instala órgãos eléctricos, tais como os quadros de distribuição, caixas de fusíveis e de derivação, contadores, interruptores e tomadas; dispõe e fixa os condutores ou corta, dobra e assenta adequadamente calhas e tubos metálicos, plásticos ou de outra matéria, colocando os fios no seu interior; executa e isola as ligações de modo a obter os circuitos eléctricos pretendidos; localiza e determina as deficiências de instalação ou de funcionamento, utilizando, se for caso disso, aparelhos de detecção e de medida; desmonta, se necessário, determinados componentes da instalação; aperta, solda e repara por qualquer outro modo ou substitui os conjuntos, peças ou fios deficientes e procede à respectiva montagem, para o que utiliza chaves de fenda, alicates, limas e outras ferramentas.

Fogueiro. — É o(a) trabalhador(a) que vigia e promove a eficiência de geradores de vapor automáticos ou semi-automáticos para fornecimento de força motriz ou aquecimento, reparando eventuais avarias; acciona válvulas ou outros dispositivos para manter a água no nível conveniente; alimenta o depósito dos aquecimentos ou a fornalha com combustível adequado; activa o fogo ou regula a chama sobreaquecida; verifica por meio de manómetros, termómetros, pressostatos e outros indicadores, se as caldeiras não ultrapassam as temperaturas e as pressões preestabelecidas para os objectivos em vista; substitui os bicos dos queimadores quando estejam a funcionar deficientemente, reparando as anomalias verificadas; preenche os impressos que reflectem o rendimento das máquinas e o respectivo consumo de materiais.

Jardineiro(a). — É o(a) trabalhador(a) que cultiva flores, árvores, arbustos ou outras plantas e semeia relvados em parques infantis ou jardins públicos, sendo o responsável por todas as operações inerentes ao normal desenvolvimento das culturas e à sua manutenção e conservação, tais como preparação prévia do terreno, limpeza, rega, tutoragem, aplicação dos tratamentos fitossanitários mais adequados e protecção contra eventuais condições atmosféricas adversas; procede à limpeza e conservação dos arruamentos e canteiros; tendo em vista a preparação prévia do terreno, cava ou abre covas, despedra, substitui a terra fraca por terra arável e aplica estrume, adubos e ou correctivos quando necessário; no caso específico dos arrelvamentos, espalha e enterra as sementes, nivela o terreno e posteriormente compacta e apara a relva; com vista ao tratamento ulterior das terras e no sentido de assegurar o normal crescimento das plantas, o jardineiro sacha, monda, aduba, rega (automática ou manualmente) e quando necessário poda e aplica herbicidas ou pesticidas; quando existam viveiros de plantas, procede à cultura de sementes, bolbos, porta-enxertos, arbustos, árvores e flores, ao ar livre ou em estufa, para propagação, preparando os viveiros, cravando-os, adubando-os e compondo-os adequadamente; procede igualmente à sementeira, plantação, enxertia, rega, protecção contra intempéries e tratamentos fitossanitários, podendo eventualmente realizar ensaios para criar novas variedades de plantas; opera com os diversos instrumentos necessários à realização das tarefas inerentes à função de jardinagem, que podem ser manuais (tesouras, podões, serrotes, pás, picaretas, enxadas e outros) ou mecânicos (máquinas de limpar e cortar relva, motores de rega, aspersores, moto-serras, gadanheiras mecânicas, máquinas arejadoras e outras); é responsável pela limpeza,

afinação e lubrificação do equipamento mecânico; procede a pequenas reparações, providenciando em caso de avarias maiores o arranjo do material.

Pedreiro(a). — É o(a) trabalhador(a) que aparelha pedra em grosso; executa alvenaria de pedra, tijolo ou blocos de cimento, podendo também fazer o respectivo reboco; procede ao assentamento de manilhas, tubos e cantarias; executa muros e estruturas simples, com ou sem armaduras, podendo também encarregar-se de montagem de armaduras muito simples; executa outros trabalhos similares ou complementares dos descritos; instrui ou supervisiona no trabalho dos aprendizes ou serventes que lhe estejam afectos.

Pintor(a). — É o(a) trabalhador(a) que aplica camadas de tinta, verniz ou outros produtos afins, principalmente sobre superfícies de estuque, reboco, madeira e metal, para as proteger e decorar, utilizando pincéis de vários formatos, rolos e outros dispositivos de pintura e utensílios apropriados; prepara a superfície a recobrir e remove, se necessário, as camadas de pintura que se apresentem com deficiências; limpa ou lava a zona a pintar, procedendo em seguida, se for caso disso, a uma reparação cuidada e a lixagem, seguidas de inspecção-geral; selecciona ou prepara o material a empregar na pintura, misturando na devida ordem e proporção massas, óleos, diluentes, pigmentos, secantes, tintas, vernizes, cal, água, cola ou outros elementos; ensaia e afina o produto obtido até conseguir a cor, tonalidade, opacidade, poder de cobertura, lacagem, brilho, uniformidade ou outras características que pretenda; aplica as convenientes demãos de isolante, secantes, condicionadores ou primários, usando normalmente pincéis de formato adequado, segundo o material a proteger e decorar; betuma orifícios, fendas, mossa ou outras irregularidades, com um ferro apropriado; emassa as superfícies com betumadeiras, passa-as à lixa, decorrido o respectivo período de secagem, a fim de as deixar perfeitamente lisas; estende as necessárias demãos de subcapa e material de acabamento; verifica a qualidade do trabalho produzido; cria determinados efeitos ornamentais, quando necessário; por vezes orçamenta trabalhos da sua arte, assenta e substitui vidros e forra paredes, lambris e tectos com papel pintado.

Serralheiro(a) civil. — É o(a) trabalhador(a) que constrói e aplica na oficina estruturas metálicas ligeiras para edifícios, pontes, caldeiras, caixilharias ou outras obras; interpreta desenhos e outras especificações técnicas; corta chapas de aço, perfilados de alumínio e tubos, por meio de tesouras mecânicas, maçaricos ou por outros processos; utiliza diferentes matérias para as obras a realizar, tais como macacos hidráulicos, marretas, martelos, cunhas, material de corte, de soldar e de aquecimento; enforma chapas e perfilados de pequenas secções; fura e escaria os furos para os parafusos e rebites; por vezes, encurva ou trabalha de outra maneira chapas e perfilados, executa a ligação de elementos metálicos por meio de parafusos, rebites ou outros processos.

Assentador de vias. — É o(a) trabalhador(a) que assenta lajeado e guias de passeio e outros, munido das ferramentas adequadas, tirando para o efeito os respectivos pontos e cotas.

Caiador(a). — É o(a) trabalhador(a) que aplica sobre as paredes aguadas cal gorda, utilizando uma brocha; prepara uma solução à base de cal apagada e água nas proporções convenientes; molha a brocha no líquido preparado

e maneja-a com movimentos rectilíneos alternativos, de forma a recobrir a superfície tratada com uma película deste induto; por vezes usa um aparelho próprio para cair, adiciona pigmentos à aguada ou aplica tintas de água.

Cantoneiro(a). — É o(a) trabalhador(a) que executa continuamente os trabalhos de conservação dos pavimentos; assegura o ponto de escoamento das águas, tendo sempre para esse fim de limpar valetas, desobstruir aquedutos e compor bermas; remove do pavimento a lama e as imundícies; conserva as obras de arte limpas da terra, de vegetação ou de quaisquer outros corpos estranhos; cuida da conservação e limpeza dos marcos, balizas ou quaisquer outros sinais colocados na via; leva para o local todas as ferramentas necessárias ao serviço, consoante o tipo de pavimento em que trabalha, não devendo deixá-las abandonadas; nos pavimentos de macadame utiliza: ancinho para brita, carrinho de mão metálico, cércas para valetas, enxada rasa grande, enxada rasa pequena, uma foicinha, forquilha, gadanha para corte de ervas, maço de madeira, pá de valador, pás de bico, pedra de afiar ferramenta, picaretas de pá de bico, um par de óculos para britador, tesoura de podar, serrote de mão; nos pavimentos betuminosos usa: uma ou mais caldeiras, escovas de palha-de-aço, maço de ferro para betuminoso, marreta de escacilhar, regador para emulsão, pá rectangular, picadeira de dois bicos, par de óculos de vidro para espalhador de betume, colher para alcatrão e fole para limpeza de pavimentos.

Porta-miras. — É o(a) trabalhador(a) que realiza tarefas auxiliares à execução dos trabalhos de um topógrafo, seguindo as suas instruções, no transporte ou colocação dos aparelhos ópticos a utilizar; fixa e posiciona determinados alvos, tais como as estacas, bandeirolas e miras geodésicas para que o topógrafo possa marcar um alinhamento; procede à limpeza e manutenção do material; transporta o equipamento necessário; abre a visão da linha a anotar cortando ramos de árvores que obstruam a mesma; executa outros trabalhos auxiliares, tais como medições.

Encarregado(a) de cemitério. — É o(a) trabalhador(a) que coordena a gestão dos edifícios e equipamentos do cemitério; coordena a actividade de outros trabalhadores de campo; faz a ligação entre a administração do cemitério e o pessoal de campo; fiscaliza os trabalhos realizados no cemitério; informa os superiores hierárquicos das anomalias existentes na sua área de actuação.

Encarregado(a) de pessoal auxiliar. — É o(a) trabalhador(a) que controla e coordena as tarefas exercidas pelos funcionários que integram as carreiras e categorias do grupo de pessoal auxiliar, distribuindo tarefas; zela pelo cumprimento das normas de serviço.

Encarregado de serviços de higiene e limpeza. — É o(a) trabalhador(a) que coordena e orienta a actividade de um grupo de trabalhadores dos serviços de higiene e limpeza da área a seu cargo, procedendo à distribuição das respectivas tarefas; orienta e supervisiona os trabalhos efectuados, verificando as condições de higiene e limpeza das instalações, de acordo com as instruções dadas; é responsável pelo cumprimento das regras de limpeza, bem como pelos bens e equipamentos que estão adstritos à área a seu cargo, providenciando a aquisição e distribuição de material necessário; em função dos princípios estabelecidos pela organização a que pertence pode comunicar e ou assegurar a solução de anomalias detectadas; pode informar superiormente sobre questões relacionadas com a

gestão de pessoal, tais como verificar as carências, anotar as faltas, dispensas, transferências, promoções e medidas disciplinares.

Auxiliar administrativo(a). — É o(a) trabalhador(a) que assegura o contacto entre os serviços; efectua a recepção e entrega de expediente e encomendas; anuncia mensagens, transmite recados, levanta e deposita dinheiro ou valores, presta informações verbais ou telefónicas, transporta máquinas, artigos de escritório e documentação diversa entre gabinetes; assegura a vigilância e acompanha os visitantes aos locais pretendidos; estampilha a correspondência, opera com elevadores de comando manual; quando for caso disso, procede à venda de senhas para utilização das instalações; providencia pelas condições de asseio, limpeza e conservação de portarias e verifica as condições de segurança antes de se proceder ao seu encerramento.

Auxiliar de serviços gerais. — É o(a) trabalhador(a) que assegura a limpeza e conservação das instalações, colabora eventualmente nos trabalhos auxiliares de montagem, desmontagem e conservação de equipamentos, auxilia a execução de cargas e descargas, realiza tarefas de arrumação e distribuição, executa outras tarefas simples, não especificadas de carácter manual e exigindo principalmente esforço físico e conhecimentos práticos.

Auxiliar técnico(a) de campismo. — É o(a) trabalhador(a) que vigia e zela pela segurança e conservação das instalações do parque de campismo; controla a entrada e saída de pessoas, veículos e animais; procede à venda de senhas para a utilização das instalações; efectua o registo de utilizadores do parque.

Cantoneiro(a) de limpeza. — É o(a) trabalhador(a) que procede à:

- Remoção de lixos e equiparados;
- Varredura e limpeza das ruas;
- Limpeza de sarjetas;
- Lavagem das vias públicas;
- Limpeza de chafariz;
- Remoção de lixeiras;
- Extirpação de ervas.

Condutor(a) de máquinas pesadas e veículos especiais. — É o(a) trabalhador(a) que conduz máquinas pesadas de movimentação de terras ou guias destinados à limpeza urbana ou recolha de lixo, manobrando também sistemas hidráulicos ou mecânicos complementares das viaturas; zela pela conservação e limpeza das viaturas; verifica diariamente os níveis de óleo e água e comunica as ocorrências anormais detectadas nas viaturas; pode conduzir outras viaturas ligeiras ou pesadas.

Coveiro(a). — É o(a) trabalhador(a) que procede à abertura e aterro de sepulturas, ao depósito e ao levantamento dos restos mortais; cuida do sector do cemitério que lhe está atribuído.

Fiel de armazém. — É o(a) trabalhador(a) que recebe, armazena e fornece, contra requisição, matérias-primas, ferramentas, acessórios e materiais diversos; escritura as entradas e saídas dos materiais em fichas próprias; determina os saldos e regista-os e envia periodicamente aos serviços competentes toda a documentação necessária à contabilização das operações subsequentes; zela pelas boas condições de armazenagem dos materiais e arruma-os e retira-os para fornecimento.

Fiscal de obras. — É o(a) trabalhador(a) que fiscaliza os trabalhos realizados, por empresas concessionárias e outras, de acordo com o regulamento de obras, efectuando as medições necessárias; informa os processos que lhe são distribuídos; obtém todas as informações de interesse para os serviços onde está colocado, através de observação directa no local; verifica e controla as autorizações e licenças para a execução dos trabalhos; vistoria prédios, informando sobre o seu estado de conservação.

Motorista de pesados. — É o(a) trabalhador(a) que conduz veículos de elevada tonelagem que funcionam com motores a gasolina ou diesel; coloca o veículo em funcionamento accionando a ignição; dirige-o manobrando o volante, engrenando as mudanças e accionando o travão quando necessário; faz as manobras e os sinais luminosos necessários à circulação, tendo em atenção o estado da via, a potência e o estado do veículo, a legislação em vigor, a circulação de outras viaturas e peões e as sinalizações de trânsito e dos agentes de polícia; procede ao transporte de diversos materiais e mercadorias de acordo com as necessidades dos serviços, predominantemente materiais destinados ao abastecimento das obras em execução bem como de produtos sobrantes das mesmas; examina o veículo antes, durante e após o trajecto, providenciando a colocação de coberturas de protecção sobre os materiais e arrumando a carga para prevenção de eventuais danos; acciona os mecanismos necessários para a descarga dos materiais, podendo, quando este serviço é feito manualmente, prestar colaboração; assegura a manutenção do veículo, cuidando da sua limpeza e lubrificação; abastece a viatura de combustível, possuindo para o efeito um livro de requisições, cujo original preenche e entrega no posto de abastecimento; executa pequenas reparações, tomando, em caso de avarias maiores ou acidentes, as providências necessárias com vista à regularização dessas situações, para este feito apresenta uma participação da ocorrência no sector de transportes; preenche e entrega diariamente no sector de transportes o boletim diário da viatura, mencionando o tipo de serviço, quilómetros efectuados e combustível introduzido; colabora, quando necessário, nas operações de carga e descarga; conduz, eventualmente, viaturas ligeiras.

Motorista de ligeiros. — É o(a) trabalhador(a) que conduz viaturas ligeiras para transporte de bens e pessoas, tendo em atenção a segurança dos utilizadores e dos bens, cuida da manutenção das viaturas que lhe forem distribuídas, recebe e entrega expediente ou encomendas, participa superiormente as anomalias verificadas.

Nadador(a)-salvador(a). — É o(a) trabalhador(a) que presta socorro a pessoas em dificuldades ou em risco de se afogarem, administrando os primeiros socorros, quando necessários.

Tractorista. — É o(a) trabalhador(a) que conduz e manobra tractores com ou sem atrelado e ou máquinas agrícolas motorizadas, operando normalmente numa área restrita; recebe diariamente ordens sobre o serviço específico a desempenhar, que predominantemente compreende o transporte de materiais para as obras em curso, podendo, em alguns casos, executar outro tipo de tarefas mais específicas, nomeadamente quando se trata de máquinas agrícolas, tais como lavrar, gradar, semear, ceifar, debulhar e aplicar tratamentos fitossanitários; verifica, limpa, afina e lubrifica o equipamento, tendo em vista a sua conservação e ma-

nutenção; abastece de combustível as viaturas, possuindo para tal um livro de requisições, cujo original preenche e entrega nos postos de abastecimento; procede a pequenas reparações, providenciando, em caso de avarias maiores, o arranjo da viatura que conduz; neste caso, bem como em situações de eventuais acidentes, participa ao sector de transportes; procede à arrumação da viatura no final do serviço; preenche e entrega diariamente no sector de transportes o boletim diário da viatura, mencionando o tipo de serviço, quilómetros efectuados e combustível introduzido.

Varejador(a). — É o(a) trabalhador(a) que executa tarefas de desobstrução, limpeza de colectores e caixas de visita, utilizando ferramentas adequadas.

Vigilante. — É o(a) trabalhador(a), com a idade mínima de 21 anos, que assegura a defesa, vigilância e conservação dos equipamentos da empresa e de outros valores que lhe estejam confiados, registando, na ausência do porteiro, as entradas e saídas de mercadorias, veículos, materiais e pessoas.

Secção B

Níveis de qualificação de funções

I

1 — As categorias profissionais são agrupadas nos níveis de qualificação de funções a seguir apresentados.

2 — A cada nível de funções equivale um grupo de habilitações literárias, formação e ou experiência profissional necessárias para a admissão nas carreiras que integrem esse nível.

3 — O disposto no número anterior não prejudica a exigência de habilitações específicas para determinadas carreiras, especificadas neste AE ou respectivos anexos.

Grupo I

Quadros de direcção:

Director executivo;
Director de serviços.

Habilitações mínimas — curso superior, conferindo ou não grau de licenciatura, ou curso médio e, quando exigido, formação e experiência adequada à natureza das funções a exercer.

Grupo II

Quadros técnicos superiores:

Técnico superior (generalista);
Técnico superior de arquitectura;
Técnico superior de engenharia civil;
Técnico superior de engenharia electrotécnica;
Técnico superior de engenharia mecânica;
Técnico superior de organização e gestão.

Habilitações mínimas — curso superior, na área específica da carreira a preencher e, quando exigido, formação e experiência profissional adequada à natureza das funções a exercer.

Grupo III

Quadros de pessoal de informática:

Técnico de informática;
Técnico de informática-adjunto.

Habilitações mínimas — nos termos do grupo II desta secção.

Grupo IV

Quadros técnicos:

Engenheiro técnico (generalista);
Engenheiro técnico civil;
Técnico de contabilidade e administração.

Habilitações mínimas — com as necessárias adaptações as previstas para as carreiras equivalentes da Administração Pública.

Grupo V

Quadros técnico-profissionais:

Desenhador;
Fiscal municipal;
Técnico profissional de campismo;
Técnico profissional de manutenção;
Técnico profissional de organização e métodos;
Topógrafo.

Habilitações mínimas — com as necessárias adaptações as previstas para as carreiras equivalentes da Administração Pública.

Grupo VI

Quadros de chefia:

Chefe de armazém;
Chefe de serviços administrativos;
Chefe de serviços cemitério;
Chefe de serviços de limpeza;
Encarregado geral.

Habilitações mínimas — nos termos do n.º II desta secção.

Grupo VII

Quadros administrativos:

Assistente administrativo;
Tesoureiro.

Habilitações mínimas — curso do ensino técnico-profissional (três anos para além do 9.º ano), ou curso técnico equiparado, ou curso do ensino profissional (três anos para além do 9.º ano) ou curso do ensino secundário complementar (11.º ano).

Grupo VIII

Quadros operários altamente qualificados:

Mecânico de automóveis;
Montador electricista;
Operador de estações elevatórias, de tratamento ou depuradoras.

Habilitações mínimas — escolaridade obrigatória, acrescida de formação adequada ou três anos de experiência profissional, adequada às funções a exercer.

Grupo IX

Quadros operários qualificados:

Asfaltador;
Canalizador;
Cantoneiro de armamentos;
Carpinteiro de limpos;
Carpinteiro de toscos e cofragens;
Electricista;
Fogoeiro;
Jardineiro;
Pedreiro;
Pintor;
Serralheiro civil.

Habilitações mínimas — escolaridade obrigatória, acrescida de formação adequada ou dois anos de experiência profissional adequada às funções a exercer.

Grupo X

Quadros operários semi-qualificados:

Assentador de vias;
Caiador;
Cantoneiro;
Porta-miras.

Habilitações mínimas — escolaridade obrigatória, acrescida de formação adequada ou um ano de experiência profissional adequada às funções a exercer.

Grupo XI

Chefias de quadros auxiliares:

Encarregado de cemitério;
Encarregado de pessoal auxiliar;
Encarregado de serviços de higiene e limpeza.

Habilitações mínimas — escolaridade obrigatória.

Grupo XII

Quadros auxiliares:

Auxiliar administrativo;
Auxiliar de serviços gerais;
Auxiliar técnico de campismo;
Cantoneiro de limpeza;
Condutor de máquinas pesadas e veículos especiais;
Coveiro;
Fiel de armazém;
Fiscal de obras;
Motorista de pesados;
Motorista de ligeiros;
Nadador-salvador;
Tractorista;
Varejador;
Vigilante.

Habilitações mínimas — escolaridade obrigatória.

II

1 — As seguintes carreiras exigem ainda habilitações específicas nos termos das alíneas seguintes:

a) Para as carreiras de condutor de máquinas pesadas e veículos especiais, motorista de pesados ou motorista de ligeiros, posse de licença de condução adequada às funções a exercer;

b) Para as carreiras de encarregado, 10 anos de experiência profissional dentro de carreira da respectiva área funcional ou profissão equivalente, ou ainda três anos de experiência profissional em carreira equivalente à de encarregado;

c) Para as carreiras de chefe de serviços, 10 anos de experiência profissional dentro de carreira da respectiva área funcional ou profissão equivalente, ou ainda três anos de experiência profissional em carreira equivalente à de chefe de serviços;

d) Para a carreira de chefe de armazém, 10 anos de experiência profissional como fiel de armazém ou profissão equivalente, ou ainda três anos de experiência profissional em carreira equivalente à de chefe de armazém;

e) Para a carreira de técnico de informática, nos seguintes termos:

i) Técnico de informática do grau 1, nível 1 — curso tecnológico, curso das escolas profissionais ou curso que confira certificado de qualificação de nível III em áreas de informática;

ii) Técnico de informática-adjunto, nível 1 — 12.º ano de escolaridade e formação complementar específica em informática devidamente certificada;

iii) Técnico de informática-adjunto, níveis 2 e 3 — 11.º ano de escolaridade e formação complementar específica em informática devidamente certificada.

2 — As habilitações literárias estabelecidas neste anexo para as carreiras existentes na empresa não prejudicam as vagas já preenchidas na empresa à data da entrada em vigor do presente AE e respectivos anexos.

3 — Os trabalhadores ao serviço da empresa que, à data da entrada em vigor do presente AE e respectivos anexos, não disponham das habilitações literárias mínimas exigidas para as respectivas carreiras serão alvo de planos de formação específicos com vista à obtenção destas, a suportar na íntegra pela empresa, mediante consulta prévia da comissão sindical ou delegados sindicais, quando esta não exista.

4 — As formações efectuadas ao abrigo do número anterior não contam para os mínimos anuais de horas de formação e número de trabalhadores abrangidos, previstos no anexo v deste AE.

Secção C

Regras de progressão salarial nas categorias

1 — A admissão na empresa será efectuada no escalão mais baixo da categoria (escalão 1).

2 — O período inicial de execução do contrato será considerado período experimental e tem a duração máxima de 60 dias para a generalidade dos trabalhadores, podendo ser acordados, entre a empresa e o trabalhador, períodos experimentais de maior duração, sujeitos a parecer prévio

da comissão sindical, ou dos delegados sindicais caso esta não exista, nos seguintes casos:

a) Trabalhadores admitidos para os grupos I e VI da secção B deste anexo (níveis de qualificação de funções), caso em que o período experimental poderá ser alargado até 120 dias;

b) Trabalhadores admitidos para o grupo II da referida secção B deste anexo, caso em que o período experimental poderá ser alargado até 90 dias.

3 — Nos contratos de trabalho a termo, independentemente da sua duração, o período experimental terá a duração máxima de 15 dias.

4 — Em qualquer dos casos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 2 desta secção, o alargamento do período experimental depende de cláusula do contrato de trabalho que o preveja expressamente, sujeita a consulta prévia obrigatória à comissão sindical ou na falta desta, aos delegados sindicais.

5 — A falta da consulta prévia prevista no número anterior implica a nulidade da cláusula de alargamento do período experimental.

6 — A progressão do trabalhador aos escalões superiores processar-se-á decorridos 36 meses no escalão anterior.

7 — A empresa poderá possibilitar a progressão facultativa por mérito reconhecido a trabalhadores, não condicionado, nestes casos, à progressão definida nos termos do número anterior.

8 — Para efeitos do número anterior, a progressão por mérito reconhecido ficará dependente da obtenção de classificação de *Muito bom* nos dois anos civis anteriores.

9 — O tempo de permanência para efeitos do n.º 6 desta secção é contado a partir do dia 1 de Janeiro do ano civil em que se processou a admissão ou, quando aplicável, do ano em que se processou a última progressão na carreira ou promoção para categoria ou carreira diferente da inicial.

Secção D

Regras de evolução profissional na empresa

1 — Para o preenchimento de postos de trabalho na empresa será dada preferência aos trabalhadores que já estejam ao seu serviço, sempre que estes preencham os requisitos exigidos pelas funções a desempenhar e desde que estes reúnam as condições previstas na lei e neste AE para esse preenchimento.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, a empresa obriga-se a abrir concursos internos para todas as vagas e a divulgar internamente as aberturas de concursos externos para todas as vagas.

3 — No preenchimento de vagas para categorias em que seja requerida habilitação literária específica, a empresa poderá dispensar esse requisito quando o(a) candidato(a) já desempenhe funções na respectiva área profissional e preencha os restantes requisitos exigidos pelas novas funções a desempenhar.

4 — Se o trabalhador promovido a categoria de grupo salarial já estiver a auferir prémio de carreira, ele mantém o direito ao referido prémio pelo valor auferido à data em que a promoção se torna efectiva.

5 — O desempate entre dois ou mais trabalhadores, já ao serviço da empresa, num determinado concurso, interno

ou misto, far-se-á pela aferição conjugada da antiguidade na empresa e das avaliações anuais de desempenho.

6 — Qualquer trabalhador pode concorrer ou ser promovido para as funções de chefia existentes na empresa, desde que preencha os requisitos enunciados nos n.ºs 1 a 3 desta secção.

7 — Qualquer trabalhador pode concorrer ou ser promovido para categoria superior à sua dentro do seu grupo de pessoal, ou, desde que preencha os respectivos requisitos, para carreira integrada em grupo diferente daquele onde a sua carreira está integrada, desde que tenham decorrido 36 meses desde a sua última subida de escalão ou promoção para categoria superior à sua.

8 — Para efeitos do disposto no número anterior, verificando-se igualdade de classificação entre dois ou mais trabalhadores da empresa, dar-se-á preferência ao trabalhador que detenha maior antiguidade na sua actual categoria.

9 — O trabalhador promovido para carreira diversa da sua, desde que preencha os requisitos previstos no número anterior, ingressa no escalão 1 da estrutura remuneratória da carreira para a qual se faz a promoção.

10 — Se o trabalhador já auferir remuneração igual ou superior à do escalão 1 da carreira para a qual foi promovido, ingressa para o escalão que corresponda à remuneração imediatamente superior à que auferia na carreira anterior.

11 — A promoção para categoria superior dentro do respectivo grupo de pessoal ou para carreira integrada em grupo de pessoal diferente daquele, não pode em caso algum dar origem a um impulso salarial inferior a €25.

ANEXO III

Regulamento do trabalho por turnos

Artigo 1.º

Âmbito e vigência

1 — O presente regulamento aplica-se aos trabalhadores da EMSUAS — Empresa Municipal de Serviços Urbanos de Alcácer do Sal, E. M., que prestam ou venham a prestar serviço em regime de turnos.

2 — Este regulamento entra em vigor conjuntamente com o AE de que faz parte integrante.

Artigo 2.º

Trabalho por turnos

Poderão ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais diários de trabalho.

Artigo 3.º

Acordo do trabalhador

1 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a trabalhar em regime de turnos, salvo se tiver dado o seu acordo por escrito ou se à data da entrada em vigor do presente regulamento já se encontra a trabalhar em regime de turnos.

2 — Os trabalhadores que, embora tenham dado o seu acordo ao trabalho em regime de turnos, permaneçam

três anos seguidos sem trabalhar nesse regime, terão de dar de novo o seu acordo previamente a nova prestação de trabalho em regime de turnos.

Artigo 4.º

Conceitos

1 — «Horário de turnos rotativos» — é aquele em que existem para o mesmo posto de trabalho dois ou mais horários de trabalho, que se sucedem, sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente de harmonia com uma escala previamente estabelecida.

2 — «Regime da laboração contínua» — é o regime de laboração das unidades, instalações ou serviços, em relação aos quais está dispensado o encerramento diário, semanal e nos feriados.

3 — «Folgas de compensação» — são as devidas aos trabalhadores por prestação de trabalho nos dias de descanso semanal, fixados nas escalas de turnos, de acordo com o previsto neste AE.

4 — «Descanso compensatório». — é o período de descanso devido ao trabalhador, por prestação de trabalho suplementar, excluído o realizado nos dias de descanso semanal referidos no número anterior.

Artigo 5.º

Organização das escalas de turnos

1 — Compete à empresa, auscultando a comissão sindical ou o delegado sindical quando aquela não exista, a organização ou modificação das escalas de turno.

2 — As escalas anuais de turnos entram em vigor na primeira semana completa de Janeiro de cada ano e serão afixadas até ao dia 10 de Dezembro do ano anterior.

3 — As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos após os períodos de descanso semanal nela previstas.

4 — Quando o trabalhador regressar de um período de ausência ao serviço, qualquer que seja o motivo deste, retomará sempre o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

Artigo 6.º

Período de trabalho

1 — Sempre que a prestação de serviço exija uma permanência ininterrupta do trabalhador de turno, a refeição será tomada no refeitório periférico respectivo, obrigando-se a empresa a distribuí-la nesse local em boas condições de higiene e qualidade. O tempo nela gasto, até trinta minutos, será considerado tempo de trabalho.

2 — Durante o período referido no número anterior, o trabalhador deverá, sempre que possível, ser substituído nas suas funções por outro trabalhador.

3 — O trabalhador que preste serviço em regime de turnos não poderá ser obrigado a entrar novamente ao serviço após o seu período de trabalho, sem que antes tenham decorrido pelo menos doze horas de descanso.

Artigo 7.º

Regime de substituição

1 — Compete às chefias assegurar que a respectiva equipa se mantenha completa, pelo que lhes caberá promover as diligências necessárias, nos termos dos números seguintes, com vista à substituição do trabalhador ausente.

2 — Uma vez esgotadas todas as hipóteses de utilização de trabalhadores eventualmente disponíveis, as faltas serão supridas com recurso ao trabalho suplementar.

3 — Quando houver que recorrer ao trabalho suplementar, o período a cobrir deve ser repartido pelos trabalhadores titulares dos horários de trabalho que antecedem ou sucedem àquele em que a falta ocorrer, salvo se outra forma de procedimento for acordada entre a empresa e os trabalhadores.

4 — A aplicação da regra enunciada no número anterior deve ser feita, sempre que possível, por recurso a um trabalhador que no período em causa não esteja em dia de descanso ou em gozo de folga de compensação.

Artigo 8.º

Folgas de compensação

1 — As folgas de compensação serão gozadas num dos três dias úteis imediatos à data em que se verificou o facto que lhes deu origem.

2 — Mediante acordo entre a empresa e o trabalhador, poderão as folgas de compensação ser gozadas em dias diferentes dos referidos no número anterior.

Artigo 9.º

Descanso compensatório

1 — O descanso compensatório vence-se de acordo com a lei, quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 15 dias seguintes.

2 — Aplica-se a este artigo o disposto no n.º 2 do artigo anterior.

3 — Desde que haja acordo entre a empresa e o trabalhador, o gozo do descanso compensatório adquirido pode ser fraccionado em períodos não inferiores a quatro horas ou, alternativamente, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com acréscimo de 125 % sobre a retribuição normal.

Artigo 10.º

Férias

1 — Em cada posto de trabalho de turnos as férias serão marcadas por escala anual rotativa.

2 — As férias serão marcadas com os ajustamentos necessários para que sempre que possível o primeiro ou o último dia de férias seja imediatamente posterior ou anterior a dias de folgas ou de horário de sobreposição.

3 — As alterações introduzidas no plano de férias só podem ser estabelecidas por acordo entre a empresa e o trabalhador.

Artigo 11.º

Dispensas ao trabalho

1 — A empresa poderá conceder aos trabalhadores por turnos, através da chefia hierárquica respectiva, dispensas ao serviço, desde que o trabalhador em causa se comprometa a compensar a ausência com trabalho a prestar em data a fixar pela empresa.

2 — O disposto no número anterior é aplicado sem prejuízo do direito atribuído aos trabalhadores nos termos da alínea *d*) do n.º 2 da cláusula 41.ª, «Faltas justificadas».

Artigo 12.º

Subsídio de turno

1 — A cada trabalhador em regime de turnos é devido um subsídio no montante e nas condições estabelecidas na cláusula 54.ª, «Subsídio de turno», deste AE.

2 — No caso de o trabalhador mudar de regime de turnos para o regime de horário normal ou do regime de três para o de dois turnos, mantém-se o direito ao subsídio que vinha a receber desde que a mudança seja da iniciativa da empresa ou verificando-se um dos casos referidos no artigo seguinte.

Artigo 13.º

Passagem ao regime de horário normal

1 — O trabalhador que ao serviço da empresa completar 20 anos de trabalho em regime de turnos ou 50 anos de idade e 15 de turnos e que pretenda passar ao regime de horário normal deverá solicitá-lo por escrito à empresa, a qual dará prioridade a este trabalhador no preenchimento de vagas em horário normal.

2 — Qualquer trabalhador que comprove, com parecer do médico da empresa, a impossibilidade definitiva de continuar a trabalhar em regime de turnos, passará ao regime do horário normal, no prazo máximo de 90 dias.

Artigo 14.º

Disposição final

Em tudo o que neste regulamento não se encontrar expressamente previsto aplicar-se-á o disposto neste acordo de empresa e na lei.

ANEXO IV

Regulamento da prevenção, saúde, higiene e segurança no trabalho

Artigo 1.º

Princípios gerais

1 — Constitui dever da empresa instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança no trabalho e prevenção de doenças profissionais.

2 — A empresa obriga-se a criar e a manter serviços responsáveis pelo exacto cumprimento do disposto no número anterior, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

3 — A empresa obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de prevenção da saúde, higiene e segu-

rança no trabalho e a manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

Artigo 2.º

Deveres específicos da empresa

A empresa é obrigada a:

a) Manter os edifícios, instalações, equipamentos e locais de trabalho em condições de higiene e segurança, conforme as disposições legais em vigor, de forma que os trabalhadores se encontrem protegidos contra riscos de acidentes e doenças profissionais;

b) Instruir os trabalhadores quanto aos riscos que comportam as respectivas ocupações e às precauções a tomar;

c) Promover a colaboração de todo o pessoal na realização e manutenção das melhores condições possíveis de saúde, higiene e segurança no trabalho;

d) Fornecer aos trabalhadores o equipamento individual de protecção referido no artigo 3.º deste regulamento que em função do trabalho que cada colaborador desempenha seja adaptado ao respectivo posto de trabalho, segundo se encontra definido por legislação aplicável, norma interna ou pelos serviços competentes;

e) Dar o seu apoio à comissão de higiene e segurança e conceder-lhe todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções;

f) Consultar a comissão de higiene e segurança sempre que as questões relativas a estas matérias o justifiquem;

g) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações da comissão de higiene e segurança;

h) Fornecer aos trabalhadores as normas legais, convencionais e regulamentares sobre prevenção de saúde, higiene e segurança.

Artigo 3.º

Obrigações dos trabalhadores

1 — Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pela empresa;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;

c) Utilizar correctamente e cumprindo as instruções transmitidas pela empresa, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originarem perigo grave e eminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;

f) Em caso de perigo grave e eminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

rárquico, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2 — Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adoptados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e eminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para a sua própria segurança ou a de terceiros.

3 — Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.

4 — As medidas e actividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposos das respectivas obrigações.

5 — As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade da empresa pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

Artigo 4.º

Equipamento individual

1 — Compete à empresa fornecer os fatos e demais equipamentos de trabalho. Os custos dos fatos e equipamentos, bem como as despesas de limpeza e conservação inerentes ao seu uso, constituem encargo exclusivo da empresa.

2 — Na escolha do tecido e dos artigos de segurança deverão ser tidas em conta as condições climatéricas do local e do período do ano e as recomendações da comissão de higiene e segurança e dos representantes para a higiene e segurança eleitos pelos trabalhadores nos termos legalmente aplicáveis.

3 — A empresa suportará os encargos com a deterioração ou substituição dos fatos, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho ocasionada por acidente ou uso inerente ao trabalho prestado.

Artigo 5.º

Locais para refeição

Sem prejuízo da existência de um refeitório geral, a empresa porá à disposição dos trabalhadores, em cada área de trabalho, um local condigno, arejado e asseado, servido de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipado com os electrodomésticos que sejam minimamente necessários à confecção e aquecimento de refeições ligeiras.

Artigo 6.º

Vestiários, lavabos e balneários

A empresa obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, incluindo a existência de vestiários, lavabos e balneários para uso dos trabalhadores dos grupos de pessoal operário altamente qualificado, operário qualificado, operário semi-qualificado e auxiliar previstos no anexo II deste AE,

bem como de outros que, pela especificidade das suas funções, tal se mostre necessário, por força da lei, do presente anexo ou do AE em que está integrado.

Artigo 7.º

Comissão de higiene e segurança — Princípio geral

A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da saúde, higiene e segurança compete à vigilância dos próprios trabalhadores da empresa, nomeadamente por intermédio dos representantes por si eleitos para o efeito e particularmente à comissão de higiene e segurança.

Artigo 8.º

Âmbito de acção da comissão de higiene e segurança

Compete à comissão de higiene e segurança:

- a) Intervir na definição da política de higiene e segurança e coadjuvar nas acções necessárias à difusão do seu conhecimento;
- b) Verificar o cumprimento das disposições legais, contratuais e regulamentares que respeitem à prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho;
- c) Cuidar que todos os trabalhadores recebam uma formação adequada em matéria de higiene e segurança, fomentar a sua colaboração na prática e observância das medidas preventivas dos acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- d) Fomentar e dinamizar campanhas de sensibilização e esclarecimento sobre a prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho, implementando a participação dos trabalhadores nesta campanha;
- e) Sensibilizar a gestão da empresa para a solução de problemas de higiene e segurança existentes;
- f) Estabelecer normas gerais para satisfação das recomendações da comissão de higiene e segurança;
- g) Analisar e comentar os relatórios de acidentes de trabalho, sugerindo a aplicação de cuidados especiais;
- h) Analisar e criticar as estatísticas de acidentes de trabalho, propondo de imediato a aplicação das condições essenciais para eliminação das causas dos acidentes;
- i) Colaborar na avaliação e determinação dos riscos potenciais de trabalho e, conseqüentemente, propor alterações nos postos de trabalho (instalações, equipamentos, etc.);
- j) Interessar os trabalhadores na prática das inspecções médicas, campanhas de vacinação e outras actuações no âmbito da medicina do trabalho;
- k) Colaborar no estabelecimento dos programas de emergência da empresa;
- l) Implementar de imediato as decisões tomadas, designando os responsáveis pelo acompanhamento da sua execução;
- m) Elaborar um relatório anual sobre as actividades da comissão de higiene e segurança.

Artigo 9.º

Constituição da comissão de higiene e segurança

1 — A comissão de higiene e segurança tem composição paritária e será constituída por três representantes da empresa e três representantes dos trabalhadores.

2 — A comissão de higiene e segurança terá como consultor permanente o médico do trabalho, podendo convocar para as reuniões, sempre que o julgue necessário, qualquer outro elemento.

Artigo 10.º

Funcionamento da comissão de higiene e segurança

1 — A comissão de higiene e segurança reunir-se-á, pelo menos, de dois em dois meses, com todos os seus elementos.

2 — A comissão de higiene e segurança será secretariada por um dos seus membros, que promoverá a feitura da acta e a sua distribuição dentro de um prazo de oito dias úteis.

3 — O secretariado da comissão de higiene e segurança convocará, além dos elementos efectivos, todos os outros que se considerem essenciais para análise dos assuntos a discutir.

4 — O secretário procederá à convocatória das reuniões normais da comissão de higiene e segurança com oito dias úteis de antecedência.

5 — Para cada reunião, deverão constar da convocatória todos os pontos da agenda de trabalhos. A apresentação de novos pontos, quando feita fora das reuniões, deverá ser canalizada para o secretário com, pelo menos, cinco dias úteis de antecedência.

6 — As reuniões da comissão serão presididas, em sistema rotativo, por um dos seus membros.

7 — Para a realização das reuniões, considerar-se-á a ocupação de todos os elementos como tempo de trabalho efectivo, sem perda de quaisquer direitos ou regalias.

8 — A comissão de higiene e segurança poderá reunir extraordinariamente para análise de situações especiais.

Artigo 11.º

Despesas de funcionamento da comissão de higiene e segurança

Os encargos de funcionamento da comissão de higiene e segurança serão suportados pela empresa.

ANEXO V

Formação profissional

Artigo 1.º

Princípios gerais

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

2 — A empresa deve elaborar em cada ano planos de formação.

3 — A empresa obriga-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento das acções de formação profissional por si promovidas.

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

5 — Realizando-se a formação profissional fora do horário de trabalho, os trabalhadores participantes têm direito ao pagamento de trabalho suplementar, subsídio de refeição.

ção, subsídio de transporte e ajudas de custo nos termos previstos neste AE.

6 — A empresa pode conceder aos trabalhadores que o solicitem empréstimos destinados à frequência de cursos que considerem do seu interesse, reembolsáveis pelo trabalhador.

7 — Sempre que o trabalhador adquira nova qualificação profissional ou grau académico, por aprovação em curso de formação profissional, ou escolar com interesse para a empresa, tem preferência no preenchimento de vagas ou na carreira que corresponde à formação ou educação adquirida, esta disposição não prejudica outras disposições aplicáveis a carreiras específicas estipuladas neste AE ou respectivos anexos.

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

9 — O trabalhador tem direito a licenças de formação, sem retribuição, para acções de formação cujo conteúdo é livremente estabelecido por si.

Artigo 2.º

Planos de formação

1 — A empresa elabora anualmente planos de formação que incluirão, obrigatoriamente, os objectivos da formação, as acções que dão lugar à emissão de certificados de formação profissional, as entidades formadoras, o número de horas de formação a realizar, o local e o horário de realização das acções, as matérias objecto de formação bem como a categoria dos trabalhadores a abranger pelas mesmas, que incluirão as medidas necessárias:

a) À actualização e melhoria dos conhecimentos e das competências dos trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional, numa perspectiva de aprendizagem ao longo da vida;

b) À adaptação dos trabalhadores a novas tecnologias ou a novos métodos ou processos de trabalho;

c) Às medidas de reconversão e requalificação profissional e reciclagem;

d) À melhoria do nível de educação básica, tendo em vista atingir, no mínimo, o 9.º ano de escolaridade;

e) As formações pós-básicas nos termos do artigo 7.º deste anexo;

f) Permitir a frequência de cursos profissionais de interesse para a empresa.

2 — Poderão ser abrangidas no plano previsto no número anterior acções de formação, realizadas em parceria com o sindicato outorgante, tendentes ao reconhecimento, validação e certificação de competências equiparadas a níveis de escolaridade ou habilitações académicas.

3 — O plano anual de formação deverá, no mínimo, abranger 25 % dos trabalhadores e um número mínimo de trinta e cinco horas certificadas por cada trabalhador ao serviço da empresa.

4 — As acções de formação devem, a cada período de cinco anos, abranger a totalidade dos trabalhadores afectos à empresa.

5 — Para efeitos do disposto no número anterior, o primeiro período de cinco anos considera-se iniciado no ano de 2007.

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

7 — O sindicato outorgante da convenção tem o direito de informação e de consulta prévia sobre os planos de formação da empresa.

8 — Os planos de formação, para cada ano civil, serão objecto de parecer prévio da comissão sindical ou dos delegados sindicais na falta desta. Os planos de formação incluirão, obrigatoriamente, o número de horas de formação a realizar, as matérias objecto de formação, bem como os trabalhadores a abranger pela mesma.

Artigo 3.º

Mínimo de horas anuais de formação

1 — O cumprimento do número mínimo de horas anuais de formação certificada, previsto no artigo anterior, pode ser realizado por intermédio de uma ou mais acções de formação.

2 — A formação certificada, prevista nos termos do número anterior, pode ser realizada directamente pelo empregador ou por intermédio de entidade formadora devidamente acreditada para o efeito.

Artigo 4.º

Direito individual à formação

1 — O direito individual à formação vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, no ano da contratação, o trabalhador tem direito à formação após seis meses de duração do contrato.

3 — Nos casos previstos no número anterior, o número de horas de formação será, no mínimo, proporcional ao tempo de duração do contrato, à data prevista para o início da primeira acção de formação certificada.

4 — Se o trabalhador enquadrado nos termos do disposto nos n.ºs 2 e 3 deste artigo não for objecto de formação no ano da contratação, o crédito de horas correspondente transfere-se para o ano seguinte, sendo proporcional ao tempo decorrido entre a contratação e o fim do ano civil.

5 — O disposto nos números anteriores é aplicável, com as devidas adaptações aos trabalhadores com contrato a termo, cuja duração, inicial ou renovada seja inferior a um ano.

Artigo 5.º

Formação de reconversão

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

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

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

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

3 — O tempo previsto de acções de formação para efeitos de requalificação e reconversão não conta para efeitos do mínimo de horas prescrito nos termos do artigo 2.º deste anexo.

Artigo 6.º

Formação nos contratos de trabalho para jovens

1 — A empresa, sempre que admita trabalhadores com menos de 25 anos sem a escolaridade mínima obrigatória, assegurará, directamente ou com o apoio do IIEFP, a frequência de formação profissional ou de educação, que garanta a aquisição daquela escolaridade e uma qualificação de, pelo menos, nível II.

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

3 — O tempo previsto de acções de formação para efeitos do presente artigo não conta para o mínimo de horas prescrito nos termos do artigo 2.º deste anexo.

Artigo 7.º

Formação pós-básica

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

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

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

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

5 — O tempo previsto de acções de formação para efeitos do presente artigo não conta para o mínimo de horas prescrito nos termos do artigo 2.º deste anexo.

Artigo 8.º

Relatório anual da formação contínua

1 — A empresa elabora anualmente um relatório sobre a execução da formação contínua, indicando o número total de trabalhadores ao seu serviço, os trabalhadores abrangidos por cada acção, respectiva categoria, acções realizadas e número de trabalhadores participantes, por áreas de actividade da empresa, bem como os encargos globais da formação e fontes de financiamento.

2 — O relatório deverá ser enviado à comissão sindical, ou aos delegados sindicais na falta desta, durante o primeiro trimestre de cada ano, sem prejuízo do seu envio para outras entidades previstas na legislação vigente.

Artigo 9.º

Informação e consulta

1 — O sindicato outorgante, a comissão sindical, ou os delegados sindicais na falta desta, podem emitir pareceres sobre os planos anuais de formação e sobre os relatórios anuais de formação contínua, no prazo de 15 dias após a recepção de cada um destes.

2 — Decorrido o prazo referido no número anterior sem que qualquer dos pareceres tenha sido entregue à empresa, considera-se satisfeita a exigência de consulta.

Artigo 10.º

Cessação do contrato

Cessando o contrato de trabalho, qualquer que seja o seu fundamento, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para formação que não lhe tenha sido proporcionado.

ANEXO VI

Regulamento de Atribuição do Subsídio de Insalubridade, Penosidade e Risco

Artigo 1.º

Âmbito

O presente anexo fixa o regime do subsídio a atribuir a todos os trabalhadores, independentemente do respectivo vínculo, que exerçam funções na EMSUAS — Empresa Municipal de Serviços Urbanos de Alcácer do Sal, cujo trabalho efectivo seja prestado em condições de insalubridade, penosidade e risco.

Artigo 2.º

Conceito

Para os efeitos previstos no presente anexo entende-se por subsídio de insalubridade, penosidade e risco o valor atribuído aos trabalhadores que exerçam funções que, por força da sua natureza, factores ambientais, em resultado de acções ou factores externos, sejam susceptíveis de degradar a sua saúde, provoquem uma sobrecarga física ou psíquica ou aumentem a probabilidade de ocorrência de lesão física, psíquica ou patrimonial.

Artigo 3.º

Níveis

1 — Para efeitos do presente anexo, as condições de insalubridade penosidade e risco dividem-se em níveis alto, médio e baixo, tendo em conta a sua frequência, a duração e a intensidade de exposição às mesmas nos termos das alíneas seguintes:

- a) Nível alto;
- b) Nível médio;
- c) Nível baixo.

2 — Poderão ainda ser enquadradas numa das alíneas previstas no número anterior, outras categorias profissionais, mediante proposta fundamentada da comissão

paritária prevista na cláusula 108.^a, «Comissão paritária de acompanhamento», deste AE.

Artigo 4.º

Suplemento remuneratório

1 — O subsídio é aferido por cada dia de trabalho efectivamente prestado nas condições referidas no artigo 2.º e é calculado em função da graduação da insalubridade, penosidade e risco, com os seguintes valores:

- a) Nível alto — €6/dia;
- b) Nível médio — €4/dia;
- c) Nível baixo — €2/dia.

2 — O presente subsídio não é considerado para efeitos de cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

3 — A atribuição deste subsídio está condicionada à observância das regras da efectiva utilização dos equipamentos de segurança e higiene no trabalho.

Artigo 5.º

Aplicação transitória

As propostas e contrapropostas de revisão salarial para o ano civil de 2008 serão obrigatoriamente acompanhadas por uma proposta de revisão do artigo 3.º do presente anexo, onde conste uma proposta de integração das carreiras cujas funções devam encontrar-se abrangidas pelo regime estabelecido neste anexo, não estando a conclusão da negociação da actualização salarial dependente da conclusão da negociação desta matéria.

Depositado em 17 de Janeiro de 2008, a fl. 190 do livro n.º 10, com o n.º 6/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a IFM — Indústria de Fibras de Madeira, S. A., e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outros — Alteração salarial e outras.

Cláusula prévia

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2006, apenas nas matérias agora revistas.

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 — O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a IFM — Indústria de Fibras de Madeira, S. A., cuja actividade principal é a fabricação de painéis de fibras de madeira e, por outro, os trabalhadores sindicalizados que, sendo representados pelos sindicatos signatários, estejam ou venham a estar ao serviço daquela firma, independentemente do local onde exerçam ou venham a exercer as respectivas funções.

2 — É aplicável na área geográfica abrangida pelo distrito de Santarém.

3 — O âmbito profissional é o constante do anexo I.
4 — Esta convenção abrange um empregador e 230 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 —
2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2007.

Cláusula 21.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 —
2 — Sempre que o trabalhador seja chamado ao local de trabalho fora do seu horário normal, terá direito a uma compensação pecuniária de €16,70, se for entre as 7 e as 24 horas e €18,66, se for das 0 às 7 horas. Estas compensações são acrescidas do valor de uma hora normal por cada chamada.

Cláusula 26.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a uma diuturnidade por cada cinco anos de trabalho na empresa, no valor de €19,18, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — Para efeitos de aplicação do número anterior, é contado todo o tempo de trabalho efectivo na empresa, até à idade de reforma.

Cláusula 28.^a

Subsídio de turno

1 —
2 —
3 —
4 —
5 — Os montantes mensais de subsídio de turno são os seguintes:

Quatro turnos (laboração contínua) — 32 % do vencimento do nível VIII (€183,60);

Três turnos (laboração descontínua), com descanso ao domingo e outro dia da semana — 24 % do vencimento do nível VIII (€137,70);

Dois turnos com sobreposição e de regime de horário de laboração contínua: 20 % do vencimento do nível VIII (€114,75);

Dois turnos (sem sobreposição) — 16 % do vencimento do nível VIII (€91,80);

Dois turnos (com sobreposição) — 11 % do vencimento do nível VIII (€63,11).

6 —
7 —

Cláusula 29.^a

Abonos para falhas

1 — Aos trabalhadores com a categoria profissional de caixa e aos que em acumulação com as suas funções

próprias, exerçam também as de caixa, será atribuído um abono mensal para falhas nos seguintes termos:

Mais de €498,80 até €17.457,93 — €20,93;
 Mais de €17 457,93 até €34.915,85 — €26,08;
 Mais de €34 915,85 até €99.759,58 — €44,02;
 Mais de €99 759,58 — €47,12.

2 —

Cláusula 73.^a

Ajudas de custo

1 — No caso de trabalhadores deslocados são-lhe devidas ajudas de custo com base nos seguintes quantitativos mínimos:

Pequeno-almoço — €2,58;
 Almoço ou Jantar — €10,62;

Dormida — é paga contra a apresentação de documento ou, na falta deste, é devido o quantitativo mínimo de €21,75.

2 —

3 —

4 —

Cláusula 75.^a

Horário e subsídio de deslocações para vendedores

1 — Estes profissionais não estão sujeitos a horário fixo, devendo, no entanto, a sua actividade ser exercida no período compreendido entre as 7 horas e as 20 horas. Como contrapartida desta situação específica, tem direito a um subsídio equivalente a isenção de horário de trabalho, acrescido de um subsídio de representação no montante de €138,26.

2 —

Cláusula 88.^a

Refeitórios

1 —

2 — Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito, por cada dia de trabalho, no regime de turno das 0 às 8 horas, a receber um subsídio de refeição no valor de €5,05.

3 —

ANEXO I

Tabela de remunerações mínimas

Níveis	Categorias profissionais	Valores (euros)
I-A	Director-geral	1731,05
I-B	Director de departamento	1545,98
I-C	Director de serviços	1360,40
II-A	Chefe de serviços I	1180,50
	Chefe de serviços (produção)	
	Técnico I	
II-B	Chefe de serviços II	1039,76
	Técnico II	

Níveis	Categorias profissionais	Valores (euros)
III-A	Chefe de secção I	912,95
	Chefe de turno	
	Desenhador projectista I	
	Técnico III	
III-B	Chefe de secção II	804,18
	Coordenador de processo	
	Desenhador projectista II	
	Encarregado de armazém de diversos	
	Encarregado de carpintaria e serração	
	Encarregado de refeitório, bar e economato	
	Técnico IV	
	Técnico de instrumentação	
III-C	Subchefe de secção	784,08
	Preparador de trabalho	
IV-A	Caixa (oficial principal)	765,52
	Chefe de grupo	
	Correspondente em línguas estrangeiras	
	Encarregado de armazém de placas e acabamentos	
	Encarregado de armazém de preparação de madeiras	
	Encarregado de secção	
	Encarregado de serração	
	Escriturário (oficial principal)	
	Secretário de direcção	
	Técnico de agricultura	
	Vendedor (oficial principal)	
IV-B	Analista (oficial principal)	740,77
	Chefe de turno de reserva	
	Electricista (oficial principal)	
	Encarregado de construção civil	
	Instrumentista	
	Metalúrgico (oficial principal)	
V-A	Caixa	726,34
	Coordenador de processo de reserva	
	Escriturário de 1. ^a	
	Programador de conservação	
	Telefonista PPCA-recepcionista de 1. ^a	
	Vendedor (mais de um ano)	
V-B	Analista de 1. ^a	699,53
	Canalizador de 1. ^a	
	Carpinteiro (oficial principal)	
	Condutor veículos industriais pesados (oficial principal)	
	Cozinheiro (oficial principal)	
	Electricista de 1. ^a	
	Fiel de armazém (oficial principal)	
	Fiel de armazém de sobresselentes	
	Fogueiro (oficial principal)	
	Mecânico auto de 1. ^a	
	Mecânico de instrumentos de 1. ^a	
	Operador de máquina do grupo A (oficial principal)	
	Operador de processo	
	Pedreiro (oficial principal)	
	Pintor (oficial principal)	
	Pintor auto de 1. ^a	
	Polidor de 1. ^a	
	Programador de fabrico	
	Serralheiro de 1. ^a	
	Soldador de 1. ^a	
	Torneiro mecânico de 1. ^a	
VI-A	Escriturário de 2. ^a	673,24
	Motorista	
	Preparador auxiliar de trabalho	
	Telefonista de 1. ^a	
	Telefonista PPCA-recepcionista de 2. ^a	
	Vendedor (menos de um ano)	

Níveis	Categorias profissionais	Valores (euros)	Níveis	Categorias profissionais	Valores (euros)	
VI-B	Ajudante fiel de armazém	658,29	VII-A	Soldador de 3. ^a	618,08	
	Ajudante de fiel de armazém de sobresselentes			Telefonista de 2. ^a		
	Analista de 2. ^a			Telefonista PPCA-recepcionista de 3. ^a		
	Balanceteiro (oficial principal)		VII-B	605,20	Analista de 3. ^a	Operador de máquinas do grupo C: Operador de charriot Operador da máquina de cortina Operador de serra de fita
	Canalizador de 2. ^a					
	Carpinteiro de 1. ^a					
	Condutor de viaturas industriais ligeiros (oficial principal)		VII-C	587,15	Caixeiro	Operador de máquinas do grupo D (oficial principal)
	Condutor de veículos industriais pesados					
	Electricista de 2. ^a					
	Fiel de armazém		VIII	573,75	Ajudante de operador de prensa	Contínuo Dactilógrafo (mais de um ano) Entregador de ferramentas de 2. ^a Estagiário do 2.º ano Lavador de redes e pratos Lubrificador de 3. ^a Operador de máquinas do grupo D: Operador de carregador de vagonas Operador de descarregador de vagonas Operador de máquina perfuradora Operador de reserva Operador de serra de portas Operador de serra de recortes Operador de silos Operador de tratamento de águas Preparador de laboratório Telefonista de 3. ^a
	Fogueiro de 1. ^a					
	Lubrificador (oficial principal)					
Mecânico auto de 2. ^a						
Mecânico de instrumentos de 2. ^a						
Operador de máquinas do grupo A: Operador de câmaras Operador de descascador e destroçadeira Operador do desfibrador Operador de linha de calibragem de lixagem Operador de linha de formação e prensagem Operador da linha de pintura Operador de linha de preparação de fibras Operador de máquina de formação Operador de prensa Operador de serras e calibradoras Operador de serras principais						
Operador de máquinas do grupo B (oficial principal)						
Pedreiro de 1. ^a						
Pintor de 1. ^a						
Pintor auto de 2. ^a						
Polidor de 2. ^a						
Serralheiro de 2. ^a						
Torneiro mecânico de 2. ^a						
VI-C	Apontador	637,67	IX	556,74		
	Balanceteiro					
	Capataz de exploração agrícola					
	Condutor de veículos industriais ligeiros					
	Cozinheiro de 1. ^a					
	Entregador de ferramentas (oficial principal)					
Lubrificador de 1. ^a						
Operador de máquinas do grupo B: Operador de carregador de vagonas Operador do descarregador de prensa Operador de destroçadeira Operador de linha de emassamento Operador de reserva						
VII-A	Canalizador de 3. ^a	618,08	X	536,64		
	Carpinteiro de 2. ^a				Auxiliar de cozinha	
	Cortador ou serrador de materiais				Cozinheiro de 3. ^a	
	Electricista de 3. ^a		XI	525,29	Dactilógrafo do 1.º ano	
	Empregado de arquivo				Estagiário do 1.º ano	
	Entregador de ferramentas de 1. ^a				Guarda de balneário	
	Escriturário de 3. ^a		XII	413,43	Indiferenciado	
	Mecânico auto de 3. ^a					
	Mecânico de instrumentos de 3. ^a					
	Operador de máquinas do grupo C (oficial principal)					
	Pedreiro de 2. ^a					
	Pintor de 2. ^a					
Pintor auto de 3. ^a						
Polidor de 3. ^a						
Serralheiro de 3. ^a						

ANEXO II

Definição das categorias profissionais

Ajudante fiel de armazém de sobresselentes. — É o trabalhador que auxilia o fiel de armazém de sobresselentes e o substitui sempre que necessário.

Fiel de armazém de sobresselentes. — É o trabalhador que desempenha as funções de fiel de armazém num específico armazém de sobresselentes.

Preparador de trabalho. — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos

operatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas.

Santarém, 9 de Janeiro de 2008.

Pela IFM — Indústria de Fibras de Madeira, S. A.:

Jorge Manuel Miranda Themudo Barata, administrador.

Franclim José da Silva André, administrador.

Pela FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

José Alberto Valério Dinis, mandatário.

Aquilino Joaquim Faustino Coelho, mandatário.

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

José Alberto Valério Dinis, mandatário.

Aquilino Joaquim Faustino Coelho, mandatário.

Pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas:

José Alberto Valério Dinis, mandatário.

Aquilino Joaquim Faustino Coelho, mandatário.

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

José Alberto Valério Dinis, mandatário.

Aquilino Joaquim Faustino Coelho, mandatário.

Pelo STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal:

José Alberto Valério Dinis, mandatário.

Aquilino Joaquim Faustino Coelho, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos, relativamente ao AE celebrado entre a empresa IFM — Indústria de Fibras de Madeira, S. A., e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e Outras, se declara que esta Federação representa o seguinte sindicato:

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul.

Lisboa, 12 de Novembro de 2007. — A Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias* — *Augusto João Monteiro Nunes*.

Declaração

A Direcção Nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, declara que outorga esta convenção em representação dos seguintes sindicatos filiados na Federação:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região 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;

SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;

STIANOR — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

STIAC — Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas

SABCES — Açores — Sindicato dos Trabalhadores de Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços dos Açores.

Lisboa, 29 de Outubro de 2007. — A Direcção Nacional/FESAHT: *Joaquim Pereira Pires* — *Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*.

Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu, Guarda e Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;

Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte; Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

STIENC — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte e Centro.

Lisboa, 30 de Outubro de 2007. — Pelo Secretariado: *Delfim Tavares Mendes* — *António Maria Quintas*.

Depositado em 18 de Janeiro de 2008, a fl. 190 do livro n.º 10, com o n.º 7/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o SINTTAV — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2007:

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Projeccionista;
Subgerente;
Técnico de cinema.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Técnico de limpeza.

A — Praticantes e aprendizes:

Estagiário de cinema.

Profissões integradas em dois níveis de qualificação (profissões integráveis num ou noutro nível, consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa):

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Gerente.

AE entre o Banco de Portugal e o Sindicato dos Bancários do Norte e entre o mesmo empregador e o Sindicato dos Bancários do Centro e entre o mesmo empregador e o Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelas convenções colectivas de trabalho mencionadas em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 28 de

Fevereiro de 2007, 42, de 15 de Novembro, e 3, de 22 de Janeiro de 2008:

1 — Quadros superiores:

Coordenador de área;
Director;
Director-adjunto;
Enfermeiro;
Médico;
Técnico consultor.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Coordenador de núcleo;
Gerente;
Técnico assessor;
Técnico assistente;
Subgerente.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Encarregado ou supervisor;
Subchefe de serviço.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Operador de informática principal;
Secretário;
Técnico administrativo;
Técnico administrativo especialista;
Técnico de análise de contrafacções de notas e moedas;
Técnico de biblioteca;
Técnico de contabilidade;
Técnico de museologia, numismática e notafilia;
Técnico de serviços de informática e de comunicações.

4.2 — Produção:

Desenhador;
Técnico de artes gráficas;
Técnico de electrónica;
Técnico de instalações electrónicas e electromecânicas.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Administrativo;
Operador de informática.

5.3 — Produção:

Assistente de manutenção;
Electricista/electromecânico;
Operador gráfico e de impressão.

5.4 — Outros:

Motorista.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):
6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Encarregado de cafetaria ou encarregado de limpeza;
Telefonista.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):
7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Auxiliar de cafetaria;
Auxiliar de produção e serviços;
Auxiliar de limpeza;
Contínuo;
Vigilante.

Profissões integradas em dois níveis de qualificação (profissões integráveis num ou noutro nível, consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa):

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de serviço.

AE entre a STCP — Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, S. A., e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes da Área Metropolitana do Porto e outro — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de Outubro de 2007:

1 — Quadros superiores:

Analista de sistemas;
Coordenador;
Enfermeiro;
Técnico superior.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Coordenador técnico;
Programador.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Inspector A.

4 — Profissionais altamente qualificados:
4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Inspector B;
Secretário;
Técnico administrativo;
Técnico de segurança;
Técnico de serviços complementares;
Técnico TRC;
Técnico de estação de serviço.

4.2 — Produção:

Agente de métodos;
Analista de trabalho;
Controlador de qualidade;
Desenhador projectista;
Técnico de manutenção da via e instalações;
Técnico de produção/manutenção.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Agente de vendas e fiscalização;
Escriturário.

5.3 — Produção:

Acabador;
Assistente técnico;
Electromecânico;
Mecatrónico;
Operador de máquinas e ferramentas.

5.4 — Outros:

Guarda-freio;
Motorista SP;
Motorista.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Operador de serviços.

6.2 — Produção:

Revisor lubrificador;
Trabalhador da construção civil e obras;
Operador de estação de serviço.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Auxiliar;
Guarda.

Profissões integradas em dois níveis de qualificação (profissões integráveis num ou noutro nível, consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa):

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de secção.

CCT entre a ANCIA — Associação Nacional de Centros de Inspecção Automóvel e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outro — Rectificação.

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2007, o CCT mencionado em epígrafe, a seguir se procede à sua rectificação.

Assim, na p. 2658, onde se lê:

«ANEXO II

Tabela de salários mínimos (em euros)

I — Quadro superior — 200»

deve ler-se:

«ANEXO II

Tabela de salários mínimos (em euros)

I — Quadro superior — 1200»

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

FESMARPOR — Confederação dos Sindicatos Marítimos e Portuários — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 30 de Novembro de 2007, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de Outubro de 2006.

Estatutos

CAPÍTULO I

Da denominação, âmbito, sede, sigla e símbolo

Artigo 1.º

Denominação

A Confederação dos Sindicatos Marítimos e Portuários, que abreviadamente se denominará FESMARPOR, é uma

associação de grau superior que integra em si sindicatos e federações de sindicatos que representem trabalhadores das profissões portuárias e marítimas, bem como trabalhadores com profissões cuja natureza e enquadramento sectorial estejam directamente relacionados com a actividade portuária e marítima.

Artigo 2.º

Âmbito de representação profissional e territorial

1 — Os trabalhadores directa ou indirectamente representados a nível da Confederação são aqueles cuja área de intervenção laboral se desenvolva no âmbito das relações de trabalho estabelecidas com as entidades que se dediquem à actividade marítima e ou portuária, bem como os que exerçam funções ou tarefas conexas, complementares ou subsidiárias da actividade operacional portuária e da actividade marítima.

2 — A Confederação dos Sindicatos Marítimos e Portuários exerce as suas atribuições e competências em todo o território nacional.

3 — A Confederação dos Sindicatos Marítimos e Portuários poderá estabelecer relações ou filiar-se em organizações sindicais nacionais ou internacionais.

Artigo 3.º

Sede

A Confederação dos Sindicatos Marítimos e Portuários tem a sua sede em Lisboa, podendo ser mudada para qualquer outro ponto do País, por deliberação da assembleia geral.

Artigo 4.º

Sigla

A Confederação dos Sindicatos Marítimos e Portuários adota como sua sigla a expressão FESMARPOR.

Artigo 5.º

Símbolos

1 — O símbolo da FESMARPOR deverá conter os elementos mais representativos das diversas actividades portuárias e marítimas e será aprovado pela assembleia geral.

2 — A FESMARPOR usará bandeira, selo branco e carimbo que reproduzam integralmente o símbolo referido no número anterior.

3 — A bandeira da FESMARPOR é formada por um rectângulo branco, tendo ao centro, estampado em relevo, o símbolo. Por baixo do símbolo e a todo o comprimento do rectângulo, figurarão em letras brancas sobre uma faixa ondulada de cor azul, por extenso, a denominação e a sigla da Confederação.

CAPÍTULO II

Dos princípios fundamentais, fins, objectivos e competências

Artigo 6.º

Princípios fundamentais e fins

1 — A FESMARPOR rege-se pelos princípios do sindicalismo democrático baseado na eleição periódica e por escrutínio secreto dos órgãos estatutários que a compõem e na participação activa dos seus filiados em todos os aspectos da actividade sindical confederada e no exercício do direito de tendência segundo critérios de representatividade proporcional.

2 — A FESMARPOR é uma organização autónoma e independente do Estado, do patronato, das confissões religiosas e dos partidos ou de outras associações de natureza política.

3 — A FESMARPOR prossegue, como fim geral, a edificação de uma sociedade mais justa, livre e democrática, da qual sejam banidas todas as formas de discriminação e exclusão e ofensa dos direitos do homem.

4 — A FESMARPOR, com respeito pelo sindicalismo democrático e pelos princípios de autonomia e independência de cada filiado, assume-se como a organização sindical coordenadora de todo o movimento sindical por ela representado.

Artigo 7.º

Solidariedade sindical

1 — A FESMARPOR lutará ao lado de todos os seus associados e de todas as organizações democráticas representativas dos trabalhadores, nacionais ou estrangeiras, pela sua emancipação e pela superação de todas as formas de injustiça existentes na sociedade, integrada num movimento sindical forte, livre e independente.

2 — Os associados da FESMARPOR reconhecem e praticam o princípio da solidariedade sindical, tanto no aspecto moral como material, apoiando-se e garantindo mutuamente os meios necessários ao bom termo das acções em que se empenhem na defesa dos respectivos filiados.

3 — A evocação do princípio da solidariedade sindical pressupõe a informação prévia às organizações solicitadas sobre a gravidade da situação criada, as acções a desencadear e as formas e o tipo de meio de apoio pretendidos.

Artigo 8.º

Objectivos e competências

São objectivos e competências da FESMARPOR:

a) Fortalecer, pela acção, o movimento sindical portuário e marítimo de acordo com a vontade democraticamente expressa pelos associados;

b) Defender e promover os direitos e interesses dos trabalhadores compreendidos no âmbito profissional de representação da Confederação;

c) Assumir a representação dos interesses gerais que sejam comuns aos seus filiados e, sempre que para tal solicitada, a representação dos interesses específicos de qualquer dos seus associados;

d) Desenvolver a solidariedade entre os trabalhadores portuários e marítimos e entre estes e os demais trabalhadores;

e) Desenvolver todas as acções conducentes à permanente valorização sindical e promoção social e profissional dos trabalhadores compreendidos no seu âmbito de representação, designadamente em matéria de formação, aperfeiçoamento e reciclagem profissionais, bem como nos domínios da protecção da saúde e das condições de higiene e segurança no trabalho;

f) Garantir a intervenção dos trabalhadores portuários e marítimos, através das suas organizações representativas, e nomeadamente através da Confederação, na elaboração, execução e fiscalização de planos ou medidas que visem a reestruturação e evolução do sector marítimo e portuário;

g) Criar, subsidiar ou apoiar serviços de interesse comum aos seus filiados, nomeadamente os que se organizem com vista a assegurar uma equitativa repartição do trabalho portuário e marítimo e a estabilidade do emprego no sector;

h) Celebrar convenções colectivas de trabalho e intervir na elaboração de outros instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, nos termos do mandato que lhe for conferido pelos seus filiados;

i) Participar e intervir na elaboração da legislação do trabalho, na gestão das instituições de segurança social e outras organizações que visem satisfazer os interesses colectivos dos trabalhadores, bem como no controlo de execução dos planos económico-sociais;

j) Representar junto dos órgãos de soberania, de organizações tripartidas, das restantes organizações sindicais e de outros organismos e entidades os interesses comuns dos seus filiados;

k) Prestar, sempre que possível, após prévia consulta aos seus filiados, os pareceres e informações que respeitem a aspectos laborais, sociais, formativos, técnicos e económicos das profissões integradas no seu âmbito de representação, quando devam ser encarados numa visão de conjunto da actividade portuária e marítima;

l) Harmonizar as reivindicações dos seus filiados de acordo com o princípio da solidariedade entre eles e com base no objectivo da defesa dos interesses comuns;

m) Lutar pelos direitos da terceira idade e pela melhoria das condições de vida dos aposentados e reformados, a nível nacional ou sectorial;

n) Intervir nos conflitos entre filiados, ou destes com terceiros, e resolvê-los sempre que para tal for mandatada pelos interessados;

o) Declarar e pôr termo à greve;

p) Designar representantes para cargos e organismos em que tenha assento, nos termos destes estatutos;

q) Elaborar e fazer cumprir as decisões tomadas com vista à consecução das suas atribuições;

r) Exercer quaisquer outras atribuições que lhe sejam legal ou convencionalmente cometidas.

CAPÍTULO III

Dos associados

Artigo 9.º

Filiação

1 — Têm direito a filiar-se na FESMARPOR os sindicatos e federações de sindicatos que representem trabalhadores das profissões a que se refere o artigo 1.º dos presentes estatutos, bem como os trabalhadores que, não se encontrando filiados em nenhuma das associações sindicais da Confederação, exerçam alguma das actividades profissionais previstas no n.º 1 do artigo 2.º

2 — Podem ainda filiar-se, a título individual, todos os trabalhadores estrangeiros que desempenhem profissões abrangidas pelo âmbito profissional e territorial dos sindicatos filiados na FESMARPOR.

3 — São fundadores da FESMARPOR e, nessa qualidade, consideram-se seus filiados à data da aprovação dos presentes estatutos: a FESMAR — Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar; o Sindicato dos Estivadores, Trabalhadores do Tráfego e Conferentes Marítimos do Centro e Sul de Portugal; o Sindicato dos Trabalhadores do Porto de Aveiro; o Sindicato dos Estivadores, Lingadores e Conferentes de Viana do Castelo; o Sindicato dos Trabalhadores dos Portos de Setúbal e Sesimbra à data da aprovação dos presentes estatutos.

Artigo 10.º

Pedido de filiação

1 — O pedido de filiação por parte de novos membros deverá ser dirigido à direcção acompanhado de:

a) Declaração de adesão de acordo com as disposições estatutárias do respectivo sindicato;

b) Exemplar actualizado dos estatutos do sindicato;

c) Acta da eleição dos órgãos sociais em exercício;

d) Último relatório e contas aprovado;

e) Declaração do número de trabalhadores representados;

f) Declaração formal de que está de acordo com os princípios e objectivos fundamentais da FESMARPOR;

g) Declaração formal de aceitação da jóia de inscrição prevista nos presentes estatutos.

2 — O pedido de filiação de trabalhadores nos termos previstos na segunda parte do n.º 1 do artigo anterior será instruído com os seguintes documentos:

a) Cópia de documento individual de identificação;

b) Documento certificativo do exercício de actividade profissional no sector;

c) Cópia do cartão de beneficiário do regime de segurança social aplicável;

d) Declaração pessoal de que não se encontra filiado em associação sindical pelo exercício da respectiva actividade no sector;

e) Declaração nos termos previstos nas alíneas f) e g) do n.º 1.

Artigo 11.º

Implicações inerentes ao pedido de filiação

1 — O pedido de filiação implica para o requerente a aceitação, expressa e sem reservas, dos princípios do sindicalismo democrático, bem como dos estatutos, regulamentos e declaração de princípios da FESMARPOR.

2 — Deferido o pedido de filiação nos termos previstos no n.º 3 do artigo anterior, a direcção, no prazo de 10 dias, informará o requerente nesse sentido, comunicando-lhe que a respectiva qualidade de associado detentor de todos os direitos e deveres a ela inerentes se efectuará no 1.º dia do mês seguinte, efectuado que seja o pagamento da jóia de inscrição nas condições referidas no artigo 16.º

Artigo 12.º

Indeferimento do pedido de filiação

1 — O pedido de filiação pode ser indeferido caso se verifique a insuficiência ou a desconformidade material ou formal dos documentos de instrução apresentados, face a algum dos requisitos exigidos, respectivamente, pelo disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 10.º, bem como se se verificar alguma incompatibilidade ou desconformidade de princípios entre os estatutos da associação sindical requerente e os estatutos e declaração de princípios da FESMARPOR.

2 — Constituirão motivo de recusa de filiação a inscrição do requerente em qualquer outra organização cujos princípios e prática sejam incompatíveis com os da FESMARPOR.

3 — Em caso de recusa do pedido de filiação a direcção informará o candidato dos motivos que motivaram a deliberação.

4 — Da deliberação da direcção pode haver recurso para a assembleia geral interposto pelo requerente ou por qualquer dos associados.

5 — O recurso a que se refere o número anterior terá de ser interposto nos oito dias úteis subsequentes ao conhecimento da decisão comunicada pela direcção.

Artigo 13.º

Cancelamento da inscrição

1 — Constituirão motivo para cancelamento da inscrição como associado da FESMARPOR as razões constantes do n.º 2 do artigo 12.º

2 — O cancelamento da inscrição só é válido depois de aprovado em assembleia geral.

Artigo 14.º

Perda da qualidade de associado

1 — Perdem a qualidade de associados os filiados que:

a) Se retirem voluntariamente da FESMARPOR, comunicando a decisão por escrito à direcção com a antecedência mínima de 90 dias;

b) Deixem de pagar a quotização fixada por período superior a três meses e, depois de avisados por escrito, não efectuarem o pagamento no prazo de 30 dias a contar da recepção do aviso;

c) Sejam notificados do cancelamento da inscrição;

d) Tenham sido punidos com a pena de expulsão;

e) Deixem de ter existência jurídica, se se tratar de pessoa colectiva.

2 — Os associados que se retirarem voluntariamente liquidarão conjuntamente com a comunicação de desvinculação eventuais débitos à Confederação, bem como a quotização dos três meses a que se refere a alínea a) do n.º 1.

3 — A perda da qualidade de associado implica sempre a perda de todos os direitos, inclusive de todas as importâncias pagas à FESMARPOR a título de quotização ou a qualquer outro título.

Artigo 15.º

Readmissão

1 — Os associados podem ser readmitidos nas mesmas condições previstas para a admissão, salvo nos casos de cancelamento da qualidade de associado e de expulsão, em que o pedido terá de ser apreciado em assembleia geral e aprovado por maioria de dois terços dos presentes, sob proposta da direcção ou de três filiados.

2 — Os associados readmitidos estão dispensados do pagamento da jóia de inscrição e assumirão todos os direitos logo que regularizados eventuais débitos à Confederação.

Artigo 16.º

Jóia de inscrição

1 — A jóia de inscrição de novos associados a que se refere a alínea g) do artigo 10.º será de montante equivalente a 25 % do total mensal percebido pela Confederação a título de quotização dos sindicatos filiados e terá de ser entregue até 10 dias após a comunicação da aceitação da filiação.

2 — O disposto no número anterior não será aplicado aos associados que tenham a natureza de pessoa singular, sendo fixada pela direcção a jóia de inscrição devida por estes.

Artigo 17.º

Direitos dos associados

São direitos dos associados confederados:

a) Propor candidatos e subscrever propostas de candidatura a membros dos órgãos associativos da Confederação, bem como eleger e destituir esses mesmos órgãos, nas condições fixadas nos presentes estatutos e nos regulamentos aplicáveis;

b) Participar em todas as deliberações que lhes digam directamente respeito;

c) Participar activa e livremente nas actividades da FESMARPOR a todos os níveis, nomeadamente nas reuniões do congresso e da assembleia geral, propondo, requerendo, apresentando e votando os documentos, as moções e as propostas que entendam convenientes;

d) Beneficiar da acção desenvolvida pela Confederação em defesa dos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores;

e) Ser informado regularmente de toda a actividade desenvolvida em geral pela Confederação e em particular por cada um dos respectivos órgãos associativos;

f) Participar nas deliberações sobre o programa de acção, o orçamento e a proposta de quotização, bem como sobre o relatório e as contas a apresentar anualmente;

g) Expressar os seus pontos de vista sobre todas as questões do interesse dos trabalhadores e formular as críticas que tiverem por convenientes à actuação e às decisões dos órgãos da Confederação, mas sempre no seio desta e sem prejuízo de respeitar as decisões maioritária e democraticamente tomadas;

h) Recorrer para a assembleia geral das decisões dos órgãos associativos que contrariem os presentes estatutos ou lesem alguns dos seus direitos;

i) Tratando-se de pessoa colectiva, definir livremente a sua forma de organização e funcionamento internos, com respeito pelos princípios do sindicalismo livre, bem como da independência e da gestão democrática das associações sindicais;

j) Receber todas as publicações técnicas, formativas e informativas emitidas, propostas ou divulgadas pela Confederação;

k) Receber todas as informações de que a Confederação disponha sobre processos negociais em curso ou concluídos nos restantes portos;

l) Ser consultado sobre assuntos relacionados com a actividade representada ou âmbito profissional;

m) Requerer e receber o apoio possível da FESMARPOR e, por seu intermédio, dos restantes associados confederados e organizações em que aquela se encontre filiada, na prossecução dos seus objectivos específicos de acção e de organização.

Artigo 18.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

a) Participar activamente nas actividades da Confederação e manter-se delas informados, bem como prestar todas as informações que lhes sejam solicitadas no âmbito dos presentes estatutos;

b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos e demais regulamentação interna, bem como as deliberações dos órgãos competentes, tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;

c) Pagar mensalmente as quotas devidas à Confederação e outros encargos nos termos validamente aprovados;

d) Agir solidariamente na defesa dos interesses colectivos e cooperar no estreitamento das relações entre os associados confederados e entre os trabalhadores por eles representados;

e) Promover a aplicação prática das orientações definidas pela Confederação;

f) Fortalecer a organização e a acção sindical na área da sua actividade, bem como organizar, dirigir e apoiar a luta dos trabalhadores pela satisfação das suas reivindicações;

g) Divulgar as publicações e o programa de acção da Confederação;

h) Promover todas as acções que visem o fortalecimento da Confederação e do seu prestígio;

i) Divulgar, por todos os meios ao seu alcance, os princípios e objectivos do movimento sindical livre e democrático, com vista ao alargamento da sua influência;

j) Apoiar activamente a Confederação na prossecução dos seus objectivos;

k) Tratando-se de pessoa colectiva, enviar à Confederação um exemplar dos estatutos em vigor, bem como das alterações subsequentes;

l) Tratando-se de pessoa colectiva, fornecer à Confederação e manter actualizado o número total de trabalhadores seus filiados;

m) Dar conhecimento à Confederação dos processos negociais em que estejam envolvidos e fornecer todos os acordos de natureza colectiva que venham a concluir;

n) Tratando-se de pessoa colectiva, informar a Confederação sobre a realização de assembleias gerais, designadamente as de carácter eleitoral, enviando os resultados eleitorais e a identificação dos eleitos;

o) Informar atempadamente a direcção da Confederação sobre os processos de conflitos laborais em que participe, facultando todas as informações indispensáveis à compreensão da acção a desencadear;

p) Facilitar, designadamente não se opondo por qualquer forma, os contactos directos entre os membros dos órgãos associativos da Confederação e os trabalhadores filiados e vice-versa.

Artigo 19.º

Deveres e direitos dos membros dos órgãos da FESMARPOR

1 — São deveres dos membros dos órgãos da FESMARPOR:

a) Observar e fazer cumprir os estatutos e regulamentos da Confederação;

b) Exercer com zelo, isenção, assiduidade e dedicação os cargos para que foram eleitos ou designados;

c) Não sobrepor os interesses específicos de um associado aos interesses colectivos comuns que à Confederação incumbe assegurar.

2 — São direitos dos membros dos órgãos da FESMARPOR:

a) Participar e ser informados de todas as actividades da sua área de competência;

b) Ser reembolsados, salvo se o exercício da sua actividade sindical for a tempo inteiro, de qualquer prejuízo material que lhes advinha do exercício de cargos electivos, desde que devidamente provado.

3 — Com as necessárias adaptações, constituem deveres e direitos dos membros designados para cargos de representação da FESMARPOR os mesmos que cabem aos membros dos seus órgãos.

CAPÍTULO IV

Do regime disciplinar

Artigo 20.º

Poder disciplinar e recurso

O poder disciplinar será exercido pela direcção da Confederação, cabendo recurso para a assembleia geral.

Artigo 21.º

Penas disciplinares

Aos associados poderão ser aplicadas, consoante a gravidade da falta cometida, as seguintes penas disciplinares:

- a) Repreensão simples em acta;
- b) Repreensão registada com divulgação a todos os associados;
- c) Suspensão até 90 dias;
- d) Expulsão.

Artigo 22.º

Motivo para aplicação das penas disciplinares

1 — São motivo para aplicação das penas previstas nas alíneas a) e b) do artigo anterior as situações em que os associados, por forma consciente, não cumpram algum dos deveres previstos no artigo 18.º

2 — Incurrem na pena de suspensão os associados que reincidam na infracção prevista no número anterior.

3 — Sujeitam-se à pena de expulsão os associados que:

- a) Pratiquem a violação sistemática dos estatutos e dos regulamentos internos da Confederação;
- b) Não acatem as deliberações validamente tomadas pelos órgãos associativos, desde que não tenham sido precedentemente impugnadas;
- c) Pratiquem actos contrários aos princípios do sindicalismo democrático contidos nos estatutos da FESMARPOR e, nomeadamente, na sua declaração de princípios.

Artigo 23.º

Aplicação das penas disciplinares

1 — A competência para a aplicação das penas disciplinares estabelecidas nas alíneas a), b) e c) do artigo 21.º pertence à direcção.

2 — A pena de expulsão, reservada aos casos previstos no n.º 3 do artigo 22.º, pode ser proposta pela direcção, por três sindicatos ou por uma federação e só pode ser aplicada depois de votada favoravelmente pela assembleia geral por maioria de dois terços dos associados presentes, não podendo este número ser inferior a metade e mais um dos representantes dos filiados.

3 — O voto a que se refere o número anterior será sempre secreto.

Artigo 24.º

Garantias de defesa

1 — Nenhuma pena será aplicada, com exclusão da referida na alínea a) do artigo 21.º, sem que seja instaurado o correspondente processo disciplinar pela direcção.

2 — Instaurado o processo, será enviada ao arguido, por carta registada com aviso de recepção, nota de culpa discriminando os factos de que é acusado e indicando as normas violadas.

3 — O associado arguido poderá contestar por escrito a nota de culpa, no prazo de 20 dias após a recepção da carta registada, e requerer todas as diligências necessárias ao apuramento da verdade, bem como apresentar testemunhas até ao máximo de cinco.

4 — A falta de resposta no prazo indicado constitui indício da veracidade dos factos imputados.

Artigo 25.º

Recurso

1 — Ao associado é reconhecido o direito de recorrer para a assembleia geral das penas aplicadas pela direcção, no prazo de 15 dias úteis após a recepção da comunicação escrita das mesmas.

2 — Das penas aplicadas pela assembleia geral cabe recurso para o tribunal competente.

Artigo 26.º

Efeitos suspensivos

O recurso tem efeitos suspensivos da aplicação da pena.

Artigo 27.º

Prescrição

A iniciativa do procedimento disciplinar prescreve no prazo de 90 dias sobre a data da acta da direcção em que, pela primeira vez, constar o conhecimento dos factos motivadores de procedimento disciplinar.

CAPÍTULO V

Dos órgãos

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 28.º

Enumeração dos órgãos associativos

São órgãos associativos da FESMARPOR:

- a) O congresso;
- b) A assembleia geral;
- c) A mesa da assembleia geral;
- d) A comissão de fiscalização;
- e) A direcção;
- f) As secções profissionais.

Artigo 29.º

Composição dos órgãos associativos

Os órgãos associativos da FESMARPOR são exclusivamente compostos pelos seus filiados.

Artigo 30.º

Membros dos órgãos associativos

1 — São membros dos órgãos associativos da FESMARPOR os sócios propostos pelos filiados e eleitos nos termos dos presentes estatutos.

2 — Salvaguardado o disposto no número seguinte, o impedimento temporário ou definitivo dos membros dos órgãos associativos implica a sua substituição nos termos previstos no regulamento eleitoral.

3 — Os membros dos órgãos associativos que, na sequência de um acto eleitoral, deixem de exercer cargos nos corpos gerentes dos sindicatos a que pertençam poderão ser substituídos por iniciativa das respectivas direcções, mediante comunicação escrita dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral da Confederação, nos 30 dias subsequentes à tomada de posse dos novos corpos gerentes.

4 — Os membros eleitos manter-se-ão em exercício até serem empossados os respectivos sucessores.

Artigo 31.º

Mandato dos membros dos órgãos associativos

1 — O mandato dos membros eleitos para os órgãos associativos é de quatro anos.

2 — Os membros eleitos para preencherem vagas nos órgãos associativos no decurso de um quadriénio terminam o seu mandato no final do mesmo.

Artigo 32.º

Incompatibilidades electivas

É incompatível o exercício de cargos simultâneos na comissão de fiscalização e na direcção por membros do mesmo sindicato ou federação quando se trate dos cargos de presidente dos respectivos órgãos.

Artigo 33.º

Comissões directivas

1 — Haverá lugar à designação de comissões directivas quando:

a) Todos os órgãos associativos se demitam ou sejam destituídos;

b) A direcção fique reduzida a um número de membros inferior ao da sua composição, depois de esgotados os substitutos.

2 — As comissões directivas são designadas pelo prazo máximo de seis meses, salvo se faltarem menos de 12 meses para a realização de novas eleições, caso em que permanecerão no exercício das suas funções até à posse dos representantes dos membros que integrem os órgãos da Confederação.

3 — As comissões directivas designadas ao abrigo da alínea a) do n.º 1 serão constituídas por um número de membros não inferior a um terço do número total de associados e será de número ímpar.

4 — As comissões directivas designadas ao abrigo da alínea b) do n.º 1 serão constituídas por três elementos, não podendo as suas competências ultrapassar as da própria direcção.

SECÇÃO II

Congresso

Artigo 34.º

Definição e competências

O congresso é um órgão associativo da Confederação não electivo, ao qual compete:

a) Eleger os membros dos órgãos associativos electivos;

b) Definir as grandes linhas de orientação político-sindical do sector portuário marítimo e aprová-las por quadriénio em programa de acção;

c) Pronunciar-se sobre questões de fundo, a propósito das quais a direcção entenda obter orientações.

Artigo 35.º

Membros do congresso

1 — O congresso da FESMARPOR é constituído pelos membros efectivos dos órgãos associativos e pelos delegados designados pelos filiados até oito dias antes de cada reunião.

2 — O número de delegados ao congresso a designar por cada filiado é proporcional ao valor da quotização que lhe compete pagar mensalmente à Confederação e será fixado anualmente pela assembleia geral que aprovar o orçamento para o ano seguinte.

3 — O número de delegados a designar por cada associação sindical filiada não poderá ser inferior a dois nem superior 30 % do total de delegados ao congresso, devendo observar-se, em qualquer circunstância, uma paridade do número de delegados do sector portuário e do sector marítimo.

4 — A secção profissional dos trabalhadores inseridos em postos de trabalho conexos, complementares ou subsidiários da actividade marítima e ou da actividade portuária poderá designar delegados ao congresso em número que não exceda 10 % do total de delegados.

Artigo 36.º

Reuniões do congresso

1 — O congresso reúne em sessão ordinária, de quatro em quatro anos, para eleger os membros constituintes dos órgãos associativos e aprovar as grandes linhas de orientação programática da FESMARPOR para o quadriénio seguinte.

2 — O congresso reunirá em sessão extraordinária para eleições intercalares, em consequência da demissão ou destituição de qualquer órgão associativo.

3 — Poderá ainda reunir para fins consultivos, sempre que solicitado pela direcção.

4 — A convocação do congresso é da competência do presidente da mesa da assembleia geral e far-se-á, sem prejuízo de regime legal que disponha noutros termos, através de comunicação escrita dirigida a todos os filiados por correio registado com aviso de recepção e será feita com a antecedência mínima de 45 dias para os efeitos previstos no n.º 1, com, pelo menos, 30 dias de antecedência para efeitos do n.º 2 e com uma antecedência mínima de 8 dias para os efeitos previstos no n.º 3.

5 — O processo eleitoral dos membros dos órgãos associativos obedecerá ao disposto no regulamento eleitoral que constitui o anexo aos presentes estatutos e que deles fará parte integrante.

6 — Para efeitos de fiscalização do processo eleitoral será constituída, até ao termo do prazo a que se refere o n.º 1 do artigo 5.º do regulamento eleitoral, uma comissão composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por um representante de cada lista concorrente ao acto eleitoral; cabendo àquele voto de qualidade, em caso de empate nas respectivas deliberações.

Artigo 37.º

Composição da mesa do congresso

A mesa do congresso será composta pelos membros efectivos dos órgãos associativos em exercício, competindo à mesa da assembleia geral dirigir os trabalhos.

Artigo 38.º

Quórum

1 — O congresso só poderá reunir desde que à hora para que tenha sido convocado estejam presentes pelo menos metade e mais um dos seus membros. Não se registando quórum, o congresso reunirá uma hora depois com qualquer número de membros presentes.

2 — As deliberações do congresso são tomadas por maioria simples dos membros presentes na altura da votação.

Artigo 39.º

Votação

1 — Cada membro ao congresso tem direito a um voto.

2 — Não é permitido o voto por procuração nem o voto por correspondência, excepto, quanto a este último caso, em actos eleitorais, desde que razões ponderosas o justifiquem e sejam aceites pela mesa da assembleia geral, devendo ser cumpridas todas as formalidades previstas para esta situação no regulamento eleitoral.

SECÇÃO III

Assembleia geral

Artigo 40.º

Composição da assembleia geral

1 — A assembleia geral da Confederação é constituída por associados que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos estatutários e a sua composição determinar-se-á em função de critérios de representatividade das respectivas pessoas singulares e colectivas, por forma que se garanta uma correcta ponderação da proporcionalidade do número de trabalhadores directa ou indirectamente representados a nível da FESMARPOR e a paridade entre o número de representantes de marítimos e portuários, cabendo à direcção e à mesa da assembleia geral fixar, por deliberação conjunta e com a necessária antecipação, o número e a proveniência dos membros desse órgão.

2 — Os associados que tenham a natureza de pessoa colectiva serão sempre, e no mínimo, representados na assembleia geral pelo presidente do respectivo órgão dirigente.

3 — Para efeitos do que dispõe o n.º 1, consideram-se no pleno gozo dos seus direitos os filiados que não devam quotização por período superior ao mês que antecede o da realização da assembleia geral.

Artigo 41.º

Direito de voto

Para efeitos de votação na assembleia geral, a cada membro deste órgão serão atribuídos votos proporcionais

ao montante da quota que pelo respectivo associado for devida de acordo com os critérios fixados nos presentes estatutos, devendo ser assegurada a paridade de votos conferidos à organização sindical portuária e à organização sindical marítima.

Artigo 42.º

Votos por procuração e por correspondência

Não é permitido o voto por procuração nem o voto por correspondência.

Artigo 43.º

Formas de votação

1 — Sempre que nos termos destes estatutos e respectivos regulamentos o voto não tenha de ser secreto, poderá ser nominal, por braço levantado, manutenção da postura inicial ou por aclamação, de acordo com o que em cada votação for aprovado para determinar a deliberação.

2 — Deverão ser sempre contados os votos a favor, os contra e as abstenções, fazendo-se tantas contraprovas quantas as necessárias à confirmação da contagem, que deverá ser efectuada pela mesa da assembleia geral, sendo anunciados em voz alta os resultados.

3 — As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos representantes dos filiados presentes no momento da votação, salvo se outra coisa estiver prevista nestes estatutos.

Artigo 44.º

Competência da assembleia geral

Compete exclusivamente à assembleia geral:

a) Eleger as comissões directivas a que se refere o artigo 33.º e definir as suas competências;

b) Ratificar, sempre que for caso disso, a designação de representantes da Confederação para cargos e organismos em que esta tenha assento;

c) Destituir os órgãos associativos e os representantes a que se refere a alínea anterior;

d) Aprovar acções a desenvolver não previstas no programa de acção aprovado pelo congresso;

e) Deliberar sobre as alterações aos estatutos e aprovar os regulamentos internos necessários à sua execução;

f) Aprovar o orçamento anual e a proposta de quotização, o relatório e as contas de cada exercício e os correspondentes pareceres da comissão de fiscalização;

g) Fixar e alterar a quotização e demais contribuições devidas pelos associados, bem como fixar o número de delegados ao congresso;

h) Aplicar a disciplina da sua competência e apreciar e julgar os recursos interpostos nesta matéria;

i) Apreciar a actividade desenvolvida pela direcção, comissão de fiscalização ou mesa da assembleia geral ou por qualquer dos representantes dos seus membros;

j) Deliberar sobre a fusão ou dissolução da Confederação, bem como sobre a filiação desta em organizações sindicais nacionais ou internacionais;

k) Deliberar sobre a acumulação de cargos em órgãos associativos com o desempenho de funções governamentais ou de representação;

l) Decidir dos recursos interpostos de decisões de quaisquer órgãos estatutários e arbitrar conflitos que eventualmente surjam entre aqueles órgãos;

m) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam submetidas pela direcção ou por qualquer dos filiados;

n) Autorizar a direcção a alienar ou adquirir por título oneroso quaisquer bens imóveis e a efectuar despesas não previstas no orçamento anual;

o) Deliberar sobre o alargamento do âmbito de representação da Confederação a outros sectores de actividades;

p) Autorizar a participação nas assembleias, sem direito a voto, de organizações sindicais não filiadas na Confederação ou de quaisquer entidades;

q) Regularizar o exercício do direito de tendência.

Artigo 45.º

Reuniões obrigatórias da assembleia geral

A assembleia geral reunirá obrigatoriamente, em sessão ordinária, até ao dia 30 de Abril para efeitos de aprovação do relatório e contas do ano anterior e, até ao dia 30 de Novembro, para aprovação do orçamento e da proposta de quotização para o ano seguinte.

Artigo 46.º

Reuniões extraordinárias da assembleia geral

1 — A assembleia geral reunirá extraordinariamente, para os efeitos de quaisquer das alíneas do artigo 44.º não referidas no artigo 45.º:

a) A requerimento de qualquer dos órgãos associativos;

b) A requerimento de, pelo menos, um associado com a natureza de pessoa colectiva.

2 — Os requerimentos a que aludem as alíneas do número anterior são dirigidos ao presidente da mesa da assembleia geral ou a quem o substitua, deles devendo constar fundamentação sintética e a ordem de trabalhos proposta.

Artigo 47.º

Convocação da assembleia geral

1 — Sem prejuízo de disposição legal, estatutária ou regulamentar que disponha expressamente de forma diferente, a convocação da assembleia geral deve fazer-se mediante aviso dirigido a todos os filiados sob registo e com aviso de recepção ou por qualquer meio de comunicação electrónica com garantias de fiabilidade comprovada.

2 — A convocatória será expedida no prazo máximo de 15 dias sobre a data em que o presidente da mesa tiver recebido o requerimento a que se refere o artigo 46.º e com a antecedência fixada no artigo 50.º

Artigo 48.º

Conteúdo da convocatória

Da convocatória constará, sempre a indicação da ordem de trabalhos, o local, o dia e a hora da reunião e deverá ser publicada com a antecedência mínima de três dias num dos jornais da localidade da sede da FESMARPOR ou em alternativa num dos jornais diários aí mais lidos.

Artigo 49.º

Poder deliberativo

A assembleia geral só pode deliberar sobre os pontos constantes da ordem de trabalhos, salvo se, estando presentes todos os filiados, for decidido de outro modo por unanimidade.

Artigo 50.º

Prazos de convocação

1 — A assembleia que tiver que deliberar sobre as matérias referidas nas alíneas e), j) e o) do artigo 44.º será sempre convocada com a antecedência mínima de 30 dias.

2 — A assembleia que tiver que deliberar sobre as matérias referidas nas alíneas b), c), g), h) e k) do artigo 44.º será sempre convocada com a antecedência mínima de 15 dias.

3 — A assembleia que tiver que deliberar sobre as matérias referidas nas alíneas não mencionadas nos números anteriores será sempre convocada com a antecedência mínima de oito dias.

Artigo 51.º

Quórum para deliberação

1 — A assembleia geral, salvaguardadas disposições estatutárias em contrário, reunirá e poderá deliberar se à hora para que tiver sido convocada estiverem presentes metade e mais um dos membros que fazem parte desse órgão. Não se registando o referido quórum, a assembleia reunirá meia hora depois com qualquer número dos seus membros.

2 — As deliberações sobre a alteração dos estatutos, destituição de órgãos associativos, filiação em organizações sindicais nacionais ou internacionais e alargamento do âmbito de actividades têm de ser tomadas por uma maioria de dois terços dos membros da assembleia presentes na altura da votação, não podendo, todavia, este número ser inferior a metade e mais um dos membros deste órgão.

3 — As deliberações sobre fusão, dissolução ou integração requerem o voto favorável de três quartos dos membros da assembleia, cujos filiados mantenham a essa data o pleno gozo dos seus direitos.

SECÇÃO IV

Mesa da assembleia geral

Artigo 52.º

Definição

A mesa da assembleia geral é um órgão associativo electivo.

Artigo 53.º

Composição, reuniões e substituições

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por três membros, cabendo a um o cargo de presidente, que será rotativamente, de quatro em quatro anos, de proveniência sindical marítima ou portuária, e aos outros dois,

respectivamente, o de vice-presidente e o de secretário. Quando o presidente for de proveniência sindical portuária, o vice-presidente será de proveniência marítima e vice-versa.

2 — Realizar-se-ão reuniões da mesa da assembleia geral por convocação e por iniciativa do respectivo presidente ou a solicitação dos dois restantes membros.

3 — Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente da mesa será substituído pelo vice-presidente.

4 — As faltas do vice-presidente e do secretário serão supridas por escolha, promovida pelo presidente da mesa ou de membro ou membros da própria assembleia e por esta aceites.

Artigo 54.º

Competências da mesa da assembleia geral e dos seus membros

1 — Compete à mesa da assembleia geral:

- a) Convocar e dirigir as reuniões da assembleia geral e do congresso;
- b) Organizar o processo eleitoral;
- c) Elaborar e divulgar as actas das sessões.

2 — Compete ao presidente da mesa:

- a) Convocar a assembleia geral e o congresso;
- b) Assinar o expediente e as convocatórias expedidas pela mesa;
- c) Dirigir as reuniões da própria mesa, da assembleia geral e do congresso;
- d) Dar posse aos membros dos órgãos associativos;
- e) Exarar os termos de abertura e de encerramento e rubricar as folhas dos livros de actas e assinar estas;
- f) Velar para que a todos os associados e membros dos órgãos associativos sejam enviados pela direcção os documentos a apreciar e votar em assembleia geral e em congresso;
- g) Acompanhar as reuniões dos restantes órgãos associativos;
- h) Receber e verificar a regularidade das candidaturas apresentadas ao acto eleitoral e presidir às respectivas comissões e mesa;
- i) Aceitar no prazo legal os recursos interpostos nos termos estatutários;
- j) Velar pelo rigoroso cumprimento da lei, dos estatutos e dos regulamentos internos, bem como exercer as demais atribuições que lhe sejam cometidas.

3 — Compete ao vice-presidente auxiliar o presidente no exercício das suas atribuições e substituí-lo nas suas faltas ou impedimentos.

4 — Compete ao secretário:

- a) Redigir e, conjuntamente com os restantes membros da mesa, assinar as actas das sessões;
- b) Organizar todo o expediente relacionado com a mesa da assembleia geral.

SECÇÃO V

Comissão de fiscalização

Artigo 55.º

Definição

A comissão de fiscalização é um órgão associativo electivo.

Artigo 56.º

Composição, reuniões e voto

1 — A comissão de fiscalização é constituída por três membros efectivos, cabendo a um o cargo de presidente — que, de quatro em quatro anos, será exercido rotativamente por um representante de proveniência portuária e por um representante de proveniência marítima — e aos outros dois os cargos, respectivamente, de secretário e de relator.

2 — Com os membros efectivos é eleito um substituto.

3 — A comissão de fiscalização reunirá a convocação do seu presidente ou a convocação conjunta do secretário e do relator, a solicitação da direcção ou de, pelo menos, dois sindicatos filiados ou uma federação, podendo ainda ser solicitada a sua convocação pelo secretariado executivo de qualquer das secções profissionais da Confederação.

4 — A comissão de fiscalização, cujas decisões serão tomadas por maioria simples de votos, não poderá deliberar sem que esteja presente a maioria dos seus membros, cabendo ao presidente o voto de qualidade em caso de empate.

Artigo 57.º

Competências

Compete à comissão de fiscalização:

- a) Fiscalizar o cumprimento dos estatutos e regulamentos da Confederação, assinalando eventuais irregularidades à assembleia geral;
- b) Dar parecer sobre os orçamentos, relatórios e contas gerais da FESMARPOR e propostas de quotização apresentados pela direcção;
- c) Examinar, no mínimo trimestralmente, a contabilidade da Confederação e, sempre que o entender, a documentação da tesouraria;
- d) Solicitar a convocação da assembleia geral;
- e) Apresentar à assembleia geral e à direcção as sugestões e propostas que entenda de interesse para a Confederação no plano financeiro;
- f) Pronunciar-se sobre a aquisição e alienação de bens imóveis;
- g) Exercer todas as demais atribuições que lhe sejam cometidas pelos estatutos ou por deliberação da assembleia geral.

SECÇÃO VI

Direcção

Artigo 58.º

Natureza da direcção

A direcção é o órgão executivo da Confederação, de constituição electiva.

Artigo 59.º

Composição

1 — A direcção é constituída por sete membros efectivos, cabendo a um o cargo de presidente, que será de proveniência sindical portuária ou marítima, rotativamente de quatro em quatro anos, e aos demais os cargos de vice-presidente, tesoureiro e vogais. Quando o presidente for de proveniência sindical portuária, o vice-presidente será de proveniência marítima e vice-versa.

2 — Com excepção do presidente, o número de membros da direcção de proveniência sindical marítima será sempre igual ao dos respectivos membros de proveniência sindical portuária.

3 — Os membros da direcção têm lugar, por inerência, no secretariado executivo da secção profissional correspondente à sua proveniência sectorial, em conformidade com o disposto no artigo 67.º

4 — O vice-presidente substitui o presidente nos seus impedimentos temporários.

5 — Em casos de impedimento definitivo do presidente, será nomeado novo presidente pela assembleia geral da mesma proveniência sindical do anterior.

6 — O presidente, sempre que o deseje ou lhe seja solicitado, participará, sem direito a voto, nas reuniões dos secretariados executivos das secções.

Artigo 60.º

Reuniões e deliberações

1 — A direcção reunirá sempre que necessário e, obrigatoriamente, uma vez por mês.

2 — As deliberações só poderão ser tomadas estando presente a maioria dos membros da direcção e são tomadas por maioria simples.

3 — O presidente da direcção tem voto de qualidade em caso de empate.

4 — De todas as reuniões será lavrada acta, que, com a brevidade possível, será divulgada a todos os filiados.

Artigo 61.º

Solidariedade directiva

Os membros da direcção respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato, salvo se contra eles se pronunciarem expressamente no momento da deliberação, ou na primeira reunião após terem tido dela conhecimento.

Artigo 62.º

Descentralização de actuação

Com vista a uma maior operacionalidade de intervenção da Confederação; a direcção descentralizará a sua actuação, designadamente deslocando-se com frequência a todos os portos nacionais, reunindo com os órgãos representativos dos filiados e atribuindo à supervisão directa de cada um dos seus membros determinadas áreas geográficas, portos ou actividades representadas.

Artigo 63.º

Competências

Compete à direcção:

- a) Representar a Confederação em juízo e fora dele;
- b) Outorgar convenções colectivas de trabalho, de acordo com o mandato das respectivas secções profes-

sionais, nos termos definidos nos presentes estatutos e de acordo com os mandatos que em cada caso lhe forem conferidos pelos filiados;

c) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, regulamentos internos e deliberações validamente tomadas;

d) Deferir ou indeferir as propostas de filiação de novos sócios, nos termos destes estatutos;

e) Dirigir a Confederação de acordo com as linhas de orientação e o programa de acção aprovados em congresso;

f) Designar representantes para cargos de representação da FESMARPOR;

g) Apoiar e suscitar o apoio dos filiados ao inspector da ITF e a esta federação internacional na campanha contra os navios de bandeira de conveniência;

h) Elaborar e manter actualizado um inventário dos haveres da Confederação;

i) Submeter anualmente à assembleia geral o relatório e as contas de cada exercício, bem como o orçamento e a proposta de quotização;

j) Administrar os bens e gerir os fundos da Confederação ou que os associados lhe entregarem com a mesma finalidade e criar as comissões e os grupos de trabalho indispensáveis à consecução dos fins do organismo;

k) Admitir, suspender e demitir os funcionários da Confederação, bem como fixar as suas condições de trabalho de harmonia com a legislação vigente;

l) Assumir posição formal sobre o alargamento do âmbito de actividades da Confederação e apresentar em conformidade propostas fundamentadas à assembleia geral;

m) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços da Confederação e das comissões e grupos de trabalho instituídos;

n) Apoiar todos os filiados nas matérias e assuntos por estes apresentados;

o) Manter todos os filiados informados sobre a evolução e alterações registadas no sector portuário e marítimo a nível interno e externo, de acordo com as informações que cheguem ao seu conhecimento;

p) Criar publicações de carácter técnico, informativo e de opinião, divulgando-as com a regularidade possível;

q) Exercer as competências previstas no artigo 8.º, alínea o).

Artigo 64.º

Cargos de representação

Os cargos de representação a que se refere a alínea f) do artigo anterior serão, em princípio, preenchidos por membros direcção da Confederação, que poderá, ainda, designar membros dos outros órgãos associativos.

Artigo 65.º

Secretariado permanente

Sob orientação directa e supervisão da direcção, poderá funcionar um secretariado permanente, que poderá incluir um secretário administrativo, consultores juristas e de economia e os colaboradores administrativos e auxiliares necessários à correcta e eficiente execução das tarefas da Confederação.

SECÇÃO VII

Secções profissionais

Artigo 66.º

Natureza e individualização

1 — As secções profissionais são estruturas internas de organização descentralizada, constituídas em função das áreas profissionais correspondentes à especificidade dos segmentos de actividade compreendidos no âmbito de representação da Confederação.

2 — São três as secções profissionais passíveis de organização interna e de funcionamento como tais:

- a) A secção portuária;
- b) A secção marítima;
- c) A secção de actividades conexas, complementares e subsidiárias da actividade operacional portuária e da actividade marítima.

Artigo 67.º

Composição do secretariado executivo das secções

Cada secção é coordenada e dirigida por um secretariado executivo, do qual farão parte um mínimo de dois e um máximo de três membros efectivos da direcção, pertencentes à respectiva área profissional, e ainda um ou dois outros membros designados internamente pelos associados que integrem essa secção, por forma que a composição desse órgão tenha um número ímpar de membros.

Artigo 68.º

Condições específicas dos associados em nome individual

Os associados da Confederação que se tenham filiado em nome individual consideram-se integrados na secção correspondente à respectiva área de intervenção profissional, a partir da qual podem, nos termos previstos nos estatutos, exercer os direitos decorrentes da sua qualidade de filiados, nomeadamente quanto ao direito de elegerem e de serem eleitos.

Artigo 69.º

Competências do secretariado executivo da secção

Compete ao secretariado executivo da respectiva secção:

- a) Outorgar em nome da Confederação, quando mandatada para o efeito, as convenções colectivas de trabalho da sua área profissional;
- b) Propor à direcção o deferimento ou o indeferimento de pedidos de filiação, a título individual, que sejam formulados nos termos previstos nos estatutos da Confederação;
- c) Dirigir a secção de acordo com as orientações gerais da Confederação;
- d) Apoiar a direcção em todas as matérias que digam respeito à sua área profissional;
- e) Gerir administrativamente a respectiva secção;
- f) Propor, em conformidade com a vontade manifestada pelos interessados, a candidatura a cargos electivos de associados da Confederação que se encontrem filiados nesta em nome individual.

Artigo 70.º

Reuniões e deliberações

1 — A secção reunirá sempre que necessário.

2 — As deliberações só poderão ser tomadas estando presente a maioria dos membros da secção e são tomadas por maioria simples.

CAPÍTULO VI

Do regime patrimonial

Artigo 71.º

Princípios gerais

1 — A FESMARPOR possuirá contabilidade própria, devendo, para isso, a direcção criar os livros adequados justificativos das receitas e das despesas e o inventário dos bens patrimoniais.

2 — O ano financeiro coincide com o ano civil.

Artigo 72.º

Requisitos formais dos actos responsabilizantes da Confederação

1 — Para que a FESMARPOR fique obrigada basta que os respectivos documentos sejam assinados por dois membros da direcção, sendo sempre um marítimo e outro portuário, com intervenção do tesoureiro quando se trate de matéria financeira.

2 — As secções profissionais têm autonomia administrativa, devendo os respectivos documentos ser assinados, pelo menos, por dois membros do respectivo secretariado executivo.

3 — As secções profissionais poderão afectar ao seu funcionamento pessoal próprio incumbido de assegurar a respectiva gestão administrativa, ficando o mesmo funcionalmente dependente do correspondente secretariado executivo.

4 — Os encargos financeiros decorrentes da contratação de pessoal privativo de qualquer secção serão suportados por receitas próprias provenientes dos associados que integrem a respectiva secção.

Artigo 73.º

Normas sobre receitas e despesas

1 — As receitas e despesas constarão de orçamento anual.

2 — A direcção submeterá à assembleia geral, para aprovação, até ao final do mês de Novembro de cada ano, o orçamento e a proposta de quotização para o exercício seguinte.

3 — A direcção submeterá à assembleia geral, para aprovação, até ao final do mês de Abril de cada ano, o relatório e as contas do exercício findo.

4 — Os documentos a que se referem os n.ºs 2 e 3 serão sempre acompanhados de parecer da comissão de fiscalização e serão remetidos a todos os filiados até 15 dias antes da data fixada para a reunião em que devam ser apreciados e votados.

5 — O orçamento, a quotização fixada, o relatório e contas e o parecer da comissão de fiscalização deverão ser divulgados pela direcção aos associados logo que aprovados pela assembleia geral.

6 — As despesas da Confederação serão as necessárias ou convenientes à cabal realização efectiva dos seus fins.

7 — As receitas destinam-se obrigatoriamente ao pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade da Confederação.

Artigo 74.º

Receitas

Constituem receitas da Confederação:

- a) As quotizações dos associados e o produto das jóias de inscrição dos novos associados;
- b) As contribuições extraordinárias dos associados;
- c) Os juros de fundos depositados e os rendimentos de quaisquer outros bens;
- d) As receitas provenientes da realização de quaisquer iniciativas destinadas à angariação de fundos, bem como da realização de colóquios, jornadas e seminários.

Artigo 75.º

Proposta de quotização

1 — Anualmente, em conjunto com o orçamento, a direcção submeterá à apreciação da assembleia geral a proposta de quotização destinada à cobertura das despesas previstas.

2 — A proposta de quotização a pagar por cada filiado será estruturada em função da natureza singular ou colectiva dos associados, devendo, em relação as pessoas colectivas, traduzir-se em montantes que, por um lado, reflectam critérios objectivos de rateio proporcional ao número de sócios das respectivas associações sindicais e, por outro, assegurem um regime de paridade de encargos imputados à organização sindical marítima e à organização sindical portuária.

3 — A adequação da base de incidência das quotizações far-se-á em função das necessidades de realização das despesas que tiverem sido orçamentadas.

4 — A quotização será regularizada à FESMARPOR pelos associados, de uma só vez ou em duodécimos iguais, pagáveis até ao último dia de cada mês.

Artigo 76.º

Adicionais temporários de quotização

Por proposta da direcção, aprovada pela assembleia geral, poderão ser criados adicionais temporários de quotização para cobertura de défices no exercício em curso ou de despesas extraordinárias não previstas no orçamento.

CAPÍTULO VII

Dissolução e liquidação

Artigo 77.º

Condições para dissolução, fusão e integração

1 — A dissolução da FESMARPOR só poderá dar-se por deliberação da assembleia geral, verificada uma das seguintes condições:

- a) Quando estejam exaustos os haveres e os associados não queiram quotizar-se para os realizar;
- b) Quando o organismo se veja, por qualquer motivo, manifesta e definitivamente impossibilitado de exercer as funções para que foi criado;

c) Quando for deliberada a fusão ou integração nouro organismo sindical de nível idêntico e finalidade que integre a competência e as atribuições desta Confederação.

2 — A deliberação a que se refere o número anterior só pode ser tomada em assembleia geral expressamente convocada para o efeito, e votada nos termos do n.º 3 do artigo 51.º

Artigo 78.º

Liquidação

1 — A liquidação emergente da dissolução prevista nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo anterior será feita no mais curto prazo por uma comissão liquidatária constituída expressamente para o efeito no decurso da assembleia geral que aprovar a dissolução.

2 — Satisfeitas até onde for possível as eventuais dívidas, ou consignadas em depósito as quantias necessárias para a sua liquidação, os bens remanescentes não poderão ser distribuídos pelos associados.

3 — No caso de fusão ou de integração, todo o activo e passivo será transferido para a associação sindical competente, com a garantia da transferência para esta dos colaboradores ao serviço da FESMARPOR, seja qual for a natureza do respectivo vínculo e a sua antiguidade, salvo se os próprios colaboradores o não desejarem.

CAPÍTULO VIII

Disposições finais

Artigo 79.º

Casos omissos

Os casos omissos e as dúvidas de interpretação serão resolvidos pela assembleia geral.

Artigo 80.º

Entrada em vigor

Salvaguardados eventuais aspectos consignados nos artigos seguintes, os presentes estatutos são, para efeitos internos, considerados válidos e eficazes na data em que for efectuado o seu depósito no Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

CAPÍTULO IX

Disposições transitórias

Artigo 81.º

Realização de novas eleições

1 — As primeiras eleições, realizar-se-ão no prazo de 45 dias após a entrada em vigor dos presentes estatutos nos termos legais.

2 — Até à realização de novas eleições e designações ao abrigo dos presentes estatutos e respectivos anexos, a Confederação será dirigida por uma comissão directiva designada nos termos do artigo seguinte.

Artigo 82.º

Comissão directiva instaladora

1 — A Confederação será dirigida por uma comissão directiva instaladora, eleita na assembleia constituinte da FESMARPOR, que assume todos os poderes inerentes aos órgãos futuros da Confederação, até à data da posse dos titulares dos órgãos sociais da mesma, que vierem a ser eleitos nos termos previstos no artigo anterior.

2 — A comissão directiva a que se refere o número anterior é constituída pelos seguintes representantes de federações e sindicatos filiados à data da aprovação destes estatutos: quatro (quatro) representantes da FESMAR a designar por esta e mais quatro (quatro) representantes a designar pelos sindicatos portuários e um nono membro com funções de presidente da mesma.

Regulamento eleitoral

Artigo 1.º

Capacidade eleitoral

1 — São eleitores da Confederação os membros do congresso, tal como definidos no artigo 35.º dos estatutos da FESMARPOR.

2 — Só podem ser eleitos para os órgãos da FESMARPOR os associados a título individual com mais de um ano de filiação, que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos, e os associados das associações sindicais que estejam filiadas há mais de um ano e que se encontrem igualmente no pleno gozo dos seus direitos nos termos estatutários, contando-se, para efeitos de antiguidade, todo o tempo de eventuais filiações anteriores na Confederação que tenham sido objecto de interrupção nos termos a que se refere o artigo 15.º dos estatutos

3 — Até 15 dias após o envio do aviso convocatório, a mesa da assembleia geral divulgará a relação nominal dos associados que satisfazem o disposto no número anterior.

Artigo 2.º

Organização do processo eleitoral

A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral ou à comissão directiva instaladora, no caso da primeira eleição dos órgãos da Confederação, que, para o efeito:

a) Dirigirá e organizará todo o processo eleitoral, cabendo, no entanto, à comissão a que se refere o n.º 6 do artigo 36.º dos estatutos a fiscalização do mesmo;

b) Procederá à recepção das candidaturas formalizadas pelos filiados, cabendo, no entanto, à comissão eleitoral prevista no n.º 6 do artigo 36.º dos estatutos a verificação da conformidade dessas candidaturas;

c) Apreciará e deliberará sobre as reclamações que lhe sejam apresentadas;

d) Desencadeará as acções necessárias ao cumprimento do artigo 6.º, se for caso disso;

e) Promoverá a impressão das listas de candidatura aos diferentes órgãos associativos, que enviará a todos os filiados, juntamente com o processo de candidatura, até oito dias antes da realização do acto eleitoral;

f) Promoverá a impressão dos boletins de voto para o acto eleitoral de acordo com as disposições do presente regulamento.

Artigo 3.º

Apresentação e condições de candidatura

1 — Salvaguardado o disposto no artigo 6.º do presente regulamento, cada sindicato ou federação de sindicatos, individualmente ou em conjunto, pode propor candidatos a todos os órgãos associativos, em impresso próprio e uniforme fornecido pela mesa da assembleia geral, sendo ainda facultado a cada secção profissional propor candidatos que façam parte integrante da respectiva secção, se se tratar de associados da Confederação em nome individual.

2 — Das listas candidatas constará a denominação dos proponentes, o órgão ou órgãos a que respeitem as candidaturas, o nome completo dos candidatos ou dos representantes dos candidatos e o respectivo cargo a que se candidatam.

Artigo 4.º

Formalização das candidaturas

1 — As candidaturas apresentadas por associações sindicais serão propostas pelas respectivas direcções no impresso a que se refere o n.º 1 do artigo anterior e nos termos estabelecidos no seu n.º 2, o qual será autenticado com selo branco ou carimbo em uso no filiado, dele devendo constar ainda a assinatura dos candidatos; as candidaturas individuais apresentadas pelas secções serão propostas pelo respectivo secretariado executivo nos mesmos termos e com as mesmas formalidades.

2 — O impresso a que se refere o n.º 1 do artigo 3.º será remetido a todos os filiados conjuntamente com o aviso convocatório.

Artigo 5.º

Prazo para entrega de candidaturas

1 — As candidaturas deverão ser entregues ao presidente da mesa da assembleia geral da Confederação, ou enviadas ao mesmo, sob registo, até ao 15.º dia anterior ao designado para o acto eleitoral, sendo-lhe atribuída a respectiva letra pelo presidente da mesa, tendo em conta a ordem de entrada nos serviços da Confederação.

2 — Serão também consideradas as candidaturas recebidas até quarenta e oito horas depois, desde que do respectivo sobrescrito conste carimbo dos correios com data anterior ou igual à do limite fixado no n.º 1.

3 — Para os efeitos deste artigo, os serviços da Confederação registarão em todos os sobrescritos endereçados à mesa da assembleia geral a data e a hora da recepção.

4 — Pelos serviços administrativos da Confederação serão fornecidos envelopes expressamente destinados à expedição das candidaturas.

Artigo 6.º

Candidaturas insuficientes

1 — Não tendo sido apresentadas candidaturas suficientes para qualquer dos órgãos, a mesa da assembleia geral promoverá de imediato contactos com os filiados que não apresentaram candidaturas, no sentido de suprir esta lacuna.

2 — Não resultando positivas as acções referidas no número anterior, poderão os filiados interessados apresentar candidaturas a despeito do disposto no n.º 1 do artigo 3.º

Artigo 7.º

Data do acto eleitoral

1 — Salvo caso de força maior, devidamente justificado, as eleições terão lugar até 30 de Abril do ano imediato ao termo do mandato dos órgãos associativos, considerando-se o mandato sempre iniciado em 1 de Janeiro daquele ano.

2 — Eleições intercalares, qualquer que tenha sido o motivo que as determinou, terão sempre lugar até 45 dias após a deliberação ou acção que as motivou, salvo se os estatutos dispuserem de forma diversa.

Artigo 8.º

Adiamento do acto eleitoral

Em resultado das acções previstas no artigo 6.º, o acto eleitoral poderá ser adiado, por uma só vez, pelo período máximo de 30 dias, sem prejuízo de se manterem válidos os restantes prazos fixados neste regulamento, que não impeçam o cumprimento do citado artigo 6.º

Artigo 9.º

Características dos boletins de voto

1 — Haverá um boletim de voto de cor diferente para cada um dos órgãos associativos.

2 — Os boletins de voto terão formato rectangular e dimensões uniformes, serão de papel liso, não transparente, sem marcas ou sinais exteriores e conterão impressos ou dactilografados a designação dos órgãos associativos, os nomes dos candidatos e dos respectivos representantes, bem como os cargos correspondentes, por esta ordem, e a letra respectiva da lista candidata.

3 — Além do disposto no número anterior, os boletins de voto conterão um quadrado a seguir à indicação da respectiva letra da lista candidata destinado a nele ser aposta uma cruz, que significará o sentido de voto favorável do eleitor.

4 — Os candidatos a cada órgão associativo com os respectivos cargos a que se candidatam figurarão no correspondente boletim de voto, sendo o modelo definitivo enviado a todos os filiados nos oito dias que antecedem o acto eleitoral.

Artigo 10.º

Ordem do dia e duração do acto eleitoral

O acto eleitoral terá a duração previamente fixada, que constará do aviso convocatório, podendo, porém, terminar logo que, comprovadamente, todos os eleitores tenham votado.

Artigo 11.º

Mesa de voto

A mesa de voto funcionará no local do congresso e será constituída pelos membros da mesa da assembleia geral.

Artigo 12.º

Formas de votação

1 — O voto eleitoral é secreto e será realizado em simultâneo para os três órgãos associativos electivos, procedendo-se ao apuramento pela ordem referida no artigo 28.º dos estatutos.

2 — Não é permitido o voto por procuração.

3 — É permitido o voto por correspondência desde que:

a) O boletim de voto esteja dobrado em quatro, com a parte impressa voltada para dentro e contido em sobrescrito fechado;

b) Cada sobrescrito contenha somente o boletim de voto para um único órgão, única indicação escrita que constará no exterior;

c) Os sobrescritos referidos na alínea anterior estejam inseridos num outro sobrescrito de dimensões maiores, de que conste a identificação do delegado ao congresso votante e a indicação do conteúdo autenticado pelo respectivo filiado.

4 — A ordem de votação respeitará a ordem de inscrição no congresso, seguindo-se-lhe os votos por correspondência, cuja existência será exarada no livro de presenças.

5 — Os delegados ao congresso autorizados a votar por correspondência solicitarão os boletins de voto, por escrito e através do respectivo filiado, ao presidente da mesa da assembleia geral, com a antecedência suficiente para darem entrada na mesa de voto antes de iniciada a votação.

Artigo 13.º

Votos nulos e votos brancos

1 — Consideram-se nulos os votos cujos boletins não respeitarem as condições do artigo 9.º, com inscrições, alterações da matéria impressa ou nomes riscados.

2 — Consideram-se votos em branco aqueles que não contenham qualquer indicação de voto.

Artigo 14.º

Apuramento

Logo que a votação tenha terminado, proceder-se-á ao apuramento final, considerando-se eleitos os candidatos da lista que em cada órgão tiver recolhido maior número de votos.

Artigo 15.º

Empate e desempate

Eventuais empates serão resolvidos através de nova votação com a participação dos delegados presentes.

Artigo 16.º

Proclamação

Após o apuramento final, o presidente da mesa do congresso proclamará eleitos os candidatos da lista mais votada e mandará constar da acta respectiva.

Artigo 17.º

Recurso

1 — O recurso interposto com fundamento em irregularidade do acto eleitoral deverá ser apresentado ao

presidente da mesa da assembleia geral, no prazo máximo de três dias, incluindo o dia imediato ao da realização daquele acto.

2 — Aceite o recurso, será concedido prazo não inferior a cinco nem superior a oito dias, para que o recorrente prove os fundamentos, ou, se não o fizer, considera-se que desistiu do recurso.

3 — Cumprido o disposto no número anterior relativamente à apresentação de provas, e estas aceites, será convocada assembleia extraordinária, que decidirá em última instância.

4 — Julgado procedente o recurso, o acto eleitoral será repetido na totalidade, no prazo máximo de 30 dias, concorrendo as mesmas listas com as eventuais alterações que forem introduzidas em virtude do recurso.

5 — O recurso tem efeitos suspensivos dos resultados do acto eleitoral.

Artigo 18.º

Posse e publicação

1 — Os eleitos consideram-se em exercício a partir da posse, que deverá ter lugar entre o 4.º e o 10.º dias posteriores à data da realização do acto eleitoral.

2 — Os elementos de identificação dos membros da direcção da FESMARPOR, bem como cópia da acta da assembleia eleitoral que os elegeu, serão, no prazo de 10 dias após a eleição, remetidos pelo presidente da mesa da assembleia geral ao ministério responsável pela área laboral para efeitos de publicação imediata no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registados em 16 de Janeiro de 2008, nos termos do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 2/2008, a fl. 114 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante — OFICIAISMAR — Eleição em 20 de Dezembro de 2007 para o triénio de 2007-2010.

Direcção

Carlos Alberto de Sousa Coutinho, sócio n.º A-737, 57 anos, com a categoria profissional de professor-adjunto na ENIDH — Escola Náutica Infante D. Henrique.

César Augusto Formiga da Cruz, sócio n.º A-1964, 41 anos, com a categoria profissional de piloto de barra e portos, na APSM — Administração dos Portos de Santa Maria e São Miguel, S. A.

Eduardo Manuel Nogueira Chagas, sócio n.º A-1556, 47 anos, com a categoria profissional de radiotécnico de 2.ª classe na ETF — European Transport Workers Federation.

Gastão Claro Damas, sócio n.º A-1911, 34 anos, com a categoria profissional de operador de controlo de tráfego marítimo — VTS costeiro no IPTM — Instituto Portuário e dos Transportes Marítimos.

Graco Vieira Lourenço da Trindade, sócio n.º A-1826, 40 anos, com a categoria profissional de piloto de barra e portos, no IPTM — Instituto Portuário e dos Transportes Marítimos Delegação do Sul.

João Carlos Gomes Frade, sócio n.º A-1920, 33 anos, com a categoria profissional de professor-adjunto na ENIDH — Escola Náutica Infante D. Henrique.

Luís Adriano de Lemos Cesariny Calafate, sócio n.º A-1282, 57 anos, reformado, com a categoria profissional de capitão da marinha mercante.

Luís Armando Fernandes Garcia de Almeida, sócio n.º A-1226, 53 anos, com a categoria profissional de radiotécnico chefe no Porto de Recreio de Oeiras.

Luís Filipe Silva da Costa, sócio n.º A-789, 56 anos, reformado, com a categoria profissional de capitão da marinha mercante.

Maria Dulce Duarte Ferreira Cruz, sócia n.º A-1917, 32 anos, com a categoria profissional de oficial da marinha mercante na SVIZTER Lisboa.

Nuno Filipe Faria Gouveia, sócio n.º A-1910, 37 anos, com a categoria profissional de piloto de barra e portos na APSS — Administração dos Portos de Setúbal e Sesimbra, S. A.

Paulo Manuel Ferreira Carrajola, sócio n.º A-1874, 40 anos, com a categoria profissional de piloto de barra e portos na APSS — Administração dos Portos de Setúbal e Sesimbra, S. A.

Rogério Santos Mascarenhas, sócio n.º A-1833, 42 anos, com a categoria profissional de piloto de barra e portos na APL — Administração do Porto de Lisboa, S. A.

Rui Filipe Costa da Silva Carvalho, sócio n.º A-1974, 41 anos, com a categoria profissional de piloto de barra e portos na APTG — Administração dos Portos da Terceira e Graciosa, S. A.

Rui Jorge Martins da Cruz, sócio n.º A-1916, 38 anos, com a categoria profissional de operador de controlo de tráfego marítimo — VTS, na APSS — Administração dos Portos de Setúbal e Sesimbra, S. A.

Sindicato dos Professores no Estrangeiro — SPE/FENPROF — Eleição em 11 de Novembro de 2007 para o triénio de 2007-2010

Elementos da direcção sindical

Número de sócio	Nome	Endereço	País de colocação	Número de identificação fiscal	Número do bilhete de identidade	Cargo
912	Ana Paula Teixeira Nonnenmacher	Hintererstr 21/4, 73230 Kirchheim-Teck/Jesingen.	Alemanha	165536900	2351314	DS
781	Dana Sabina Fernandes Rebelo	Justinus-Kernerstr.22, 72760- Reutlingen.	Alemanha	159190533	7909933	DS
913	Idalina Maria da Silva Carvalho Oranth	Hügelstr.20, 75228- Ispring.	Alemanha	158864921	2466871	Vogal
513	Maria Helena Fernandes Barreto	Mühlenbachstr 25, 53489 Sinzig.	Alemanha	147670853	2330201	DS
946	Maria Helena Lourenço Pereira da Costa	Reinhäuserlandstrasse,145, 37083 GöttingenGöttingen.	Alemanha	160162645	3329131	DS
952	Sandra Maria Guerreiro Palmeiro da Silva	Hirschgasse F, 73635 Rudersberg	Alemanha	210913720	10414716	DS
841	Ana da Conceição Nunes Pires da Silva	131, Boulevard Ney 75018 — Paris	França	184882567	7002521	Tesoureira
818	Gilberto Várandas Iria	14, Rue Pierre Lhomme, 92400 — Courbevoie	França	165091185	10915583	DS
941	José Pereira Batista César	França	França	219143960	11786784	DS
942	Lamarine Abel de Sá Pereira Pinto	França	França	100482619	5641121	DS
905	Laura Maria Bomes Barreira	França	França	140774866	3979821	DS
850	Maria da Conceição Duthoit	França	França	161354726	979094	DS
733	Maria de Jesus Dias Ribeiro Braud	15, Route du Chêne Vert — Lés Theis L- 16600, Mornac.	França	120492652	2871624	DS
932	Ana Maria Duarte	3, Portland Place — Londres	Inglaterra	113298552	23522255	Vogal
667	Acácia Maria Diogo Vieira de Sousa	47, Rue Pierre Wisser L- 9092 Eitelbruch.	Luxemburgo	101312130	7938142	DS
789	Alexandre Miguel Nicolau Severino	15, Rue Félix Blochausen L- 1243 Luxembourg	Luxemburgo	203261143	9897512	DS
923	Andresa Cristina Corgo Vieira	14, Av. de la Gare L- 9233 Diekirch	Luxemburgo	206702787	10403312	Vogal
930	Bruno Maurício Monteiro da Silva	Residence Alisma, 2 B-, Rue Manternach L- 6681 Mertert.	Luxemburgo	220635315	12358684	SA
935	Carina Sofia Gonçalves Lopes Brito Gaspar	15, Rue du Verger L- 2665 Luxembourg.	Luxemburgo	234481838	11923154	DS
939	Elga Cristina Gonçalves Morgado	82, Rue Bonnevoie L- 1260 Luxembourg.	Luxemburgo	198321031	9257606	DS
465	Guilherme Nascimento Galvão	80, Rue des Romains L- 8041 Strassen.	Luxemburgo	101267576	3730060	DS
647	Joaquim José Reduto dos Prazeres	27, Rue Van Gogh F- 57330 Hettange-Grang.	Luxemburgo	145461475	4312222	DS
943	Luís Carlos Rodrigues Pais	2, Rue Félix de Blochausen L — 1243 Luxembourg.	Luxemburgo	205825052	11809583	DS
785	Maria Agostinha Ferreira Gomes	119, Rue Adolph Fischer L- 1521 Luxembourg	Luxemburgo	201411202	9638956	DS
945	Maria Emília Magalhães Ferreira	21, Rue de Gilsdorf, Residence Catherine, L- 9234 Diekirch.	Luxemburgo	189475633	6988038	DS
950	Renato Maciel da Silva Magalhães	9, Rue l'Eau, Residence Etoile L- 9225 Diekirch	Luxemburgo	226705994	12192084	DS
929	Silvia Andreia Sampaio Vilela	4 A, Allé Pierre de Mansfeld L-2118 Luxembourg.	Luxemburgo	221955518	11882567	DS
847	Maria da Conceição Dias Garção Nunes	Kasinosgassen, 22, CH.8200- Scaffhausen	Suíça	110955226	1446828	SG
648	Maria de Fátima Pinto Brites	15, Rue Félix Blochausen, L- 1243 Luxembourg	Suíça	101020295	1912070	Vogal

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

Casa do Azeite — Associação do Azeite de Portugal — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral ordinária realizada em 28 de Abril de 2006, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 2002.

CAPÍTULO I

Constituição e atribuições

Artigo 1.º

Denominação e natureza

A Casa do Azeite — Associação do Azeite de Portugal é uma pessoa colectiva de direito privado, constituída para defesa e promoção dos interesses dos seus associados e rege-se pela lei aplicável e presentes estatutos.

Artigo 2.º

Sede e âmbito

A Associação abrange todo o território nacional, tem a sua sede em Lisboa, na Rua de Castilho, rés-do-chão, esquerdo, freguesia de São Mamede, podendo, todavia, criar e estabelecer noutros locais delegações ou quaisquer outras formas de representação.

Artigo 3.º

Atribuições

São atribuições da Associação:

a) Favorecer o bom entendimento e a solidariedade entre os associados e promover a defesa dos seus interesses;

b) Promover o azeite embalado junto do consumidor, como garantia da qualidade, autenticidade e genuinidade do produto;

c) Fomentar o estudo dos problemas relativos aos sectores da actividade económica representados, designadamente em matéria de formação e aperfeiçoamento profissional, prestando informações, dando pareceres, propondo medidas ao Governo e aos órgãos associativos de grau superior sobre assuntos da sua especialidade ou de interesse da respectiva actividade, nomeadamente sobre a situação e necessidades do comércio e indústria de azeites, tendo em vista a promoção do seu desenvolvimento;

d) Propor às entidades oficiais a adopção de medidas julgadas necessárias ou convenientes, nomeadamente sobre a defesa da política geral do sector, acesso à actividade,

características e condições de funcionamento dos estabelecimentos, classificação e comercialização dos produtos, definição da política de crédito, normas contabilísticas e de trabalho, relações com os trabalhadores e previdências;

e) Negociar e celebrar com os sindicatos interessados convenções colectivas de trabalho, nos termos de legislação aplicável;

f) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade sempre que seja consultada pela Administração Pública;

g) Instalar e assegurar o funcionamento dos serviços necessários à prossecução dos seus objectivos, nomeadamente serviços de contencioso, contratação laboral, económicos e fiscais;

h) Associar-se ou colaborar com organizações nacionais e internacionais com fins idênticos, nos termos da lei;

i) Prestar serviços aos associados ou criar instituições para o efeito.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 4.º

Admissão

1 — Só podem fazer parte da Associação as pessoas singulares ou colectivas, de direito privado, que sejam titulares de uma empresa e que, actuando na fileira do azeite, se achem no pleno gozo da sua capacidade jurídica e preencham cumulativamente os seguintes requisitos:

a) Exerçam a actividade de embalador;

b) Disponham, para o exercício da actividade referida na alínea anterior, de instalações próprias com linha de embalamento.

2 — A fileira do azeite compreende as actividades de aprovisionamento de matéria-prima para processamento, incluindo-se a refinação, o embalamento, a comercialização no mercado interno e a exportação do azeite.

3 — A admissão de associados é da competência da direcção e faz-se a pedido dos interessados.

4 — Da aceitação ou recusa cabe recurso para a Assembleia geral.

5 — Têm legitimidade para interpor recurso o interessado e qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos associativos.

Artigo 5.º

Categorias de associados

Os associados, de acordo com a sua dimensão, referenciada a 31 de Dezembro de cada ano, dividem-se nas seguintes categorias:

Categoria A — até 300 t/ano de azeite embalado;

Categoria B — mais de 300 t/ e até 1000 t/ano de azeite embalado;

Categoria C — mais de 1000 t e até 2000 t/ano de azeite embalado;

Categoria D — mais de 2000 t e a 10. 000 t/ ano de azeite embalado;

Categoria E — mais de 10 000 t/ano de azeite embalado.

Artigo 6.º

Perda da qualidade de associado

1 — Os associados podem, a todo o tempo, solicitar a sua exoneração da Associação, sem prejuízo de lhes ser exigida a quotização referente aos três meses seguintes ao do pedido de exoneração.

2 — Perdem ainda a qualidade de associados aqueles que, por impedimento definitivo, deixarem de exercer a actividade representada pela Associação.

3 — A readmissão das pessoas colectivas ou singulares que, nos termos dos números anteriores, percam a qualidade de associados processar-se-á nos termos do n.º 3 do artigo 4.º

Artigo 7.º

Direitos dos associados

São direitos dos associados:

a) Tomar parte nas assembleias gerais;

b) Eleger e ser eleito para os cargos associativos;

c) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos da lei e presentes estatutos;

d) Apresentar aos órgãos da Associação as sugestões que julguem convenientes à realização dos fins estatutários;

e) Utilizar os serviços da Associação nas condições estatutárias ou estabelecidos pela direcção;

f) Usufruir de todas as demais regalias proporcionadas pela Associação.

Artigo 8.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

a) Pagar pontualmente as quotas fixadas pela assembleia geral;

b) Exercer os cargos associativos para que foram eleitos ou designados;

c) Comparecer às assembleias gerais e reuniões para que foram convocados;

d) Prestar colaboração efectiva a todas as iniciativas que concorram para o prestígio e desenvolvimento da Associação;

e) Acatar as resoluções dos corpos gerentes da Associação tomadas nos termos e dentro dos limites destes estatutos;

f) Fornecer os elementos que a direcção, para cumprimento das finalidades da Associação, lhe solicite.

CAPÍTULO III

Dos órgãos sociais

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 9.º

Órgãos da Associação

São órgãos da Associação a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

Artigo 10.º

Duração do mandato

1 — A duração do mandato dos membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal é de dois anos.

2 — É sempre permitida a reeleição para qualquer cargo.

Artigo 11.º

Destituição dos corpos gerentes

1 — Os corpos gerentes poderão ser destituídos, a todo o tempo, por decisão da assembleia geral tomada nos termos do artigo 20.º

2 — A assembleia geral em que seja deliberada a destituição dos corpos gerentes designará, de entre os associados, três elementos com a incumbência de gerir a Associação até à realização de novas eleições, que terão lugar no prazo máximo de dois meses.

Artigo 12.º

Número de votos

1 — Na assembleia geral cada associado disporá de um número de votos correspondente à sua categoria, de acordo com a seguinte ponderação:

Categoria A — 1 voto;

Categoria B — 2 votos;

Categoria C — 4 votos;

Categoria D — 9 votos;

Categoria E — 10 votos.

2 — Nos restantes órgãos da Associação cada um dos respectivos membros terá direito a um voto.

Artigo 13.º

Gratuidade do exercício dos cargos sociais

O exercício dos cargos associativos é gratuito, sem prejuízo do direito de reembolso das despesas de deslocação e estada, que deverão ser devidamente documentadas.

SECÇÃO II

Da assembleia geral

Artigo 14.º

Constituição

1 — A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno uso dos seus direitos e será dirigida por uma mesa composta por um presidente, um 1.º secretário e um 2.º secretário, a designar de entre si.

2 — Incumbe ao presidente convocar as assembleias e dirigir os respectivos trabalhos.

3 — Cabe aos secretários auxiliar o presidente e substituí-lo nos seus impedimentos.

4 — A substituição referida no número anterior caberá em primeiro lugar ao 1.º secretário e, na sua falta, ao 2.º secretário.

Artigo 15.º

Poderes de representação

1 — As pessoas colectivas associadas far-se-ão representar na assembleia geral por um mandatário credenciado para o efeito em carta dirigida ao presidente da mesa.

2 — Os associados poderão fazer-se representar na assembleia geral por outros associados, nos termos referidos no número anterior, não podendo, no entanto, cada associado representar mais de três associados.

Artigo 16.º

Competência

Compete à assembleia geral:

a) Eleger e destituir a mesa da assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal;

b) Fixar o montante da jóia e quotas a pagar pelos associados;

c) Aprovar o relatório e contas da direcção;

d) Apreciar e deliberar sobre quaisquer trabalhos e propostas que lhe sejam submetidos;

e) Deliberar sobre a alteração dos estatutos;

f) Apreciar os recursos interpostos das decisões da direcção;

g) Deliberar sobre a integração da Associação em organismos de grau superior, bem como a sua fusão com associações da mesma natureza e grau;

h) Deliberar sobre a aplicação de sanções disciplinares da esfera da sua competência;

i) Deliberar sobre a dissolução da Associação, bem como sobre a forma da liquidação do seu património.

Artigo 17.º

Reuniões

1 — A assembleia geral reunirá ordinariamente até ao fim do mês de Abril de cada ano para apreciar o relatório e contas da direcção relativas à gerência do ano findo e para proceder, quando tal deva ter lugar, à eleição a que se refere a alínea a) do artigo anterior.

2 — Extraordinariamente, a assembleia geral reunirá sempre que a direcção o julgue necessário ou a pedido funda-

mentado suscrito por um grupo de, pelo menos, um quinto dos associados.

Artigo 18.º

Convocatória

1 — A convocação de qualquer assembleia geral deverá ser feita por meio de aviso postal, expedido para cada um dos associados com antecedência mínima de 15 dias, no qual se indicará o dia, hora e local da reunião e a respectiva ordem do dia.

2 — Não poderão ser tomadas deliberações sobre matéria estranha à ordem do dia, salvo se todos os associados estiverem presentes e concordarem com o aditamento.

Artigo 19.º

Funcionamento

1 — A assembleia geral só poderá funcionar em primeira convocatória desde que estejam presentes, pelo menos, metade dos associados.

2 — Não se verificando o condicionalismo previsto no número anterior, poderá a assembleia funcionar com qualquer número de associados em segunda convocação trinta minutos depois da hora indicada nos respectivos avisos.

Artigo 20.º

Deliberações

1 — As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria de votos dos associados presentes.

2 — As deliberações sobre alterações dos estatutos exigem, porém, o voto favorável de três quartos dos associados presentes.

3 — A deliberação sobre a dissolução da Associação exige o voto favorável de três quartos do número total dos associados.

SECÇÃO III

Da direcção

Artigo 21.º

Composição

1 — A direcção é composta por cinco membros efectivos, dos quais um presidente, um secretário, um tesoureiro e dois vogais, e por três membros suplentes.

2 — Os membros suplentes substituirão os membros efectivos sempre que se verifique a vacatura de qualquer lugar, salvo o estipulado no número seguinte.

3 — Quando a vacatura incidir no cargo de presidente, este passará a ser desempenhado pelo secretário, que será substituído nas suas funções por um dos membros suplentes.

Artigo 22.º

Competência

Compete à direcção:

a) Representar a Associação em juízo ou fora dele;

b) Criar, organizar e dirigir os serviços da Associação, nomeadamente os referidos na alínea i) do artigo 3.º;

c) Cumprir as disposições legais e estatutárias, bem como as deliberações da assembleia geral;

d) Apresentar anualmente à assembleia o relatório e contas de gerência;

e) Submeter à apreciação da assembleia as propostas que se mostrem necessárias;

f) Praticar tudo o que for julgado conveniente à realização dos fins da Associação e à defesa do respectivo sector.

Artigo 23.º

Reuniões

1 — A direcção reunirá por convocação do seu presidente, sempre que qualquer dos membros o solicite e com a periodicidade necessária.

2 — As reuniões iniciar-se-ão logo que esteja presente a maioria dos seus membros.

3 — As deliberações são tomadas por maioria de votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de desempate.

4 — Cabe ao secretário substituir o presidente nas suas faltas e impedimentos.

Artigo 24.º

Poderes para obrigar a Associação

Para obrigar a Associação são necessárias e suficientes as assinaturas de dois membros da direcção, sendo uma delas obrigatoriamente do presidente ou do tesoureiro.

SECÇÃO IV

Do conselho fiscal

Artigo 25.º

Composição

O conselho fiscal é composto por três membros, um presidente, um secretário e um relator, eleitos bianualmente.

Artigo 26.º

Competência

Compete ao conselho fiscal:

a) Examinar a escrituração da Associação e conferir os valores sociais, sempre que o entenda conveniente;

b) Dar parecer escrito sobre o relatório anual da direcção, o balanço e contas do exercício, bem como sobre qualquer assunto que lhe seja presente pela direcção;

c) Assistir às reuniões da direcção quando para tal seja convocado ou, independentemente de convocação, quando o entenda conveniente.

CAPÍTULO IV

Das eleições e do exercício dos órgãos directivos

Artigo 27.º

Recenseamento eleitoral

1 — A direcção da Associação promoverá, até 30 dias antes da data prevista para a realização das eleições, o recenseamento geral dos eleitores.

2 — Só podem ser inscritos no recenseamento os associados que à data do recenseamento não tenham quotas em falta referentes a um período igual ou superior a três meses.

3 — O resultado do recenseamento estará patente na secretaria da Associação até ao termo do prazo fixado para a impugnação do acto eleitoral.

4 — Das irregularidades do recenseamento pode qualquer associado, até oito dias antes da data marcada para a realização do acto eleitoral, reclamar para a direcção, que decidirá obrigatoriamente no prazo de quarenta e oito horas.

5 — Das decisões da direcção cabe recurso, no prazo de dois dias, para a mesa da assembleia geral, que decidirá no prazo de quarenta e oito horas.

6 — Da decisão da mesa da assembleia geral cabe recurso para os tribunais competentes, nos termos da respectiva lei processual.

Artigo 28.º

Apresentação de candidaturas

1 — As candidaturas deverão ser apresentadas até 15 dias antes da data designada para a realização da assembleia eleitoral.

2 — As candidaturas podem ser apresentadas pela direcção ou por um mínimo de cinco associados.

Artigo 29.º

Exame das listas

As listas dos candidatos deverão estar patentes na sede da Associação desde a data da sua apresentação até ao termo do prazo estabelecido para a impugnação dos actos eleitorais.

Artigo 30.º

Assembleia eleitoral

A data da assembleia eleitoral será fixada pela respectiva mesa de forma a realizar-se até 30 de Abril do ano seguinte ao ano civil em que tiver decorrido o último mandato dos corpos gerentes em exercício, devendo ser anunciada com a antecedência mínima de 20 dias.

Artigo 31.º

Exercício do direito de voto

1 — Haverá listas separadas para cada órgão, devendo a eleição recair sobre listas completas de candidatos, com identificação dos cargos a que concorrem.

2 — A votação será sempre feita por escrutínio secreto.

3 — A mesa de voto será constituída pelos membros da mesa da assembleia geral e por um representante de cada uma das listas.

Artigo 32.º

Apuramento dos resultados das eleições

1 — Logo que a votação tenha terminado proceder-se-á ao apuramento final, considerando-se eleitos os candidatos da lista mais votada para cada um dos órgãos.

2 — Sempre que a eleição recaia sobre pessoas colectivas, estas indicarão, no prazo de oito dias, a pessoa singular que as represente no órgão para que foram eleitas.

3 — Os elementos eleitos entrarão em exercício a partir da posse, que lhes será dada pelo presidente de mesa da assembleia geral cessante, no prazo de 15 dias após a eleição e em data e hora previamente indicadas.

4 — No caso de o presidente da mesa da assembleia geral não cumprir o preceituado no número anterior os novos corpos gerentes tomarão posse por sua iniciativa.

Artigo 33.º

Impugnação do acto eleitoral

O resultado das eleições pode ser impugnado no prazo de 15 dias, no tribunal competente.

Artigo 34.º

Escusa do exercício de cargos

1 — Só pode escusar-se do cargo para que foi eleito o associado que não tenha possibilidades, por motivos atendíveis, de assegurar o exercício do mesmo de forma regular e efectiva.

2 — O pedido de escusa será dirigido ao presidente da mesa da assembleia geral, que decidirá no prazo de três dias, cabendo desta decisão recurso para a assembleia geral, com efeito suspensivo.

CAPÍTULO V

Da disciplina

Artigo 35.º

Das infracções disciplinares e das sanções correspondentes

1 — Constitui infracção disciplinar:

a) A falta de cumprimento dos deveres enunciados no artigo 8.º;

b) O não acatamento das orientações estabelecidas ou a estabelecer pelos órgãos sociais competentes;

c) O não cumprimento de obrigações resultantes de acordos globais firmados pela Associação.

2 — As infracções disciplinares serão puníveis com:

a) Advertência por escrito;

b) Suspensão temporária do exercício de direitos;

c) Expulsão.

3 — Incorrem nas sanções previstas nas alíneas a) e b) do n.º 2, conforme a gravidade da infracção, os associados que de forma injustificada não cumpram os deveres previstos no artigo 8.º

4 — Incorrem nas sanções previstas nas alíneas b) e c) do n.º 2, conforme a gravidade da infracção, os associados que reincidirem na infracção prevista na alínea a) do n.º 1, que se atrasarem no pagamento das quotas por um prazo igual ou superior a seis meses, bem como no pagamento de quaisquer outras dívidas à Associação, e ainda os que praticarem actos lesivos dos interesses da Associação ou dos seus associados.

5 — Incorrem ainda na sanção prevista da alínea c) do n.º 2 os associados que tenham sido condenados em processo crime, com sentença transitada em julgado, por infracção ou infracções cometidas no exercício da sua actividade.

Artigo 36.º

Do processo disciplinar

1 — As sanções referidas no artigo anterior só podem ser aplicadas mediante processo disciplinar a instaurar pela direcção no prazo de 30 dias a contar do conhecimento da infracção, podendo qualquer associado participar a existência das infracções disciplinares de que tenha conhecimento.

2 — São nulas as sanções aplicadas sem audiência prévia do infractor.

3 — O associado arguido tem o prazo de 10 dias úteis a contar da notificação da nota de culpa para apresentar a sua defesa.

4 — A aplicação da sanção prevista na alínea a) do n.º 2 do artigo 35.º e a suspensão do exercício de direitos até seis meses são da competência da direcção.

5 — A aplicação das restantes sanções é da competência da assembleia geral, que deliberará sobre proposta apresentada pela direcção finda a instrução do processo disciplinar.

Artigo 37.º

Dos recursos

1 — Das sanções aplicadas pela direcção cabe sempre recurso para a assembleia geral, a interpor no prazo de 10 dias seguidos contados do conhecimento da pena aplicada.

2 — O recurso é dirigido e apresentado ao presidente da mesa da assembleia geral.

CAPÍTULO VI

Dos meios financeiros

Artigo 38.º

Constituem receitas da Associação:

a) O produto da cobrança das jóias e quotas;

b) As taxas recebidas pelos serviços prestados aos associados;

c) O produto da venda de publicações;

d) O produto de empréstimos autorizados pela assembleia geral;

e) Os rendimentos dos depósitos em instituições de crédito e outras aplicações financeiras à ordem da Associação;

f) As doações, heranças ou outras liberalidades que não impliquem qualquer encargo presente ou futuro para a Associação.

Artigo 39.º

Do orçamento

O orçamento anual da Associação é elaborado pela direcção e deve conter, por verbas separadas, o montante correspondente às receitas e despesas previsíveis para o respectivo exercício.

Artigo 40.º

Movimentação de valores

1 — Os valores da Associação são depositados à sua ordem numa instituição de crédito.

2 — Os levantamentos só podem ser efectuados por cheque ou ordem de pagamento emitidos nos termos do disposto no artigo 24.º

Registados em 14 de Janeiro de 2008, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 3, a fl. 81 do livro n.º 2.

Federação Nacional das Organizações de Produtores de Frutas e Hortícolas — FNOP — Rectificação.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2007, foi publicada a alteração de estatutos aprovada em assembleia geral realizada a 28 de Maio de 2007. Verificando-se a existência de erro na denominação, procede-se à sua rectificação.

A pp. 4460 e 4487, onde se lê «Associação Nacional das Organizações de Produtores de Frutas e Hortícolas — FNOP, que passa a designar-se Federação Nacional das Organizações de Produtores de Frutas e Hortícolas — FNOP.» deve-se ler «Associação Nacional das Organizações de Produtores de Frutas e Hortícolas — ANOP, que passa a designar-se Federação Nacional das Organizações de Produtores de Frutas e Hortícolas — FNOP.»

II — DIRECÇÃO

UACS — União de Associações do Comércio e Serviços — Eleição em 29 de Novembro de 2007 para o mandato do triénio de 2008-2010 — Rectificação.

Por se terem verificado erros na publicação da direcção da UACS — União de Associações do Comércio e Serviços no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2007, procede-se à sua republicação integral.

Direcção

Presidente — Dr. Vasco Linhares de Lima Álvares de Mello, filho de Nuno Dias Álvares de Mello e de Maria Antónia M. Linhares de Lima Álvares de Mello, residente em Cascais, natural de Estoril-Cascais, nascido em 26 de Março de 1968, solteiro, portador do bilhete de identidade n.º 8173831, passado pelo arquivo de identificação de Lisboa, representante da firma Campião & C.ª, Sucrs. de José Dias & Dias e da Associação Nacional de Comerciantes Revendedores de Lotaria.

Vice-presidente — Fernando Américo Batalha Caldeira, filho de Tarquínio Tito Marques Caldeira e de Lídia das Dores Martins Batalha Caldeira, residente em Lisboa, natural de Lisboa, nascido em 22 de Dezembro de 1943, casado, portador do bilhete de identidade n.º 208445, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, representante da firma Roldão & Caldeira, L.ª, e da Associação dos Comerciantes de Adornos e Utilidades do Distrito de Lisboa.

Directores efectivos:

Dr. António Matrone, filho de Salvatore Matrone e de Anna Carotenuto Matrone, residente em Lisboa, natural de Nocera Inf., Itália, nascido em 29 de Janeiro de 1931, divorciado, portador do bilhete de identidade n.º 47449,

emitido pelo MAI, representante da firma Macoreli & Cunha Gomes, S. A., e da Associação dos Comerciantes de Materiais de Construção de Lisboa.

Dr. José Augusto Cardoso Joaquim Gouvêa de Quadros, filho de José Augusto Gouvêa de Quadros e de Maria Graciete Cardoso Joaquim Gouvêa de Quadros, residente em Lisboa, natural de Luanda, Angola, nascido em 1 de Janeiro de 1963, solteiro, portador do bilhete de identidade n.º 6043661, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, representante da firma Quadros, L.ª, e da Associação Comercial de Moda.

Alfredo Manuel Nunes dos Santos, filho de Manuel dos Santos e Virgínia Martins Nunes dos Santos, residente em Lisboa, natural de Lisboa, nascido em 6 de Agosto de 1947, casado, portador do bilhete de identidade n.º 4961057, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, representante da firma individual com o mesmo nome e da Associação de Comerciantes de Armeiros, Bicicletas, artigos de Desporto, Drogarias e Perfumarias, Papelaria, artigos de Escritório, Quinquilharias, Brinquedos e Artesanato e Tabacaria de Lisboa.

Engenheiro Pedro José da Cruz Vieira, filho de Pedro Rodrigues Vieira e de Libentina Augusta Marques da Cruz Vieira, residente em Queluz, natural de Sesimbra, nascido em 11 de Novembro de 1954, casado, portador do bilhete de identidade n.º 4588457, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, representante da firma Synectics Medical — Equipamento Electrónico de Medicina, L.ª, e da Associação Nacional dos Comerciantes de Equipamentos Científicos, Saúde e Imagem.

Dr. Carlos Rui Lopes dos Santos, filho de José Luiz dos Santos e de Maria do Carmo Lopes dos Santos, residente em Alcabideche, natural de Lisboa, nascido em 15

de Junho de 1958, casado, portador do bilhete de identidade n.º 8029192, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, representante da firma Azimute — Aprestos Marítimos, L.^{da}, e da Associação dos Comerciantes de Aprestos Marítimos, Cordoaria e Sacaria de Lisboa.

José Mora Ratinho, L.^{da}, filho de José Janeiro Ratinho e de Lucília Pereira Mora Ratinho, residente em Lisboa, natural de Lisboa, nascido em 29 de Agosto de 1949, casado, portador do bilhete de identidade n.º 309932, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, representante da firma José Ratinho, L.^{da}, e da Associação Comercial de Moda.

Dr. António Manuel Ferreira Antunes Robalo, filho de António Monteiro Antunes Robalo e de Olinda Teixeira Ferreira Antunes Robalo, residente em Lisboa, natural de Lisboa, nascido em 22 de Junho de 1964, divorciado, portador do bilhete de identidade n.º 6608186, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, representante da firma Sociedade Pollux, S. A., e da Associação de Comerciantes de Armeiros, Bicicletas, artigos de Desporto, Drogarias e Perfumarias, Papelaria, artigos de Escritório, Quinquilharias, Brinquedos e Artesanato e Tabacaria de Lisboa.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

Comissão de Trabalhadores da BP Portugal, S. A. — Alteração

Alteração dos estatutos aprovados em 29 de Novembro de 2007 e publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2007.

Artigo 42.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT é necessário a assinatura da maioria dos membros da comissão, com o mínimo de duas assinaturas.

Artigo 43.º

Coordenação da CT e deliberações

1 — A actividade da CT é coordenada por um secretário, eleito pela CT de entre os seus membros na primeira reunião após a tomada de posse.

2 — As deliberações da CT são tomadas por maioria simples, com possibilidade de recurso a plenário de trabalhadores, em caso de empate nas deliberações e se a importância da matéria o exigir.

3 — A comissão de trabalhadores deliberará sobre a forma de articulação com as subcomissões de trabalhadores que venham a ser criadas e a comissão coordenadora de que seja aderente.

Artigo 49.º

Comissão eleitoral

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE), constituída no mínimo por três trabalhadores

um dos quais será presidente, eleitos por um mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

2 — Fará parte ainda da comissão eleitoral referida no número anterior um delegado em representação de cada uma das candidaturas apresentadas.

3 — Compete à CE:

- a) Iniciar e dirigir o processo eleitoral;
- b) Afixar as listas com a antecedência prevista antes do acto eleitoral;
- c) Designar os locais em que haverá mesas de voto e o respectivo horário de funcionamento;
- d) Proceder ao apuramento dos resultados eleitorais;
- e) Verificar em definitivo a regularidade das candidaturas;
- f) Apreciar e julgar as reclamações;
- g) Assegurar iguais oportunidades a todas as listas candidatas;
- h) Assegurar o igual acesso ao aparelho técnico e material para o desenvolvimento eleitoral.

4 — Caberá à CE a edição das listas e respectiva distribuição pelos locais usuais de afixação de documentos de interesse para todos os trabalhadores e por todos os locais onde funcionarão as mesas de voto.

5 — As deliberações da CE são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros. No caso de empate, o presidente tem voto de qualidade, que desempatará.

6 — O mandato da CE cessa com a publicação dos estatutos e dos resultados da eleição dos membros da CT no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 51.º

Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado pela comissão eleitoral ou por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores de empresa.

2 — A convocatória mencionará expressamente a data, horário, local e objecto da votação.

3 — A convocatória é a 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.

Registados em 17 de Janeiro de 2008, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 4/2008, a fl. 121 do livro n.º 1.

II — ELEIÇÕES

Comissão de Trabalhadores da REN — Rede Eléctrica Nacional S. A. — Eleição em 20 de Novembro de 2007 para o mandato de dois anos.

Efectivos:

António Manuel Rosa da Silva Pereira, bilhete de identidade n.º 4720856, de 28 de Dezembro de 1995, de Lisboa.

Fernando Jorge Lapa Lopes, bilhete de identidade n.º 10662329, de 24 de Outubro de 2002, de Lisboa.

João António de Jesus Gonçalves, bilhete de identidade n.º 9606580, de 9 de Fevereiro de 2004, de Santarém.

Luís Filipe de Jesus Pimentel Castro, bilhete de identidade n.º 4713340, de 1 de Agosto de 2006, de Lisboa.

Luís Miguel de Oliveira Gomes, bilhete de identidade n.º 9524157, de 3 de Abril de 2007, de Lisboa.

Nuno Miguel Maio, bilhete de identidade n.º 12355290, de 5 de Abril de 2004, de Lisboa.

Pedro Manuel Dias Lobo, bilhete de identidade n.º 2317369, de 30 de Maio de 2005, de Lisboa.

Suplentes:

António Silvério da Rocha, bilhete de identidade n.º 4128229, de 8 de Março de 1999, de Lisboa.

Olivério Luís Lopes Jorge, bilhete de identidade n.º 4874936, de 31 de Dezembro de 1997, de Setúbal.

Pedro Miguel Gorgulho Rodrigues, bilhete de identidade n.º 10336591, de 6 de Setembro de 2001, de Coimbra.

Registados em 16 de Janeiro de 2008, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea *b*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 5/08, a fl. 121 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores do Banco Comercial Português — Substituição

Na Comissão de Trabalhadores do Banco Comercial Português, eleita em 23 e 28 de Maio de 2007 e cuja composição foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2007, para o mandato de quatro anos, foi efectuada a seguinte substituição:

A partir de 2 de Janeiro de 2008 e até 31 de Junho de 2008, Domingos Ferreira Teixeira Guimarães, membro da lista G, é substituído por Artur Franco Bazenga Marques, titular do bilhete de identidade n.º 8473359, da mesma lista.

REPRESENTAÇÕES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

...

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

S-LOG — Serviços Logísticos, S. A.

Eleição realizada em 21 de Dezembro de 2007.

Efectivos:

Daniel Carlos Santos Ferreira, bilhete de identidade n.º 5075923, emitido em 19 de Agosto de 2005 — Setúbal.

Manuel António Azambuja Bairos, bilhete de identidade n.º 7521422, emitido em 29 de Junho de 1999 — Setúbal.

Observação. — A eleição não foi precedida de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* da convocatória prevista no artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, por não ter sido dado cumprimento ao disposto no n.º 3 do artigo 266.º do mesmo diploma.

Registados em 10 de Janeiro de 2008, ao abrigo do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 8, a fl. 22 do livro n.º 1.

MPSA — Moldes Plásticos, S. A.

Eleição realizada em 26 de Novembro de 2007, para o mandato de três anos.

António Francisco Pereira, bilhete de identidade n.º 8063252, de 18 de Janeiro de 2007 — Lisboa.

Manuel José Custódio, bilhete de identidade n.º 9557132, de 19 de Fevereiro de 1998 — Lisboa.

Carlos Alberto dos Santos Correia, bilhete de identidade n.º 11495964, de 20 de Setembro de 2005 — Lisboa.

Avelino José Moreira do Espírito Santo, bilhete de identidade n.º 5240101, de 15 de Março de 2005 — Setúbal.

Observação. — A eleição não foi precedida de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* da convocatória prevista no artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, por não ter sido dado cumprimento ao disposto no n.º 3 do artigo 266.º do mesmo diploma.

Registados em 17 de Janeiro de 2008, nos termos do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 4/08, a fl. 22 do livro n.º 1.