



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:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas (batata frita, aperitivos e similares) — Alteração salarial e outras	1850
— CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — Pessoal fabril) — Alteração salarial e outras	1854
— CCT entre a AIND — Associação Portuguesa de Imprensa e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outros — Alteração salarial e outras	1856
— CCT entre a AIND — Associação Portuguesa de Imprensa e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Alteração salarial e outras	1861
— CCT entre a NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas — Alteração salarial e outras e texto consolidado	1867
— CCT entre a APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras	1895
— AE entre a Companhia das Lezírias, S. A., e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Revisão global	1899
— Acordo de adesão entre a AEEP — Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FNSFP — Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública ao CCT entre a mesma associação de empregadores e a FENPROF — Federação Nacional dos Professores e outros	1910

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:

— Sindicato Nacional dos Técnicos de Emprego, que passa a designar-se Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Serviço Público de Emprego e Formação Profissional — STEMPFOR — Alteração	1911
— STEP — Sindicato dos Trabalhadores do Estado Português — Constituição	1921
— Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações — SITIC — Alteração	1932

II — Direcção:

— Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos — SITAVA — Eleição em 19 de Março de 2009 para mandato de quatro anos	1935
— Sindicato dos Trabalhadores Portuários de Mar e Terra de Sines — SINPORSINES — Eleição em 25 de Outubro de 2007 para mandato de três anos	1936
— SENSIQ — Sindicato de Quadros e Técnicos — Eleição em 7 de Novembro de 2008 para mandato de dois anos	1936
— Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes — Eleição em 28 de Março de 2009 para mandato de três anos	1936
— Confederação Portuguesa de Quadros Técnicos e Científicos — Eleição em 4 de Abril de 2009 para mandato de três anos	1937

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

— APIFARMA — Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica — Alteração	1937
--	------

II — Direcção:

— ANIECA — Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel — Eleição em 4 de Abril de 2009 para o mandato de três anos	1942
--	------

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

— Comissão de Trabalhadores da Caixa Geral de Depósitos — Alteração	1943
---	------

II — Eleições:

...

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

I — Convocatórias:

— VALORSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa (Norte), S. A.	1944
— GUIALMI — Empresa de Móveis Metálicos, S. A.	1944
— PSA Sines — Terminais de Contentores de Sines, S. A.	1944

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

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas (batata frita, aperitivos e similares) — Alteração salarial e outras.

Cláusula prévia

A presente revisão do CCT para a indústria da batata frita, aperitivos e similares, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 30, de 15 de Agosto de 2006, 32, de 29 de Agosto de 2007, e 27, de 22 de Julho de 2008, dá nova redacção à seguinte matéria:

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas fabricantes

de batata frita, aperitivos e similares representadas pela Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e, por outro, os trabalhadores daquelas empresas com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCT abrange um universo de 57 empresas e 767 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — Este CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido pelo período mínimo fixado por lei.

2 — Entende-se por denúncia a apresentação da proposta fundamentada, à outra parte, nos termos legais.

3 — A resposta, elaborada nos termos legais, será enviada nos 30 dias posteriores à recepção da proposta.

4 — Enquanto não entrar em vigor o novo contrato, mantém-se válido aquele cuja revisão se pretende.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissionalCláusula 11.^a**Promoção e acesso**

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à categoria ou classe superior.

2 — Os trabalhadores da empresa têm preferência sobre os outros a admitir de novo no preenchimento de todos os lugares a que possam ter acesso, desde que satisfaçam as condições necessárias.

3 — Para a promoção ou acesso, deverá ser ouvida previamente a CT ou, na sua falta, o órgão com competência legal para representar os trabalhadores dentro da empresa.

4 — Os aprendizes são promovidos a praticantes ao fim de um ano ou logo que atinjam 18 anos de idade.

5 — Os praticantes são promovidos às respectivas categorias profissionais ao fim de três anos.

6 — Os estagiários são promovidos às respectivas categorias profissionais ao fim de dois anos.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalhoCláusula 20.^a**Horário de trabalho e horário móvel
Definição e princípio geral**

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —

Cláusula 21.^a**Duração do trabalho**

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —

Cláusula 22.^a**Trabalho por turnos**

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —
- 7 —

- 8 —
- 9 —

Cláusula 23.^a**Trabalho suplementar**

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

2 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho suplementar.

3 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado quando ocorram motivos imprevisíveis ou para evitar danos directos e imediatos sobre as pessoas, equipamentos ou matérias-primas, não podendo exceder 120 horas anuais.

4 — No caso previsto no número anterior, e até perfazer as primeiras 60 horas, o trabalhador não poderá recusar-se a prestar trabalho suplementar, desde que tenha sido avisado no dia anterior, salvo se nesse dia invocar motivo grave.

Nas restantes 60 horas, o trabalho é facultativo.

5 — Será considerado motivo de recusa de prestação de trabalho suplementar a inexistência de transporte colectivo ou da empresa desde o local de trabalho ao da concentração habitual.

6 — Quando o trabalhador prestar horas suplementares não poderá entrar novamente de serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, dez horas sobre o termo da prestação de trabalho.

7 — Sempre que o trabalho suplementar ultrapasse duas horas e seja prestado para além das 12 horas ou das 20 horas, a entidade patronal obriga-se a assegurar ou a pagar a refeição. O intervalo para a refeição conta como tempo de trabalho suplementar, até ao limite de meia hora.

8 — Para efeitos do número anterior, e quando a entidade patronal não assegure a refeição, esta pagará ao trabalhador a importância de €12,06.

Cláusula 24.^a**Limites de trabalho suplementar**

.....

Cláusula 25.^a**Isenção do horário de trabalho**

- 1 —
- 2 —

Cláusula 26.^a**Trabalho em dias de descanso semanal**

- 1 —
- 2 —
- 3 —

Cláusula 27.^a**Trabalho nocturno**

- 1 —
- 2 —

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalhoCláusula 28.^a**Retribuição**

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

2 — A retribuição compreende a remuneração de base prevista no anexo III e todas as outras prestações regulares e periódicas.

3 — Não se consideram como integrando a retribuição, as ajudas de custo, as despesas de transporte, a remuneração por trabalho suplementar, os abonos para falhas e a remuneração por trabalho nocturno.

4 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixa, tesoureiro e cobrador, têm direito a um abono mensal para falhas de €28,40.

5 — Nos impedimentos dos titulares, os abonos serão recebidos pelos respectivos substitutos, na proporção dos dias de substituição.

6 — As quebras verificadas nas operações de cobrança e numerário efectuadas pelas equipas de distribuição serão suportadas pela empresa, salvo em relação às quebras de montante significativo ou acontecidas com regularidade.

7 — A todos os trabalhadores são asseguradas as remunerações fixas mínimas constantes do anexo III.

8 — A fórmula a considerar para efeito do cálculo das horas simples é a seguinte:

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

sendo:

RM a remuneração mensal;
HS o horário semanal.

Cláusula 29.^a**Tempo e forma de pagamento**

- 1 —
2 —
3 —

Cláusula 30.^a**Remuneração de trabalho nocturno**

-
a)
b)

Cláusula 31.^a**Remuneração de trabalho suplementar**

.....

Cláusula 32.^a**Remuneração de trabalho no dia de descanso semanal e feriado**

- 1 —
2 —

Cláusula 33.^a**Subsídio de Natal**

- 1 —
2 —
3 —
4 —

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho, descanso semanal e feriados

.....

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

.....

CAPÍTULO VIII

Disciplina

.....

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

.....

CAPÍTULO X

Trabalho fora do local habitualCláusula 63.^a**Princípio geral**

- 1 —
2 —
3 —
4 —

Cláusula 64.^a**Direitos dos trabalhadores nas deslocações**

1 — Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente 0,26 sobre o preço do litro da gasolina super por cada quilómetro percorrido.

2 — Os trabalhadores terão direito nas suas deslocações ao pagamento como trabalho extraordinário do tempo que, nas viagens de ida e regresso, incluindo as esperas, exceda o período normal de trabalho diário.

3 — Os trabalhadores deslocados ou em serviço externo são seguros pela empresa contra os riscos de viagens (acidentes pessoais), durante o período em que se encontrarem nessa situação, e a favor de quem o trabalhador designe.

4 — As entidades patronais poderão transferir para as companhias de seguros as responsabilidades decorrentes do número anterior.

5 — Os trabalhadores têm direito, durante o período de deslocação, ao pagamento das seguintes despesas:

- a) Alojamento, contra a apresentação dos respectivos documentos;
- b) Pequeno-almoço — €3;
- c) Almoço ou jantar — €13.

As partes podem acordar o pagamento das despesas de pequeno-almoço, almoço ou jantar mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos.

6 — Estas disposições aplicam-se também aos trabalhadores em serviço externo quando, por motivos imprevistos, devidamente justificados, não possam regressar à empresa às horas das refeições ou não possam tomar as suas refeições nos períodos normais.

7 — Nas deslocações, o início e o fim do almoço ou jantar terão de verificar-se, respectivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e 30 minutos e as 19 horas e 30 minutos e as 21 horas e 30 minutos.

8 — Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço quando inicia o serviço até às 7 horas inclusive.

9 — O disposto no n.º 5 não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura.

CAPÍTULO XI

Previdência e outras garantias sociais

Cláusula 65.^a

Complemento de subsídio de doença

Cláusula 66.^a

Complemento da pensão de reforma

Cláusula 67.^a

Refeitório, subsídio de alimentação e cantina

1 — Todas as empresas terão de por à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes para todos os trabalhadores ao seu serviço, onde estes possam tomar e aquecer as suas refeições.

2 — As empresas atribuirão a todos os trabalhadores um subsídio de alimentação diário de €4,70, sem prejuízo do disposto na cláusula 78.^a

3 — O subsídio previsto nesta cláusula não é devido se a empresa fornecer a refeição completa.

4 — Os trabalhadores só terão direito a beneficiar do subsídio referido no número anterior nos dias em que efectivamente trabalharem antes e depois da refeição.

Cláusula 68.^a

Trabalhadores-estudantes

CAPÍTULO XII

Higiene e segurança no trabalho

CAPÍTULO XIII

Livre exercício do direito sindical

CAPÍTULO XIV

Relações entre as partes outorgantes

CAPÍTULO XV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 76.^a

Retroactividade

O presente CCT produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009.

Cláusula 77.^a

Garantia da manutenção de regalias

Da aplicação da presente convenção colectiva não poderá resultar baixa de categoria ou classe e, bem assim, diminuição da retribuição ou suspensão de quaisquer outras regalias constantes à data de entrada em vigor deste CCT.

Cláusula 78.^a

Pequeníssimas empresas

As empresas classificadas pela convenção que ora se altera como «pequeníssimas empresas» atribuirão aos seus trabalhadores um subsídio de refeição diário de €3,35.

ANEXO I

Definição de funções

(novas categorias)

Técnico de manutenção. — Estabelece os planos e métodos de lubrificação/manutenção e zela pelo seu cumprimento: diagnostica as avarias de acordo com as diferentes bases tecnológicas, nomeadamente, eléctrica, electrónica, mecânica, hidráulica e pneumática; orienta o trabalho desenvolvido na sua unidade, podendo reparar ou participar nas reparações; presta ou participa no ensaio do equipamento ou de alguns dos seus componentes; colabora na instalação dos equipamentos e ou dos componentes; regula e ou ajusta, quando necessário, o equipamento em função das necessidades de produção; vigia e controla as performances do equipamento, nomeadamente, a potência, corrosão, desgaste, vida útil; dá ou providencia, aos vários sectores da empresa, apoio técnico às máquinas e equipamentos instalados, colabora na gestão de *stocks* e aprovisionamentos referente à sua unidade; estabelece os planos de lubrificação, manutenção e zela pelo seu cumprimento bem como das normas de higiene e segurança no trabalho, em vigor.

Estagiário de técnico de manutenção. — É um profissional, maior de 21 anos, que estagia para técnico de manutenção.

ANEXO III

Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (em euros)
0	Director de serviços/divisão	1 100
1	Chefe de serviços/departamento	998
2	Encarregado fabril Encarregado de laboratório Encarregado de manutenção Chefe de vendas	834
3	Ajudante de encarregado fabril Chefe de secção Encarregado de armazém Guarda-livros Tesooureiro	750
4	Chefe de equipa (electricista, metalúrgico, produção, vendas e outros) Escriturário principal Fogoeiro principal Secretário de direcção	654
5	Analista Caixa Escriturário de 1.ª Fiel de armazém Fogoeiro de 1.ª Inspector de vendas Motorista de pesados Motorista vendedor-distribuidor Oficial electricista Operador de máquinas de contabilidade de 1.ª Operador mecanográfico de 1.ª Pedreiro de 1.ª Técnico de manutenção Serralheiro mecânico de 1.ª Vendedor	614
6	Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte Estagiário de técnico de manutenção do 2.º ano Motorista de ligeiros Operador de estação elevatória — águas e esgotos Operador de fritadeira Operador de instalações de tratamento de água Operador de máquinas de empacotar Operador de máquinas de pinhão e outros frutos secos Torrador de frutos secos	566
7	Cobrador Escriturário de 2.ª Estagiário de técnico de manutenção do 1.º ano Fogoeiro de 2.ª Operador de máquinas de contabilidade de 2.ª Operador mecanográfico de 2.ª Pedreiro de 2.ª Praticante do 3.º ano Pré-oficial electricista do 2.º ano Serralheiro mecânico de 2.ª	556
8	Ajudante de motorista Ajudante de motorista vendedor-distribuidor Auxiliar de armazém Demonstrador/repositor Escriturário de 3.ª Fogoeiro de 3.ª	515

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (em euros)
8	Pedreiro de 3.ª Pré-oficial electricista do 1.º ano Serralheiro mecânico de 3.ª Telefonista	515
9	Ajudante de electricista do 2.º ano Auxiliar de laboratório Estagiário do 2.º ano Guarda Porteiro Praticante do 2.º ano Servente	486,50
10	Contínuo Embalador Escolhedor	483,50
11	Ajudante de electricista do 1.º ano Estagiário do 1.º ano Praticante do 1.º ano	453,50
12	Aprendiz Paquete	450

Lisboa, 23 de Abril de 2009.

Pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares:

Estêvão Miguel de Sousa Anjos Martins, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Jorge Santos, mandatário.

Depositado em 30 de Abril de 2009, a fl. 41 do livro n.º 11, com o n.º 86/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — Pessoal fabril) — Alteração salarial e outras.

Cláusula prévia

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2007, e as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2008, dando nova redacção à seguinte matéria:

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente contrato obriga, por um lado, todas as empresas que se dediquem, no território nacional, ao

fabrico de pastelaria (incluindo a congelada), confeitaria e conservação de fruta representadas pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

2 — O presente CCT abrange 380 empresas e 4900 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — Este contrato entra em vigor nos termos legais, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária produzem a partir de 1 de Janeiro de 2009.

3 — O período mínimo de vigência deste contrato é de um ano.

4 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito por escrito à parte contrária, acompanhada de proposta de alteração.

5 — A parte destinatária da denúncia deve responder no decurso dos 30 dias imediatos, contados a partir da recepção daquela.

6 — As negociações iniciar-se-ão dentro do prazo de oito dias a contar da data de recepção da resposta à proposta de alteração.

7 — O presente CCT mantém-se em vigor até ser substituído, no todo ou em parte, por outro instrumento de regulamentação colectiva.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

.....

CAPÍTULO III

Retribuição mínima do trabalhador

Cláusula 12.^a

Retribuição mínima

- 1 —
2 —

Cláusula 13.^a

Funções inerentes a outras categorias

- 1 —
2 —

Cláusula 14.^a

Benefício da refeição

1 — A entidade patronal obriga-se a fornecer gratuitamente o pequeno-almoço a todos os trabalhadores, desde que iniciem o período de trabalho antes das 7 horas.

2 — As empresas obrigam-se a conceder aos trabalhadores um subsídio diário de €4 a título de alimentação, por qualquer dia em que prestam, pelo menos, quatro horas de serviço.

3 — A entidade patronal pode, em vez do pagamento daquele subsídio, fornecer em espécie o almoço ou o jantar.

Cláusula 15.^a

Diuturnidades

1 — Por cada grupo de cinco anos de trabalho será concedido ao trabalhador o direito a uma diuturnidade, até o máximo de seis.

2 — A cada diuturnidade corresponde uma concessão pecuniária de €11,80 mensais.

3 — A promoção de um trabalhador não prejudica o direito que ele tem às diuturnidades já vencidas.

Cláusula 16.^a

Subsídio de Natal

- 1 —
2 —
3 —

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

.....

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

.....

CAPÍTULO VI

Cessaçã do contrato

.....

CAPÍTULO VIII

Condições particulares de trabalho

.....

CAPÍTULO XI

Segurança, higiene e saúde no trabalho

.....

CAPÍTULO XII

Disciplina

.....

CAPÍTULO XIII

Regulamentos internos

.....

CAPÍTULO XIV

Actividade sindical na empresa

.....

CAPÍTULO XV

Disposições gerais e transitórias

.....

ANEXO I

Categorias profissionais

Sector de fabrico

.....

Serviços complementares de fabrico

.....

ANEXO II

Quadros obrigatórios

.....

ANEXO III

Tabela salarial

(Em euros)

Designação e categorias profissionais	Sectores	
	Pastelaria	Confeitaria e conservação de fruta
Sector fabril		
Mestre	695,50	631
Técnico(a) de higiene e qualidade	660,50	591
Oficial de 1. ^a	632	554,50
Controlador(a) de qualidade	600,50	523
Oficial de 2. ^a	569	495
Oficial de 3. ^a	513,50	471
Auxiliar de fabrico	456	452
Aspirante	450	450
Sectores complementares de fabrico		
Encarregado(a)	515	479
Operário(a) de 1. ^a	470	458
Operário(a) de 2. ^a	456,50	452
Auxiliares de serviços complementares	451,50	451,50
Aprendiz	450	450

Lisboa, 23 de Abril de 2009.

Pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares:

Estêvão Miguel de Sousa Anjos Martins, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Jorge Santos, mandatário.

Depositado em 4 de Maio de 2009, a fl. 42 do livro n.º 11, com o n.º 92/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

CCT entre a AIND — Associação Portuguesa de Imprensa e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outros — Alteração salarial e outras.

Alteração salarial e outras ao CCT para a Imprensa, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de Julho de 2008.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área

1 — O presente contrato colectivo de trabalho vertical (CCTV) aplica-se em todo o território português às empresas proprietárias de publicações periódicas de carácter informativo e respectivos parques gráficos filiadas na AIND — Associação Portuguesa de Imprensa e aos trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais signatárias.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º, do Código do Trabalho, as partes outorgantes declaram que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 950 trabalhadores ao serviço de 424 empresas.

Cláusula 2.^a

Vigência e forma de revisão

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — As tabelas salariais vigoram de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009.

3, 4, 5 e 6 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

CAPÍTULO VI

Retribuição do Trabalho

Cláusula 50.^a

Diuturnidades

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — As diuturnidades previstas no número anterior têm o valor de €40 cada uma.

3 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

Cláusula 56.^a

Subsídio de alimentação

1 — Cada trabalhador receberá, a título de subsídio de alimentação, o valor diário de €5; contudo, sempre que trabalhar número de horas inferior ao correspondente a meio período de trabalho, o subsídio será atribuído nos termos do n.º 3 desta cláusula.

2 — As empresas proprietárias de publicações periódicas abrangidas pela tabela B ficam isentas da aplicação do subsídio de alimentação, salvo se já o atribuírem.

3 e 4 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

ANEXO V

Enquadramento por grupos salariais e classificação por níveis de qualificação

A — Tabelas salariais

Grupos	Tabela A	Tabela B
0	760	693
1	690	613
2	640	581

Grupos	Tabela A	Tabela B
3	616	555
4	598	533
5	564	510
6	532	476
7	482	462
8	465	460
9	459	458
10	457	456
11	455	454
12	453	452
13	451	450

1 e 2 — (Mantêm a redacção em vigor.)

B — Estrutura dos níveis de qualificação

Grupo 0 — (A) € 760 — (B) € 693

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Analista de sistemas	Trabalhadores na imprensa	2.1
Contabilista	Trabalhadores na imprensa	2.1
Técnico de contas	Trabalhadores na imprensa	2.1
Técnico de computadores	Trabalhadores na imprensa	2.1

Grupo I — (A) € 690 — (B) € 613

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Encarregado de electricista	Electricistas	3
Inspector de vendas	Comércio	5.2
Operador de sistema de fotocomposição	Gráficos	4.2
Programador	Trabalhadores na imprensa	4.1
Técnico de electrónica	Electricistas	4.2
Tesoureiro	Trabalhadores na imprensa	4.1

Grupo II — (A) € 640 — (B) € 581

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Caixeiro-encarregado	Comércio	3
Chefe de equipa electricista	Electricistas	3
Chefe de equipa de construção civil	Construção civil	3
Chefe de equipa metalúrgico	Metalúrgicos	3
Desenhador maquetista	Técnicos de desenho	4.1
Desenhador de arte finalista	Técnicos de desenho	4.1
Documentalista	Trabalhadores na imprensa	4.1
Escriturário da secretária da redacção	Trabalhadores na imprensa	4.1
Encarregado de refeitório ou cantina	Hotalaria	4.1
Fotógrafo-litógrafo cromista	Gráficos	4.1
Guarda-livros	Trabalhadores na imprensa	4.1
Maquetista	Gráficos	4.2
Montador-litógrafo cromista	Gráficos	4.2
Oficial de conservação qualificado	Gráficos	4.2
Operador de computador	Trabalhadores na imprensa	5.1
Orçamentista	Gráficos	4.2
Operador de fotocomposição directa	Gráficos	4.2
Operador de telecomunicações	Telecomunicações	4.2
Revisor principal	Trabalhadores na imprensa	4.1
Secretário de direcção/administração	Trabalhadores na imprensa	4.1
Técnico de publicidade	Trabalhadores na imprensa	4.1
Tradutor	Trabalhadores na imprensa	4.1

Grupo III — (A) € 616 — (B) € 555

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Arquivista	Trabalhadores na imprensa	6.1
Afinador de máquinas de 1.ª	Metalúrgicos	4.2
Caixa	Trabalhadores na imprensa	5.1
Primeiro-caixeiro	Comércio	4.1
Canalizador de 1.ª	Metalúrgicos	4.2
Carpinteiro de limpos de 1.ª	Construção civil	4.2
Catalogador	Trabalhadores na imprensa	6.1
Compositor manual	Gráficos	4.2
Compositor mecânico	Gráficos	4.2
Controlador	Gráficos	4.2
Codificador-preparador (fotocomposição)	Gráficos	4.2
Correspondente em línguas estrangeiras	Trabalhadores na imprensa	4.1
Cozinheiro	Hotalaria	4.2

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Dispenseiro	Hotelaria	5.4
Electricista oficial	Electricista	4.2
Encadernador	Gráficos	5.3
Estagiário de documentalista	Trabalhadores na imprensa	5.1
Primeiro-escriturário	Trabalhadores na imprensa	5.1
Esteno-dactilógrafo	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estucador de 1.ª	Construção civil	5.3
Fotógrafo de fotogravura	Gráficos	4.2
Fotógrafo de laboratório	Gráficos	4.2
Fotógrafo litógrafo	Gráficos	4.2
Fotogravador-retocador	Gráficos	4.2
Fundidor monotipista	Gráficos	4.2
Gravador de rotogravura	Gráficos	4.2
Impressor de rotogravura	Gráficos	4.2
Impressor de litografia	Gráficos	4.2
Impressor tipográfico	Gráficos	4.2
Mecânico de automóveis de 1.ª	Metalúrgicos	4.2
Montador-ajustador máquinas de 1.ª	Metalúrgicos	4.2
Montador de fotogravura	Gráficos	4.2
Montador litógrafo	Gráficos	4.2
Motorista de pesados	Rodoviários	5.4
Operador de fotocompositora	Gráficos	4.2
Operador de registo de dados	Trabalhadores na imprensa	5.1
Operador de telefoto	Trabalhadores na imprensa	5.1
Operador de telex/teletipista	Trabalhadores na imprensa	5.1
Paginador	Gráficos	4.2
Pedreiro de 1.ª	Construção civil	5.3
Pintor de 1.ª	Construção civil	5.3
Programador de fabrico (com mais de um ano)	Gráficos	5.3
Prospector de vendas	Trabalhadores na imprensa	5.1
Provista-cromista	Gráficos	5.3
Retocador de litografia	Gráficos	4.2
Revisor	Trabalhadores na imprensa	5.1
Serralheiro civil de 1.ª	Metalúrgicos	4.2
Serralheiro mecânico de 1.ª	Metalúrgicos	4.2
Teclista	Gráficos	4.2
Técnico estagiário de electrónica	Electricista	4.2
Teclista monotipista	Gráficos	4.2
Torneiro mecânico de 1.ª	Metalúrgicos	4.2
Transportador de fotogravura	Gráficos	4.2
Transportador de litografia	Gráficos	4.2
Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1.ª	Construção civil	5.3
Zincógrafo-fotogravador	Gráficos	4.2

Grupo IV — (A) € 598 — (B) € 533

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Cortador de guilhotina	Gráficos	5.3
Delegado de publicidade	Trabalhadores na imprensa	5.1
Desenhador com mais de quatro anos	Técnicos de desenho	5.1
Estereotipador	Gráficos	5.3
Galvanoplasta	Gráficos	4.2
Operador de máquinas (grupo IV)	Gráficos	5.3
Rectificador de cilindros (rotogravura)	Gráficos	4.2

Grupo V — (A) € 564 — (B) € 510

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Afinador de máquinas de 2.ª	Metalúrgicos	4.2
Ajudante de motorista	Garagens	6.1
Segundo-caixeiro	Comércio	4.1
Canalizador de 2.ª	Metalúrgicos	4.2
Empregado de balcão	Hotelaria	5.4
Empregado de refeição ou cantina	Hotelaria	5.4
Estucador de 2.ª	Construção civil	5.3
Carpinteiro de limpos de 2.ª	Construção civil	4.2
Cobrador	Trabalhadores na imprensa	6.1

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Copeiro	Hotelaria	6.1
Segundo-escriturário	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estagiário do 2.º ano	Gráficos	5.3
Estagiário do 4.º ano (composição a frio)	Gráficos	5.3
Fiel de armazém	Trabalhadores na imprensa	5.1
Fiscal	Trabalhadores na imprensa	6.1
Mecânico de automóveis de 2.ª	Metalúrgicos	4.2
Montador-ajustador de máquinas de 2.ª	Metalúrgicos	4.2
Motorista de ligeiros	Rodoviários	5.4
Operador de máquinas auxiliares	Gráficos	5.3
Operador de máquinas de contabilidade	Trabalhadores na imprensa	5.1
Operador de máquinas de expedição	Trabalhadores na imprensa	6.1
Pedreiro de 2.ª	Construção civil	5.3
Perfurador-verificador	Trabalhadores na imprensa	5.1
Pintor de 2.ª	Construção civil	5.3
Serralheiro civil de 2.ª	Metalúrgicos	4.2
Serralheiro mecânico de 2.ª	Metalúrgicos	4.2
Telefonista com mais de 16 postos suplementares	Trabalhadores na imprensa	6.1
Torneiro mecânico de 2.ª	Metalúrgicos	4.2
Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2.ª	Construção civil	5.3

Grupo VI — (A) € 532 — (B) € 476

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Afinador de máquinas de 3.ª	Metalúrgicos	5.3
Arquivista estagiário	Trabalhadores na imprensa	6.1
Auxiliar de estereotípia	Gráficos	A.3
Auxiliar de impressão tipográfica	Gráficos	A.3
Terceiro-caixeiro	Comércio	5.2
Canalizador de 3.ª	Metalúrgicos	5.3
Contínuo	Trabalhadores na imprensa	7.1
Costureira	Gráficos	5.3
Terceiro-escriturário	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estafeta	Trabalhadores na imprensa	7.1
Estagiário gráfico do 1.º ano	Gráficos	5.3
Estagiário gráfico do 3.º ano (composição a frio)	Gráficos	5.3
Estagiário de operador de máquinas de contabilidade	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estagiário de delegado de publicidade	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estagiário de operador de máquinas auxiliares	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estagiário de operador de telefoto	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estagiário de operador de telex/teletipista	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estagiário perfurador-verificador	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estagiário secretário de direcção/administração	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estagiário de escriturário secretaria de redacção	Trabalhadores na imprensa	5.1
Expedidor-distribuidor	Trabalhadores na imprensa	6.1
Fundidor de chumbo	Gráficos	7.2
Fundidor de material branco e filetes	Gráficos	6.2
Fundidor de tipo	Gráficos	6.2
Guarda-vigilante	Trabalhadores na imprensa	7.2
Lubrificador	Metalúrgicos	6.2
Mecânico de automóveis de 3.ª	Metalúrgicos	5.3
Montador-ajustador de máquinas de 3.ª	Metalúrgicos	5.3
Operador manual (mais de 3 anos)	Gráficos	5.3
Operador de máquinas (grupo III)	Gráficos	5.3
Porteiro	Trabalhadores na imprensa	7.1
Pré-oficial electricista do 2.º ano	Electricistas	A.3
Programador de fabrico até 1 ano	Gráficos	5.3
Provista	Gráficos	6.2
Recebedor	Trabalhadores na imprensa	6.1
Recepcionista	Trabalhadores na imprensa	7.1
Revisor estagiário	Trabalhadores na imprensa	5.1
Serralheiro civil de 3.ª	Metalúrgicos	5.3
Serralheiro mecânico de 3.ª	Metalúrgicos	6.1
Telefonista até 16 postos suplementares	Trabalhadores na imprensa	5.3
Torneiro mecânico de 3.ª	Metalúrgicos	5.3

Grupo VII — (A) € 482 — (B) € 462

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Ajudante de estereotipia	Gráficos	A.3
Ajudante de impressão tipográfica	Gráficos	A.3
Auxiliar gráfico do 4.º ano	Gráficos	A.3
Desenhador de dois a quatro anos	Técnicos de desenho	5.1
Empregado auxiliar	Trabalhadores na imprensa	7.1
Estagiário escriturário do 2.º ano	Trabalhadores na imprensa	A.1
Estagiário gráfico do 2.º ano (composição a frio)	Gráficos	5.3
Pré-oficial electricista do 1.º ano	Electricistas	A.3
Servente da construção civil	Construção civil	7.2
Serviço de apoio	Gráficos	7.2

Grupo VIII — (A) € 465 — (B) € 460

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Apontador	Trabalhadores na imprensa	6.1
Auxiliar gráfico do 3.º ano	Gráficos	A.3
Embalador	Comércio	7.1
Empregada de limpeza	Trabalhadores na imprensa	7.1
Estagiário gráfico do 1.º ano (composição a frio)	Gráficos	5.3
Estagiário expedidor distribuidor	Trabalhadores na imprensa	6.1
Operador de máquinas (grupo II)	Gráficos	5.3
Operador manual (2.º e 3.º anos)	Gráficos	5.3
Operador metalúrgico não especializado	Metalúrgico	7.2
Praticante metalúrgico do 3.º ano	Metalúrgicos	A.3

Grupo IX — (A) € 459 — (B) € 458

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Ajudante electricista do 2.º ano	Electricistas	A.3
Auxiliar gráfico do 2.º ano	Gráficos	A.3
Caixeiro-ajudante do 2.º ano	Gráficos	A.2
Desenhador até 2 anos	Técnicos de desenho	5.1
Estagiário de escriturário do 1.º ano	Trabalhadores na imprensa	A.1
Praticante metalúrgico do 2.º ano	Metalúrgicos	A.3

Grupo X — (A) € 457 — (B) € 456

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Ajudante electricista do 1.º ano	Electricistas	A.3
Auxiliar gráfico do 1.º ano	Gráficos	A.3
Caixeiro-ajudante do 1.º ano	Comércio	A.2
Operador de máquinas (grupo I)	Gráficos	5.3
Operador manual (1.º ano)	Gráficos	5.3
Praticante metalúrgico do 1.º ano	Metalúrgicos	A.3
Tirocinante do 2.º ano	Técnicos de desenho	A.1

Grupo XI — (A) € 455 — (B) € 454

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Aprendiz gráfico do 4.º ano	Gráficos	A.4
Aprendiz electricista do 2.º ano	Electricistas	A.4
Aprendiz metalúrgico de 17 anos	Metalúrgicos	A.4
Paquete de 17 anos	Trabalhadores na imprensa	A.1

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Praticante do comércio do 3.º ano	Comércio	A.2
Tirocinante do 1.º ano	Técnicos de desenho	A.1

Grupo XII — (A) € 453 — (B) € 452

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Aprendiz gráfico do 3.º ano	Gráficos	A.4
Aprendiz electricista do 1.º ano	Electricistas	A.4
Aprendiz metalúrgico de 16 anos	Metalúrgicos	A.4
Paquete de 16 anos	Trabalhadores na imprensa	A.1
Praticante de desenho do 3.º ano	Técnicos de desenho	A.1
Praticante de comércio do 2.º ano	Comércio	A.2

Grupo XIII — (A) € 451 — (B) € 450

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Aprendiz gráfico dos 1.º e 2.º anos	Gráficos	A.3
Paquete de 15 anos	Trabalhadores na imprensa	A.1
Praticante de comércio do 1.º ano	Comércio	A.2
Praticante de desenho dos 1.º e 2.º anos	Técnicos de desenho	A.1

Lisboa, 22 de Abril de 2009.

Pela AIND — Associação Portuguesa de Imprensa:

Joana Guedes da Penha e Costa Ramada Curto, mandatária.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores dos Serviços:

Luís Manuel Belmonte Azinheira, presidente do conselho geral/mandatário.

Pelo SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas:

José Luís Carapinha Rei, mandatário.

Pelo SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Media:

Ana Paula Medeiros Francisco Nunes, mandatária.

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores dos Serviços, por si e em representação do sindicato seu filiado:

SITSESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços.

Lisboa, 24 de Abril de 2009. — Pelo Secretariado: *Victor Hugo de Jesus Sequeira* — *Victor Manuel Sousa Melo Boal*.

Depositado em 4 de Maio de 2009, a fl. 42 do livro n.º 11, com o n.º 91/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

CCT entre a AIND — Associação Portuguesa de Imprensa e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área

1 — O presente contrato colectivo de trabalho vertical (CCTV) aplica-se em todo o território português às empresas proprietárias de publicações periódicas de carácter informativo e respectivos parques gráficos filiadas na API — Associação Portuguesa de Imprensa e aos trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais signatárias.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º, do Código do Trabalho, as partes outorgantes declaram que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 950 trabalhadores ao serviço de 424 empresas.

Cláusula 2.ª

Vigência e forma de revisão

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*
 2 — As tabelas salariais vigoram de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009.
 3, 4, 5 e 6 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 50.^a

Diuturnidades

- 1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*
 2 — As diuturnidades previstas no número anterior têm o valor de €40 cada uma.
 3 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

Cláusula 56.^a

Subsídio de alimentação

1 — Cada trabalhador receberá, a título de subsídio de alimentação, o valor diário de €5; contudo, sempre que trabalhar número de horas inferior ao correspondente a meio período de trabalho, o subsídio será atribuído nos termos do n.º 3 desta cláusula.

2 — As empresas proprietárias de publicações periódicas abrangidas pela tabela B ficam isentas da aplicação do subsídio de alimentação, salvo se já o atribuírem.

- 3 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

ANEXO V

Tabelas salariais

Grupos	Tabela A	Tabela B
0	760	693
1	690	613
2	640	581
3	616	555
4	598	533
5	564	510
6	532	476
7	482	462
8	465	460
9	459	458
10	457	456
11	455	454
12	453	452
13	451	450

Lisboa, 20 de Abril de 2009.

Grupo 0 — (A) €760 — (B) €693

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Analista de sistemas.	Trabalhadores na imprensa	2.1
Contabilista	Trabalhadores na imprensa	2.1
Técnico de contas.	Trabalhadores na imprensa	2.1
Técnico de computadores	Trabalhadores na imprensa	2.1

Grupo I — (A) €690 — (B) €613

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Encarregado de electricista	Electricistas	3
Inspector de vendas	Comércio	5.2
Operador de sistema de fotocomposição	Gráficos	4.2
Programador	Trabalhadores na imprensa	4.1
Técnico de electrónica	Electricistas	4.2
Tesoureiro	Trabalhadores na imprensa	4.1

Grupo II — (A) €640 — (B) €581

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Caixeiro-encarregado	Comércio	3
Chefe de equipa electricista	Electricistas	3
Chefe de equipa de construção civil	Construção civil	3
Chefe de equipa metalúrgico	Metalúrgicos	3
Desenhador maquetista	Técnicos de desenho	4.1
Desenhador de arte finalista	Técnicos de desenho	4.1
Documentalista	Trabalhadores na imprensa	4.1
Escriturário da secretaria da redacção	Trabalhadores na imprensa	4.1
Encarregado de refeitório ou cantina	Hotelaria	4.1
Fotógrafo-litógrafo cromista	Gráficos	4.1
Guarda-livros	Trabalhadores na imprensa	4.1
Maquetista	Gráficos	4.2
Montador-litógrafo cromista	Gráficos	4.2
Oficial de conservação qualificado	Gráficos	4.2

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Operador de computador	Trabalhadores na imprensa	5.1
Orçamentista	Gráficos	4.2
Operador de fotocomposição directa	Gráficos	4.2
Operador de telecomunicações	Telecomunicações	4.2
Revisor principal	Trabalhadores na imprensa	4.1
Secretário de direcção/administração	Trabalhadores na imprensa	4.1
Técnico de publicidade	Trabalhadores na imprensa	4.1
Tradutor	Trabalhadores na imprensa	4.1

Grupo III — (A) €616 — (B) €555

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Arquivista	Trabalhadores na imprensa	6.1
Afinador de máquinas de 1. ^a	Metalúrgicos	4.2
Caixa	Trabalhadores na imprensa	5.1
Primeiro-caixeiro	Comércio	4.1
Canalizador de 1. ^a	Metalúrgicos	4.2
Carpinteiro de limpos de 1. ^a	Construção civil	4.2
Catalogador	Trabalhadores na imprensa	6.1
Compositor manual	Gráficos	4.2
Compositor mecânico	Gráficos	4.2
Controlador	Gráficos	4.2
Codificador-preparador (fotocomposição)	Gráficos	4.2
Correspondente em línguas estrangeiras	Trabalhadores na imprensa	4.1
Cozinheiro	Hotelaria	4.2
Dispenseiro	Hotelaria	5.4
Electricista oficial	Electricista	4.2
Encadernador	Gráficos	5.3
Estagiário de documentalista	Trabalhadores na imprensa	5.1
Primeiro-escriturário	Trabalhadores na imprensa	5.1
Esteno-dactilógrafo	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estucador de 1. ^a	Construção civil	5.3
Fotógrafo de fotografia	Gráficos	4.2
Fotógrafo de laboratório	Gráficos	4.2
Fotógrafo litógrafo	Gráficos	4.2
Fotogravador-retocador	Gráficos	4.2
Fundidor monotypista	Gráficos	4.2
Gravador de rotogravura	Gráficos	4.2
Impressor de rotogravura	Gráficos	4.2
Impressor de litografia	Gráficos	4.2
Impressor tipográfico	Gráficos	4.2
Mecânico de automóveis de 1. ^a	Metalúrgicos	4.2
Montador-ajustador máquinas de 1. ^a	Metalúrgicos	4.2
Montador de fotografia	Gráficos	4.2
Montador litógrafo	Gráficos	4.2
Motorista de pesados	Rodoviários	5.4
Operador de fotocompositora	Gráficos	4.2
Operador de registo de dados	Trabalhadores na imprensa	5.1
Operador de telefoto	Trabalhadores na imprensa	5.1
Operador de telex/teletipista	Trabalhadores na imprensa	5.1
Paginador	Gráficos	4.2
Pedreiro de 1. ^a	Construção civil	5.3
Pintor de 1. ^a	Construção civil	5.3
Programador de fabrico (com mais de um ano)	Gráficos	5.3
Prospector de vendas	Trabalhadores na imprensa	5.1
Provista-cromista	Gráficos	5.3
Retocador de litografia	Gráficos	4.2
Revisor	Trabalhadores na imprensa	5.1
Serralheiro civil de 1. ^a	Metalúrgicos	4.2
Serralheiro mecânico de 1. ^a	Metalúrgicos	4.2
Teclista	Gráficos	4.2
Técnico estagiário de electrónica	Electricista	4.2
Teclista monotypista	Gráficos	4.2
Torneiro mecânico de 1. ^a	Metalúrgicos	4.2
Transportador de fotografia	Gráficos	4.2
Transportador de litografia	Gráficos	4.2

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1. ^a	Construção civil	5.3
Zincógrafo-fotografador	Gráficos	4.2

Grupo IV — (A) €598 — (B) €533

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Cortador de guilhotina	Gráficos	5.3
Delegado de publicidade	Trabalhadores na imprensa	5.1
Desenhador com mais de quatro anos	Técnicos de desenho	5.1
Estereotipador	Gráficos	5.3
Galvanoplasta	Gráficos	4.2
Operador de máquinas (grupo IV)	Gráficos	5.3
Rectificador de cilindros (rotogravura)	Gráficos	4.2

Grupo V — (A) €564 — (B) €510

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Afinador de máquinas de 2. ^a	Metalúrgicos	4.2
Ajudante de motorista	Garagens	6.1
Segundo-caixeiro	Comércio	4.1
Canalizador de 2. ^a	Metalúrgicos	4.2
Empregado de balcão	Hotelaria	5.4
Empregado de refeitório ou cantina	Hotelaria	5.4
Estucador de 2. ^a	Construção civil	5.3
Carpinteiro de limpos de 2. ^a	Construção civil	4.2
Cobrador	Trabalhadores na imprensa	6.1
Copeiro	Hotelaria	6.1
Segundo escriturário	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estagiário do 2. ^o ano	Gráficos	5.3
Estagiário do 4. ^o ano (composição a frio)	Gráficos	5.3
Fiel de armazém	Trabalhadores na imprensa	5.1
Fiscal	Trabalhadores na imprensa	6.1
Mecânico de automóveis de 2. ^a	Metalúrgicos	4.2
Montador-ajustador de máquinas de 2. ^a	Metalúrgicos	4.2
Motorista de ligeiros	Rodoviários	5.4
Operador de máquinas auxiliares	Gráficos	5.3
Operador de máquinas de contabilidade	Trabalhadores na imprensa	5.1
Operador de máquinas de expedição	Trabalhadores na imprensa	6.1
Pedreiro de 2. ^a	Construção civil	5.3
Perfurador-verificador	Trabalhadores na imprensa	5.1
Pintor de 2. ^a	Construção civil	5.3
Serralheiro civil de 2. ^a	Metalúrgicos	4.2
Serralheiro mecânico de 2. ^a	Metalúrgicos	4.2
Telefonista com mais de 16 postos suplementares	Trabalhadores na imprensa	6.1
Torneiro mecânico de 2. ^a	Metalúrgicos	4.2
Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2. ^a	Construção civil	5.3

Grupo VI — (A) €532 — (B) €476

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Afinador de máquinas de 3. ^a	Metalúrgicos	5.3
Arquivista estagiário	Trabalhadores na imprensa	6.1
Auxiliar de estereotipia	Gráficos	A.3
Auxiliar de impressão tipográfica	Gráficos	A.3
Terceiro-caixeiro	Comércio	5.2
Canalizador de 3. ^a	Metalúrgicos	5.3
Contínuo	Trabalhadores na imprensa	7.1
Costureira	Gráficos	5.3
Terceiro-escriturário	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estafeta	Trabalhadores na imprensa	7.1
Estagiário gráfico do 1. ^o ano	Gráficos	5.3
Estagiário gráfico do 3. ^o ano (composição a frio)	Gráficos	5.3
Estagiário de operador de máquinas de contabilidade	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estagiário de delegado de publicidade	Trabalhadores na imprensa	5.1

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Estagiário de operador de máquinas auxiliares	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estagiário de operador de telefoto	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estagiário de operador de telex/teletipista	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estagiário perfurador-verificador	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estagiário secretário de direcção/administração	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estagiário de escriturário secretaria de redacção	Trabalhadores na imprensa	5.1
Expedidor-distribuidor	Trabalhadores na imprensa	6.1
Fundidor de chumbo	Gráficos	7.2
Fundidor de material branco e filetes	Gráficos	6.2
Fundidor de tipo	Gráficos	6.2
Guarda-vigilante	Trabalhadores na imprensa	7.2
Lubrificador	Metalúrgicos	6.2
Mecânico de automóveis de 3.ª	Metalúrgicos	5.3
Montador-ajustador de máquinas de 3.ª	Metalúrgicos	5.3
Operador manual (mais de 3 anos)	Gráficos	5.3
Operador de máquinas (grupo III)	Gráficos	5.3
Porteiro	Trabalhadores na imprensa	7.1
Pré-oficial electricista do 2.º ano	Electricistas	A.3
Programador de fabrico até um ano	Gráficos	5.3
Provista	Gráficos	6.2
Recebedor	Trabalhadores na imprensa	6.1
Recepcionista	Trabalhadores na imprensa	7.1
Revisor estagiário	Trabalhadores na imprensa	5.1
Serralheiro civil de 3.ª	Metalúrgicos	5.3
Serralheiro mecânico de 3.ª	Metalúrgicos	6.1
Telefonista até 16 postos suplementares	Trabalhadores na imprensa	5.3
Torneiro mecânico de 3.ª	Metalúrgicos	5.3

Grupo VII — (A) €482 — (B) €462

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Ajudante de estereotipia	Gráficos	A.3
Ajudante de impressão tipográfica	Gráficos	A.3
Auxiliar gráfico do 4.º ano	Gráficos	A.3
Desenhador de dois a quatro anos	Técnicos de desenho	5.1
Empregado auxiliar	Trabalhadores na imprensa	7.1
Estagiário escriturário do 2.º ano	Trabalhadores na imprensa	A.1
Estagiário gráfico do 2.º ano (composição a frio)	Gráficos	5.3
Pré-oficial electricista do 1.º ano	Electricistas	A.3
Servente da construção civil	Construção civil	7.2
Serviço de apoio	Gráficos	7.2

Grupo VIII — (A) €465 — (B) €460

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Apontador	Trabalhadores na imprensa	6.1
Auxiliar gráfico do 3.º ano	Gráficos	A.3
Embalador	Comércio	7.1
Empregada de limpeza	Trabalhadores na imprensa	7.1
Estagiário gráfico do 1.º ano (composição a frio)	Gráficos	5.3
Estagiário expedidor distribuidor	Trabalhadores na imprensa	6.1
Operador de máquinas (grupo II)	Gráficos	5.3
Operador manual (2.º e 3.º anos)	Gráficos	5.3
Operador metalúrgico não especializado	Metalúrgico	7.2
Praticante metalúrgico do 3.º ano	Metalúrgicos	A.3

Grupo IX — (A) €459 — (B) €458

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Ajudante electricista do 2.º ano	Electricistas	A.3
Auxiliar gráfico do 2.º ano	Gráficos	A.3
Caixeiro-ajudante do 2.º ano	Gráficos	A.2
Desenhador até dois anos	Técnicos de desenho	5.1

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Estagiário de escriturário do 1.º ano	Trabalhadores na imprensa	A.1
Praticante metalúrgico do 2.º ano	Metalúrgicos	A.3

Grupo X — (A) €457 — (B) €456

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Ajudante electricista do 1.º ano	Electricistas	A.3
Auxiliar gráfico do 1.º ano	Gráficos	A.3
Caixeiro-ajudante do 1.º ano	Comércio	A.2
Operador de máquinas (grupo 1)	Gráficos	5.3
Operador manual (1.º ano)	Gráficos	5.3
Praticante metalúrgico do 1.º ano	Metalúrgicos	A.3
Tirocinante do 2.º ano	Técnicos de desenho	A.1

Grupo XI — (A) €455 — (B) €454

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Aprendiz gráfico do 4.º ano	Gráficos	A.4
Aprendiz electricista do 2.º ano	Electricistas	A.4
Aprendiz metalúrgico de 17 anos	Metalúrgicos	A.4
Paquete de 17 anos	Trabalhadores na imprensa	A.1
Praticante do comércio do 3.º ano	Comércio	A.2
Tirocinante do 1.º ano	Técnicos de desenho	A.1

Grupo XII — (A) €453 — (B) €452

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Aprendiz gráfico do 3.º ano	Gráficos	A.4
Aprendiz electricista do 1.º ano	Electricistas	A.4
Aprendiz metalúrgico de 16 anos	Metalúrgicos	A.4
Paquete de 16 anos	Trabalhadores na imprensa	A.1
Praticante de desenho do 3.º ano	Técnicos de desenho	A.1
Praticante de comércio do 2.º ano	Comércio	A.2

Grupo XIII — (A) €451 — (B) €450

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Aprendiz gráfico dos 1.º e 2.º anos	Gráficos	A.3
Paquete de 15 anos	Trabalhadores na imprensa	A.1
Praticante de comércio do 1.º ano	Comércio	A.2
Praticante de desenho dos 1.º e 2.º anos	Técnicos de desenho	A.1

Declaração

Declara-se que, nos termos da alínea e) do artigo 492.º do Código do Trabalho, as cláusulas 1.ª, «Área», 2.ª, «Vigência e forma de revisão», 50.ª, «Diuturnidades», e 56.ª, «Subsídio de alimentação», e as tabelas salariais alteram as matérias publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2008.

Lisboa, 20 de Abril de 2009.

Pela AIND — Associação Portuguesa de Imprensa:

Joana Guedes da Penha e Costa Ramada Curto, mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:

Joaquim de Jesus Silva, representante.

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

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações — FECTRANS:

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

Pelo Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho — SQT D:

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

Lisboa, 20 de Abril de 2009.

Declaração

Informação da lista de Sindicatos filiados na FEP-CES:

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

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

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

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

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

20 de Abril de 2009.

Declaração

A FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações representa os seguintes Sindicatos:

STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

STRUN — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

STRAMM — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

Oficiais/Mar — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 26 de Março de 2009. — Pela Direcção Nacional: *Amável Alves* — *Vítor Pereira*.

Depositado em 4 de Maio de 2009, a fl. 41 do livro n.º 11, com o n.º 90/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

CCT entre a NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Alteração ao *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 13, de 8 de Abril de 1993, 12, de 29 de Março de 1994, 11, de 22 de Março de 1995, 10, de 15 de Março de 1996, 16, de 29 de Abril de 1997, 16, de 29 de Abril de 1998, 14, de 15 de Abril de 1999, 14, de 15 de Abril de 2000, 15, de 22 de Abril de 2001, 14, de 15 de Abril de 2002, 14, de 15 de Abril de 2003, 27, de 22 de Julho de 2004, 21, de 8 de Junho de 2006, e 20, de 29 de Maio de 2007.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCTV obriga, por um lado, as empresas farmacêuticas da Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas que estejam nas condições expressas no artigo 496.º do Código do Trabalho, isto é, que sejam representados pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas.

2 — O presente CCTV aplica-se a todo o território nacional e Regiões Autónomas no âmbito das actividades de importadores/armazenistas e retalhistas de produtos químicos e farmacêuticos.

3 — A presente revisão altera o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 13, de 8 de Abril de 1993, 12, de 29 de Março de 1994, 11, de 22 de Março de 1995, 10, de 15 de Março de 1996, 16, de 29 de Abril de 1997, 16, de 29 de Abril de 1998, 14, de 15 de Abril de 1999, 14, de 15 de Abril de 2000, 15, de 22 de Abril de 2001, 14, de 15 de Abril de 2002, 14, de 15 de Abril de 2003, 27, de 22 de Julho de 2004, 21, de 8 de Junho de 2006, e 20, de 29 de Maio de 2007.

4 — O âmbito profissional é o constante do anexo IV, abrangendo 38 empregadores e 574 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência e produção de efeitos

1 —
 2 —
 3 —
 4 —
 5 —
 6 —
 7 — As tabelas de remunerações mínimas constantes do anexo IV e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir do dia 1 de Janeiro de 2009.

Cláusula 21.ª

Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho

1 —
 2 —

- 3 —
 4 —
 5 —
 6 —
 7 — Quando a prestação de trabalho suplementar coincide com a hora normal de refeição, a empresa obriga-se a conceder ao trabalhador o tempo indispensável para que tome a refeição e a fornecê-la ou, se o não puder fazer, pagá-la nos limites fixados de €11,65, ou ao pagamento desta despesa contra a apresentação de documento.
 8 —
 9 —
 10 —
 11 —
 12 —

Cláusula 29.^a**Refeições**

Quando, devido a deslocação em serviço, o trabalhador ficar impossibilitado de tomar a refeição nas condições em que normalmente o faz, a entidade patronal abonar-lhe-á a importância de €13,70 ou o pagamento desta despesa contra a apresentação de documento.

Cláusula 30.^a**Viagens em serviço**

- 1 —
 a)
 b) Ao pagamento das despesas com alimentação e alojamento, contra a apresentação de documento, ou ao abono das seguintes importâncias:

Pequeno-almoço — €3,40;
 Refeições — €26,80;
 Alojamento — €34,80;
 Diária completa — €65.

- 2 —
 3 —
 4 —

Cláusula 37.^a**Diuturnidades**

- 1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de €10,10 por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade patronal e na mesma profissão ou categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.
 2 —

Cláusula 38.^a**Abono para falhas**

- 1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de €33 enquanto se mantiverem no exercício dessas funções, desde que outra modalidade não seja acordada entre o trabalhador e a entidade patronal
 2 —
 3 —

Cláusula 71.^a**Subsídio de refeição**

- 1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCTV terão direito a um subsídio de almoço no valor mínimo de €3,70 por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.
 2 —
 3 — Não terão direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montante não inferior a €3,70.

ANEXO IV**Remunerações certas mínimas**

(em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2009)

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações 2009 (euros)
I	Director(a) de serviços.	1 145
II	Chefe de serviços. Chefe de centro de informática. Gestor(a) de produtos.	995
III	Chefe de secção (de controlo analítico/de produção). Analista de sistemas. Contabilista. Técnico(a) de contas.	894
IV	Chefe de secção (de escritório/de informação médica/vendas/de aprovisionamento) Encarregado(a) geral (de armazém/de manutenção) Técnico(a) Guarda-livros Programador(a) de informática Tesoureiro(a) Tradutor(a)	880
V	Encarregado(a) de sector Fogoeiro(a)-encarregado Preparador(a) técnico encarregado(a) Caixeiro(a) encarregado(a) Correspondente em línguas estrangeiras Secretário(a) de direcção Delegado(a) de informação médica Prospector(a) de vendas Vendedor(a) especializado(a) Desenhador(a)-projectista Desenhador(a)-projectista publicitário Enfermeiro(a)-coordenador(a)	805
VI	Analista de 1. ^a Preparador(a) técnico(a) de 1. ^a Caixa Escriturário(a) de 1. ^a Esteno-dactilógrafo(a) em línguas estrangeiras Operador(a) de informática Vendedor(a) Encarregado(a) de refeitório de 1. ^a Educador(a) de infância Enfermeiro(a) Técnico(a) de serviço social Mestre(a) de costura de artigos de ortopedia	730

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações 2009 (euros)
VII	Analista de 2. ^a Preparador(a) técnico(a) de 2. ^a Caixeiro(a) de 1. ^a Cobrador(a) Escriturário(a) de 2. ^a Promotor(a) de vendas Motorista de pesados Afinadora(a) de máquinas de 1. ^a Electricista (oficial) Mecânico(a) de automóveis Fogoeiro(a) de 1. ^a Desenhador(a) (mais de três anos) Desenhador(a) de arte finalista (mais de três anos) Cozinheiro(a) Dispenseiro(a) Encarregado(a) de refeitório de 2. ^a Auxiliar de educação Auxiliar de enfermagem	674
VIII	Embalador(a) encarregado Analista auxiliar Preparador(a) técnico(a) auxiliar Caixeiro(a) de 2. ^a Escriturário(a) de 3. ^a Motorista de ligeiros Afinador(a) de máquinas de 2. ^a Electricista (pré-oficial) Fogoeiro(a) de 2. ^a Desenhador(a) (menos de 3 anos) Desenhador(a) de arte finalista Encarregado(a) de serviço auxiliares Encarregado(a) de lavandaria Costureiro(a) de artigos de ortopedia (mais de um ano)	611
IX	Embalador(a)/produção (com mais de dois anos) Caixeiro(a) de 3. ^a Distribuidor(a) Embalador(a)/armazém (com mais de dois anos) Operador(a) de máquinas Estagiário(a) do 3.º ano (EE) Telefonista Ajudante de motorista Costureiro(a) de artigos de ortopedia (menos de um ano)	557
X	Auxiliar de laboratório Embalador(a) de produção (com mais de um ano) Higienizador(a) Caixeiro(a) ajudante do 3.º ano Embalador(a)/armazém (com mais de um ano) Estagiário(a) do 2.º ano (EE) Contínuo(a) Guarda Jardineiro(a) Porteiro(a) Ajudante de cozinha Empregado(a) de balcão Empregado(a) de refeitório Vigilante Costureiro(a) Engomadeiro(a)	531
XI	Embalador(a)/produção (com menos de um ano) Caixeiro(a)-ajudante do 2.º ano Embalador(a)/armazém (com menos de um ano) Servente de armazém Estagiário(a) do 1.º ano (EE) Trabalhador(a) da limpeza	510
XII	Caixeiro(a)-ajudante Paquete	482

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º, conjugado com os artigos 494.º e 496.º, do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 38 empresas e 574 trabalhadores.

Lisboa, 21 de Abril de 2009.

Pela NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

José António Garcia Braga da Cruz, mandatário.

António Barbosa da Silva, mandatário.

Pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas:

José António Ribeiro dos Santos, mandatário.

Texto consolidado**CAPÍTULO I****Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão****Cláusula 1.^a****Área e âmbito**

1 — O presente CCTV obriga, por um lado, as empresas farmacêuticas da Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas que estejam nas condições expressas no artigo 496.º do Código do Trabalho, isto é, que sejam representados pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas.

2 — O presente CCTV aplica-se a todo o território nacional e Regiões Autónomas no âmbito das actividades de importadores/armazenistas e retalhistas de produtos químicos e farmacêuticos.

3 — A presente revisão altera o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 13, de 8 de Abril de 1993, 12, de 29 de Março de 1994, 11, de 22 de Março de 1995, 10, de 15 de Março de 1996, 16, de 29 de Abril de 1997, 16, de 29 de Abril de 1998, 14, de 15 de Abril de 1999, 14, de 15 de Abril de 2000, 15, de 22 de Abril de 2001, 14, de 15 de Abril de 2002, 14, de 15 de Abril de 2003, 27, de 22 de Julho de 2004, 21, de 8 de Junho de 2006, e 20, de 29 de Maio de 2007.

4 — O âmbito profissional é o constante do anexo IV, abrangendo 38 empregadores e 574 trabalhadores.

Cláusula 2.^a**Vigência e produção de efeitos**

1 — Este contrato, bem como as suas revisões, entra em vigor nos termos legais e manter-se-á em vigor até ser substituído por nova convenção colectiva de trabalho.

2 — O período de vigência das tabelas salariais e das demais disposições deste contrato é o consentido por lei.

3 — Por denúncia entende-se o período de revisão feito à parte contrária no termo de cada um dos períodos de vigência e com a antecedência máxima prevista na lei.

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

5 — O pedido de revisão será apresentado por escrito e acompanhado de proposta fundamentada de alteração, devendo a outra parte responder com uma contraproposta, nos 30 dias imediatos contados a partir da data da sua recepção.

6 — Recebida a contraproposta, as negociações iniciar-se-ão até 15 dias após a recepção da mesma.

7 — As tabelas de remunerações mínimas constantes do anexo IV e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir do dia 1 de Janeiro de 2009.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

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

2 — Para o preenchimento de lugares na empresa, far-se-á sempre concurso interno, ao qual poderão concorrer todos os trabalhadores da empresa, nomeadamente os contratados a prazo, que reúnam os requisitos exigidos pelo perfil da função, a fim de proporcionar a sua promoção.

3 — O trabalhador tem acesso aos resultados relativos aos exames técnicos que eventualmente fez para o preenchimento do lugar.

4 — Sem prejuízo de outras condições mínimas que resultem da lei ou deste CCTV, entendem-se como requisitos gerais de admissão de trabalhadores os seguintes:

- a) Serem maiores de 15 anos de idade;
- b) Possuírem a escolaridade mínima obrigatória;
- c) Ter-se concluído, após exame médico, possuírem as condições indispensáveis ao exercício da função.

5 — A escolaridade prevista na alínea b) do número anterior deve ser entendida como a que era obrigatória para o trabalhador na sua idade escolar.

6 — O exame médico referido na alínea c) do n.º 4 será efectuado a expensas da empresa, devendo o seu resultado ser inscrito em ficha ou processo adequados. Se o resultado do exame revelar que o trabalhador não possui as condições indispensáveis, deve o médico revelar-lhe as razões da sua exclusão, com informação pormenorizada do seu estado de saúde.

7 — Salvo se diferentemente resultar do documento de admissão referido no n.º 9 desta cláusula, a entidade patronal respeitará a classificação anteriormente adquirida noutras empresas abrangidas por este CCTV e que este haja dado a conhecer por escrito à entidade patronal antes da admissão.

8 — Quando, por iniciativa da empresa, um trabalhador for transferido para outra, também abrangida por este CCTV, e uma delas tenha participação de, pelo menos, 20 % do capital social da outra, contar-se-á para todos os efeitos a antiguidade adquirida na primeira empresa.

9 — A admissão deverá constar de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, sendo-lhe este entregue no termo do período experimental, do qual conste o seguinte:

- a) Nome completo;
- b) Definição de funções;
- c) Profissão;
- d) Categoria profissional;
- e) Remuneração;
- f) Local de trabalho;
- g) Condições particulares de trabalho, quando existam;
- h) Resultado do exame médico.

10 — Sempre que existam, deverão ser fornecidos ainda ao trabalhador os documentos seguintes:

- a) Regulamento geral interno ou conjunto de normas que o substituam;
- b) Outros regulamentos específicos da empresa, tais como regulamento de segurança, regulamento de regalias sociais, etc.

11 — É vedado à empresa estabelecer máximos e mínimos de idade para efeitos de admissão na mesma, para além dos estipulados na lei e no presente CCTV.

12 — Sempre que a empresa abra concurso interno, obriga-se a afixar, com a antecedência mínima de 15 dias, o respectivo regulamento, donde conste obrigatoriamente o seguinte:

- a) Condições particulares de trabalho;
- b) Categoria ou escalão profissional da função;
- c) Remuneração mensal certa;
- d) Horário de trabalho;
- e) Local de trabalho;
- f) Habilitações literárias e outras condições mínimas a satisfazer.

Cláusula 4.^a

Contratos a termo

Os contratos de trabalho a termo regulam-se pela lei geral.

Cláusula 5.^a

Readmissão

1 — O trabalhador que, depois de ter vencido o período de garantia estipulado no regulamento da segurança social, seja reformado por invalidez e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado do parecer da junta médica de revisão, nos termos do citado regulamento, será readmitido na sua anterior categoria com todos os direitos e regalias que teria se continuasse ao serviço.

2 — A readmissão para mesma categoria ou classe não está sujeita ao período experimental, salvo se o contrato tiver sido rescindido no decurso deste mesmo período.

Cláusula 6.^a**Período experimental**

1 — A admissão do trabalhador é sempre feita a título experimental durante os primeiros 15 dias, durante os quais qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer compensação ou indemnização.

2 — Sem prejuízo do n.º 3 desta cláusula, consideram-se nulas e de nenhum efeito quaisquer cláusulas dos contratos individuais de trabalho que estipulem períodos experimentais mais longos.

3 — No caso de trabalhadores admitidos para os grupos I a V, inclusive, do anexo IV, «Tabela de remunerações mínimas», poderão ser acordados períodos experimentais mais longos, os quais não poderão, no entanto, exceder 90 dias.

4 — Sempre que, nos termos do disposto no n.º 3, o período experimental seja mais longo do que o fixado no n.º 1, a entidade patronal obriga-se a avisar o trabalhador, por escrito, da cessação do contrato com a antecedência mínima de 15 dias.

5 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão experimental.

6 — Não se aplica o período experimental sempre que a entidade patronal admita ao seu serviço o trabalhador em virtude de convite ou oferta de melhores condições de trabalho do que aquelas que aquele usufruía na empresa de onde veio e haja por isso rescindido o contrato de trabalho anterior.

7 — Para efeitos do disposto no número anterior, a entidade patronal deverá reconhecer expressamente, através de documento escrito, que abdica do período experimental.

Cláusula 7.^a**Admissão ou promoção para cargos de chefia**

1 — O preenchimento de lugares de chefia é da responsabilidade da empresa, devendo, porém, ser precedido de concurso interno e devendo ser dada prioridade aos trabalhadores da respectiva profissão ou sector que possuam as condições exigidas para um cargo de chefia.

2 — Os trabalhadores directamente subordinados poderão reclamar da escolha feita pela empresa para o preenchimento de um lugar de chefia, justificando de forma bem clara as respectivas razões, não se tornando definitivo o preenchimento até que a empresa decida da reclamação.

Cláusula 8.^a**Admissão para efeitos de substituição**

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária, nomeadamente nos casos de doença, acidente, gravidez, pós-parto, aborto ou cumprimento de obrigações legais, entende-se feita a título provisório, mas somente durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2 — A remuneração do substituto não pode ser inferior à remuneração mínima prevista neste CCTV para a categoria cujas funções ele vai exercer, excepto quando a substituição

ultrapassar os 12 meses, caso em que a remuneração do substituto passa a ser, no mínimo, igual à do substituído.

3 — O nome do trabalhador substituído e o motivo da substituição, sempre que esta seja do conhecimento da entidade patronal, constarão obrigatoriamente do documento referido no n.º 9 da cláusula 3.^a

4 — Nos casos em que, por força da apresentação do substituído à empresa, ocorra a caducidade do contrato celebrado com o substituto, a empresa concederá a este último um aviso prévio de 15 dias, sem prejuízo do número seguinte.

5 — Quando a caducidade ocorra após seis meses de duração da substituição, o aviso prévio será de oito dias, tendo, porém, o trabalhador substituto direito a uma compensação de um mês por cada ano de serviço efectivo.

Para efeitos deste número, a fracção do primeiro ano superior a seis meses calcula-se na base de um $\frac{1}{12}$ da remuneração mensal por cada mês de trabalho efectivo até um ano.

6 — Sempre que o trabalhador substituto continue ao serviço por mais de 15 dias após a apresentação à empresa do substituído, a sua admissão será considerada, para todos os efeitos, como definitiva a contar da data da admissão provisória, podendo, porém, ocupar lugar e funções diferentes, sem prejuízo da remuneração certa auferida e respectiva categoria.

Cláusula 9.^a**Substituição temporária**

1 — Entende-se por substituição temporária a ocupação por determinado trabalhador de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido.

2 — Sempre que um trabalhador substitua outro de profissão ou categoria profissional superior à sua, passará a receber remuneração igual ao substituído, desde que a substituição tenha duração igual ou superior a um dia completo de trabalho.

3 — Se a substituição durar mais de 180 dias seguidos ou interpolados, dentro de um período de 12 meses a contar do 1.º dia da primeira substituição, o substituto manterá, quando findar a substituição, o direito à remuneração e à categoria nos termos do número anterior.

4 — Após 30 dias seguidos de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador ausente.

5 — Terminado o impedimento e não se verificando o regresso do substituído ao seu posto de trabalho, seja qual for o motivo, o substituto passa à categoria correspondente à função se 30 dias após o conhecimento do termo do impedimento pela entidade patronal esta não comunicar ao trabalhador substituto que regressa às suas anteriores funções e remuneração, produzindo a reclassificação todos os efeitos desde a data em que teve início a última substituição.

Cláusula 10.^a**Classificação profissional**

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo CCTV serão obrigatoriamente classificados pela entidade patronal segundo as funções efectivamente desempenhadas nas

profissões ou categorias constantes do anexo I, «Definição de funções».

2 — Quando um trabalhador desempenhar, com carácter de regularidade, funções que correspondam a várias categorias, classes, escalões ou graus, ser-lhe-á atribuída a de maior remuneração mensal certa mínima.

Cláusula 11.^a

Formação profissional

1 — As empresas promoverão e incentivarão a formação profissional dos trabalhadores ao seu serviço, devendo para o efeito criar e conceder todas as condições necessárias que garantam a participação de todos em condições de igualdade e oportunidade, quer se trate de formação interna ou externa.

2 — A formação profissional a que se refere esta cláusula deverá ter por finalidade a valorização e a evolução profissional dos trabalhadores e abranger as modalidades da integração (aprendizagem), da qualificação, do aperfeiçoamento, da reconversão e da especialização da categoria ou profissão.

3 — Os cursos ou acções de formação deverão ter lugar, sempre que possível, durante o período normal de trabalho e contarão para todos os efeitos como tempo de trabalho efectivo.

4 — As empresas dispensarão os trabalhadores que o desejarem para frequentar cursos ou acções de formação promovidos pelas organizações sindicais, sem perda de direitos ou regalias, até ao limite de 25 horas em cada mês.

5 — Aos formandos, seja qual for a modalidade da formação, será passado um certificado nos termos previstos na lei.

Cláusula 12.^a

Promoção ou acesso

1 — Considera-se promoção ou acesso a passagem de um trabalhador a categoria superior ou classe, ou nível, ou grau, mais elevado dentro da mesma categoria, ou ainda a mudança para funções que impliquem maior responsabilidade e a que corresponde uma remuneração mais elevada.

2 — Os regimes especiais de promoção e acesso dos trabalhadores abrangidos por este contrato são os definidos nos anexos II e III.

3 — Os trabalhadores da empresa, em igualdade de circunstâncias, têm preferência sobre outros, a admitir de novo, no preenchimento de todos os lugares a que possam ter acesso.

a) Entre os trabalhadores da empresa que se encontrem entre si nas mesmas circunstâncias, terão preferência os mais antigos.

Cláusula 13.^a

Antiguidade e certificado de formação profissional

1 — O tempo de aprendizagem, tirocínio ou estágio será contado, dentro da mesma profissão, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, para efeitos dos períodos estabelecidos para a aprendizagem, o tirocínio

ou o estágio, devendo ser certificado nos termos do n.º 2 desta cláusula.

2 — Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz, de um tirocinante ou de um estagiário, ser-lhe-á passado um certificado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem, de tirocínio ou de estágio já decorrido, com a indicação da profissão onde essa aprendizagem, tirocínio ou estágio se verificar, devendo ser remetida cópia ao sindicato respectivo.

Cláusula 14.^a

Quadros de pessoal

1 — As entidades patronais são obrigadas a elaborar e a remeter os quadros de pessoal nos termos da lei.

2 — As entidades patronais afixarão em lugar bem visível do local de trabalho cópia integral dos mapas referidos, assinada e autenticada nos mesmos termos do original.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 15.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

1) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;

2) Promover e dinamizar, por todas as formas, a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;

3) Prestar ao sindicato todos os esclarecimentos que por este lhe sejam pedidos de natureza profissional sobre os trabalhadores ao seu serviço nele inscritos e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente contrato colectivo;

4) Usar de respeito e urbanidade em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;

5) Passar certificados aos trabalhadores que se despedirem ou forem despedidos donde constem o tempo durante o qual aqueles estiveram ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenharam. O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador;

6) Facultar, sem prejuízo da retribuição, aos trabalhadores ao seu serviço que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes a assistência às aulas, nos termos da cláusula 67.^a, «Direitos especiais para trabalhadores-estudantes»;

7) Facultar a consulta, pelo trabalhador que a solicite, do respectivo processo individual;

8) Não exigir o cumprimento de ordens ou a adopção de soluções a que corresponda a execução de tarefas das quais resulte responsabilidade pessoal, nos termos da lei

aplicável ou de código deontológico aprovado pela entidade competente;

9) Enviar ao sindicato até ao dia 20 de cada mês o produto das quotizações, acompanhado dos respectivos mapas, desde que tal situação resulte de acordo entre a empresa e os trabalhadores;

10) Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente contrato.

Cláusula 16.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, dele ou dos seus companheiros de trabalho;

c) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

d) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;

e) Despedir ou readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

f) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas ou veículos relativamente aos quais se comprove, através da entidade oficial competente, não possuírem condições de segurança;

g) Ter ao seu serviço trabalhadores remunerados exclusivamente pelo sistema de comissões;

h) Não exigir do trabalhador o cumprimento de ordens das quais resulte responsabilidade pessoal ou a execução de actos ilícitos ou contrários às regras deontológicas da profissão.

Cláusula 17.^a

Violação das garantias dos trabalhadores por parte da entidade patronal

1 — A prática, por parte da entidade patronal, de qualquer acto em contravenção das garantias dos trabalhadores dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com direito a ser indemnizado, nos termos da cláusula 63.^a do capítulo VIII, «Cessação do contrato de trabalho e cálculo da indemnização».

2 — Constitui violação das leis do trabalho, e como tal punida, a prática dos actos previstos na cláusula 16.^a, «Garantias dos trabalhadores», referida no número anterior.

Cláusula 18.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as disposições do presente CCTV, as normas sobre higiene e segurança no trabalho e os regulamentos internos da empresa;

b) Executar com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;

c) Executar, dentro da sua competência e atribuições, todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

d) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da empresa que não estejam autorizados a revelar, nomeadamente em matéria de fabrico e condições de comercialização;

e) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando, por conta própria ou alheia, em concorrência com ela;

f) Observar e fazer observar todas as determinações superiores, salvo se estas contrariarem os seus direitos e garantias;

g) Respeitar e tratar com urbanidade os superiores hierárquicos, colegas e todos aqueles com que profissionalmente tenham de contactar, fazendo-se igualmente respeitar;

h) Usar de justiça para com os subordinados, quer nas relações directas quer nas informações aos superiores hierárquicos;

i) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens, máquinas e utensílios que lhes sejam confiados;

j) Cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

l) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos solicitados.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 19.^a

Horário de trabalho — Definição e princípio geral

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

2 — Compete às entidades patronais estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço, dentro dos condicionamentos legais e de acordo com o disposto neste contrato.

3 — No estabelecimento e na fixação dos horários de trabalho e nas suas alterações colectivas, devem ser sempre ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores.

Cláusula 20.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal não poderá ser superior a 40 horas, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo dos períodos de menor duração já acordados entre entidades patronais e trabalhadores ou constantes de instrumentos de regulamentação colectiva vigentes à entrada em vigor deste contrato.

2 — Sem prejuízo de quaisquer outros intervalos de descanso já acordados ou a acordar entre entidades patronais e trabalhadores, o período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3 — O horário de trabalho, excepto para os delegados de informação médica, é o seguinte: das 9 horas às 12 horas e 30 minutos e das 14 horas e 30 minutos às 19 horas, sem prejuízo de oscilações de trinta minutos no início e de sessenta minutos no termo de cada período de trabalho, que não colidam com os princípios estabelecidos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

4 — Os delegados de informação médica terão o seguinte horário: das 9 horas e 30 minutos às 13 horas e das 14 horas e 30 minutos às 19 horas.

5 — Os trabalhadores referidos no número anterior, quando se deslocam em serviço para fora da localidade da sua residência, consideram-se no exercício das suas funções desde o momento da partida da residência até ao regresso a esta.

Cláusula 21.^a

Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho

1 — Para os efeitos desta cláusula, considera-se suplementar o trabalho prestado fora do período normal de trabalho, excluído o realizado nos dias de descanso semanal e feriados.

2 — O trabalho suplementar em dia normal de trabalho só poderá ser prestado quando as entidades patronais tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores em regime de contrato a termo.

3 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicitar.

4 — Não estão sujeitos a prestação de trabalho suplementar as seguintes categorias de trabalhadores:

- a) Deficientes;
- b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior ou igual a 12 meses;
- c) Menores.

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

6 — A entidade patronal obriga-se a pagar o transporte no regresso do trabalhador à sua residência após a execução do trabalho suplementar desde que não haja transportes públicos para o efeito.

7 — Quando a prestação de trabalho suplementar coincida com a hora normal de refeição, a empresa obriga-se a conceder ao trabalhador o tempo indispensável para que tome a refeição e a fornecê-la ou, se o não puder fazer, pagá-la nos limites fixados de €11,65, ou ao pagamento desta despesa contra a apresentação de documento.

8 — Se, por conveniência da empresa, o trabalhador tomar a refeição fora do horário estipulado no n.º 10 desta cláusula já depois de concluído o trabalho suplementar, ser-lhe-á paga uma hora de compensação.

9 — Caso, porém, o trabalho suplementar não se prolongue para além do termo do período para a refeição previsto no número seguinte, ao trabalhador é facultada a opção entre tomar a refeição ou recebê-la nos termos previstos no n.º 7.

10 — Para efeitos dos n.ºs 7 a 9 desta cláusula, os períodos correspondentes às refeições serão os seguintes:

Almoço — das 12 horas e 30 minutos às 14 horas e 30 minutos;

Jantar — das 20 horas às 21 horas e 30 minutos.

11 — Para efeitos desta cláusula, considera-se como tempo normal para refeição do trabalhador o período de uma hora.

12 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado. O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, a gozar num dos 45 dias seguintes.

Cláusula 22.^a

Trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado

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

2 — O trabalho em dia de descanso semanal ou feriado só pode ser prestado nas condições referidas no n.º 2 da cláusula 21.^a, «Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho».

3 — Ao trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, no que se refere a alimentação, aplica-se o disposto na cláusula 21.^a, «Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho».

4 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado dá direito a um dia completo de descanso, num dos sete dias úteis seguintes, sem prejuízo de retribuição normal.

5 — Em caso de viagem, o dia de descanso a que se refere o número anterior poderá ser gozado no regresso da mesma.

6 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho em dia de descanso semanal ou feriado quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicitar.

7 — Não estão sujeitas à prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado as seguintes categorias de trabalhadores:

- a) Deficientes;
- b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior ou igual a 12 meses;
- c) Menores.

8 — Quando o trabalhador prestar trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, a entidade patronal custeará o transporte, contra a apresentação de documento.

Cláusula 23.^a

Limites de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar fica sujeito, por cada trabalhador, aos seguintes limites:

- a) 120 horas de trabalho por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;

c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho, nos dias de descanso semanal e nos feriados.

2 — O limite previsto no número anterior pode ser ultrapassado quando as entidades patronais estejam na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

Cláusula 24.^a

Transferência colectiva por mudança total de uma unidade, instalação ou serviço

1 — A empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar de mudança total da unidade, instalação ou serviço onde aquele trabalha.

2 — No caso previsto no número anterior, o trabalhador, querendo, pode rescindir o contrato com direito à indemnização fixada na cláusula 63.^a-D do capítulo VIII, «Cessação do contrato de trabalho e cálculo da indemnização», deste contrato.

Cláusula 25.^a

Transferência individual

1 — Qualquer transferência de local de trabalho que envolva um ou mais trabalhadores e que não seja motivada pela mudança total da respectiva unidade de produção ou departamento entende-se como transferência individual.

2 — A mudança parcial de uma unidade, instalação ou serviço fica sujeita ao regime das transferências individuais.

3 — A empresa obriga-se a fundamentar as razões que motivam a transferência junto dos trabalhadores que pretende transferir.

4 — Tratando-se de transferência individual, o trabalhador pode recusar a transferência, permanecendo ao serviço no mesmo local de trabalho, quando provar que a transferência lhe causa prejuízo sério.

5 — Os termos da transferência individual constarão obrigatoriamente de documento escrito.

Cláusula 26.^a

Direitos dos trabalhadores em caso de transferência

1 — Quando, por efeito da transferência, se verificar mudança de residência do trabalhador, este tem, pelo menos, direito ao pagamento de:

a) Despesas efectuadas com a sua deslocação e do seu agregado familiar, assim como com o transporte de mobiliário e outros haveres inerentes à mudança de residência;

b) Subsídio de renda de casa igual à diferença entre o valor da renda que pagava na residência anterior e o valor da renda actual de uma casa com características idênticas situada no novo local de trabalho, desde que a transferência para o novo local de trabalho seja superior em distância da existente em 30 km, podendo o trabalhador, em sua substituição, optar pelo pagamento do transporte.

2 — Quando, por efeito de transferência, não houver mudança de residência, o trabalhador tem direito à diferença de tarifa de transportes públicos para o novo local de trabalho, na modalidade mais económica.

3 — A transferência individual, a pedido do trabalhador, será objecto de acordo específico por documento escrito.

CAPÍTULO V

Trabalho fora do local habitual Deslocação em serviço

Cláusula 27.^a

Princípio geral

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

2 — O local habitual de trabalho deverá ser definido pela entidade patronal no acto de admissão de cada profissional; na falta desta definição, entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou, quando o local de trabalho não seja fixo, a sede, delegação, filial, armazém ou cidade base a que seja adstrito.

3 — Aos trabalhadores que exerçam predominantemente a sua actividade em viagem ou serviço externo será definida pela entidade patronal, no acto de admissão, a zona ou zonas geográficas em que tal actividade vai ser exercida, podendo ser modificada com o acordo do trabalhador.

4 — Salvo a ocorrência de motivos ponderosos e fundamentados, nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar deslocações que não lhe permitam o regresso diário à sua residência, excepto se tiver dado o seu acordo por escrito.

5 — O disposto no número anterior não abrange os trabalhadores que por inerência de funções tenham de realizar deslocações.

6 — O trabalhador tem direito, enquanto estiver deslocado em serviço, a ser compensado por todas as despesas impostas pela deslocação, nos termos e nos limites previstos neste contrato.

Cláusula 28.^a

Deslocações e pagamentos

1 — A entidade patronal assegurará ao trabalhador, sempre que este se desloque em serviço, o meio de transporte e ou o pagamento das inerentes despesas, contra apresentação de documentos.

a) No caso específico dos delegados de informação médica que exerçam a sua actividade nas capitais de distrito e não utilizem viatura fornecida pela empresa, terão sempre direito a um subsídio mínimo diário para transportes de valor correspondente ao pagamento de 30 km, utilizando-se o preço do quilómetro fixado no CCTV.

2 — A viatura do trabalhador poderá ser por este utilizada na deslocação em serviço, desde que a entidade patronal e o trabalhador nisso hajam acordado, nos termos do anexo v, «Utilização em serviço de viatura própria do trabalhador».

3 — No caso específico dos trabalhadores em regime total ou predominantemente externo, ser-lhes-á garantido o custeio do trajecto normal da deslocação, contando este a partir de e até à sua casa.

4 — Quando a entidade patronal entender denunciar o acordo referido no n.º 2 desta cláusula ficará obrigada a pagar os custos indirectos da mesma referentes ao ano da

denúncia do acordo, nos termos do anexo v, «Utilização em serviço de viatura própria do trabalhador», e sempre no mínimo de nove meses.

Cláusula 29.^a

Refeições

Quando, devido a deslocação em serviço, o trabalhador ficar impossibilitado de tomar a refeição nas condições em que normalmente o faz, a entidade patronal abonar-lhe-á a importância de €13,70 ou o pagamento desta despesa contra a apresentação de documento.

Cláusula 30.^a

Viagens em serviço

1 — Quando em viagem de serviço no continente que, pelo seu raio de acção, a acordar entre a empresa e o trabalhador, não permita o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual, este terá direito:

a) Ao pagamento das despesas de transporte, conforme a cláusula 28.^a, «Deslocações e pagamentos»;

b) Ao pagamento das despesas com alimentação e alojamento, contra a apresentação de documento, ou ao abono das seguintes importâncias:

Pequeno-almoço — €3,40;
Refeições — €26,80;
Alojamento — €34,80;
Diária completa — €65.

2 — A viagem em serviço referida no número anterior não poderá ser superior a 20 dias seguidos, sem prejuízo dos casos especiais a acordar, por escrito, entre o trabalhador e a empresa.

3 — As viagens de serviço às Regiões Autónomas e ao estrangeiro deverão ser objecto de acordo entre a empresa e o trabalhador, o qual não poderá fixar condições inferiores às estipuladas neste contrato.

4 — Após cada viagem referida nos números anteriores, o trabalhador terá direito a um dia de descanso suplementar por cada 20 dias seguidos de deslocação.

Cláusula 31.^a

Cobertura dos riscos de doença

1 — Durante os períodos de doença comprovada por atestado médico o trabalhador deslocado terá direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico que o assistiu.

2 — Em caso de morte do trabalhador em deslocação, a entidade patronal pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para o local de residência.

Cláusula 32.^a

Falecimento e doença de familiares

1 — A empresa custeará as despesas do trabalhador com transporte, pela via mais rápida, em caso de falecimento ou doença grave do cônjuge ou pessoa que com ele viva maritalmente e parentes no 1.º grau da linha recta.

2 — Neste caso ficam suspensos todos os direitos de deslocação durante o impedimento.

Cláusula 33.^a

Inactividade do pessoal deslocado

As obrigações da empresa para com o pessoal deslocado em serviço subsistem durante os períodos de inactividade decorrentes de factos ou situações imputáveis à entidade patronal.

Cláusula 34.^a

Utilização de viatura propriedade da empresa

Quando em serviço total ou predominantemente externo, utilizando viatura propriedade da empresa, esta obriga-se ao pagamento das despesas relativas aos prémios de seguro contra todos os riscos e de responsabilidade civil de valor igual ou determinado pela lei, incluindo condutor e ocupantes, assim como a facultar-lhe, por acordo, o uso de viatura em serviço particular.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 35.^a

Definição de retribuição

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

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

3 — Todos os trabalhadores têm direito à retribuição do trabalho, observando-se o princípio de que para trabalho igual corresponde um salário igual.

4 — A retribuição pode ser certa, variável ou mista, salvaguardando-se o disposto na alínea g) da cláusula 16.^a, «Garantias dos trabalhadores».

5 — Certa é a retribuição calculada em função do tempo de trabalho.

6 — O valor de retribuição variável determina-se tendo em conta a média mensal que o trabalhador recebeu, ou tinha direito a receber, nos últimos 12 meses.

7 — A retribuição diz-se mista quando for constituída por parte certa e parte variável.

8 — Para efeitos de remuneração, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes do anexo iv, «Tabela de remunerações mínimas», sendo a remuneração mensal mínima a que consta da referida tabela.

9 — Quando haja lugar a retribuição mista (parte fixa mais variável), a parte fixa nunca deve ser inferior aos mínimos definidos para a categoria em causa.

Cláusula 36.^a

Local, forma e data de pagamento

1 — A entidade patronal é obrigada a proceder ao pagamento da retribuição no lugar onde o trabalhador exerce a sua actividade, salvo se outro for acordado, até ao último dia de cada mês, durante o período normal de trabalho.

2 — No acto de pagamento, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador cópia do recibo preenchido com os

seguintes elementos: nome completo do trabalhador, categoria, número de inscrição na segurança social, período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal, diuturnidades, horas de trabalho suplementar, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

Cláusula 37.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de €10,10 por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade patronal e na mesma profissão ou categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva auferida pelo trabalhador.

Cláusula 38.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de €33 enquanto se mantiverem no exercício dessas funções, desde que outra modalidade não seja acordada entre o trabalhador e a entidade patronal

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

3 — O abono para falhas não será devido se a empresa tiver instituído um sistema que ilibe o trabalhador por falhas.

Cláusula 39.^a

Remuneração do trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho

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

- a) 100 % para as horas suplementares diurnas;
- b) 150 % para o trabalho prestado do período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 40.^a

Remuneração do trabalho em dias de descanso semanal ou feriados

O trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados dá direito a um acréscimo de 200 % sobre a retribuição normal.

Cláusula 41.^a

Retribuição durante as férias

1 — A entidade patronal pagará a todos os trabalhadores, antes do início de férias e com uma antecedência de 15 dias, um subsídio de férias igual à retribuição correspondente ao período de férias.

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

3 — A retribuição correspondente ao período de férias será paga nos termos previstos na lei.

4 — Quando os trabalhadores tenham uma retribuição mista, a parte variável a considerar para efeitos da retribuição de férias será a da média verificada nos últimos 12 meses em que ela tenha sido auferida.

Cláusula 42.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, um subsídio em dinheiro igual à remuneração mensal.

2 — Quando o trabalhador tenha uma retribuição mista, a parte variável a considerar para efeitos de subsídio de Natal será a média verificada nos últimos 12 meses em que tenha sido auferida.

3 — No ano de admissão ou no de cessação do contrato individual de trabalho, o trabalhador receberá como subsídio de Natal um duodécimo do montante da retribuição mensal individual por cada mês de duração do contrato individual de trabalho nesse ano, contando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.

4 — Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento temporário do trabalhador, este terá direito:

a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 15 dias;

b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data do regresso, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.

5 — Este subsídio será pago até ao dia 15 de Dezembro.

Cláusula 43.^a

Cálculo da retribuição horária

Para todos os efeitos, o valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$Rh = \frac{Rm \times 12}{Hs \times 52}$$

sendo:

Rh = retribuição horária;

Rm = retribuição mensal;

Hs = período normal de trabalho semanal.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Feriados

Cláusula 44.^a

Feriados

1 — São considerados feriados os seguintes dias:

1 de Janeiro;

Sexta-Feira Santa ou segunda-feira a seguir à Páscoa;

Domingo de Páscoa;
Terça-feira de Carnaval;
25 de Abril;
1.º de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;

Feriado municipal da localidade, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3 — Em substituição da terça-feira de Carnaval e do feriado municipal, pode ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a empresa e o trabalhador.

Cláusula 45.^a

Descanso semanal

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

2 — Todos os restantes são considerados úteis, com excepção dos feriados.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 46.^a

Duração do período de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar em cada ano civil um período de férias com a duração de 22 dias úteis, sem prejuízo da retribuição normal e do disposto no artigo 213.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003.

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

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

4 — Se o início da prestação do trabalhador ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de 8 dias úteis.

Cláusula 47.^a

Férias dos militares

1 — Ao trabalhador chamado a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas as férias vencidas e não gozadas antes da sua incorporação, devendo aquele avisar do facto a entidade patronal logo que convocado. No caso de impossibilidade, total ou parcial, do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição

correspondente ao período de férias não gozado e ao respectivo subsídio.

2 — No ano em que regresse do serviço militar obrigatório, o trabalhador terá direito ao período de férias e ao respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

Cláusula 48.^a

Férias no ano da cessação do contrato

1 — Cessando, por qualquer motivo, o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição e o subsídio correspondente ao período de férias vencido, se aquele as não tiver gozado ainda, e, bem assim, a retribuição e o subsídio de férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

2 — O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 49.^a

Marcação do período de férias

1 — A época de férias deverá ser escolhida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a Comissão de Trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

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

4 — Na marcação das férias os trabalhadores devem beneficiar, alternadamente, dos períodos mais pretendidos, em função dos períodos gozados nos três anos anteriores.

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

6 — Aos trabalhadores que pertencendo ao mesmo agregado familiar se encontrem ao serviço da mesma entidade patronal é facultado gozar férias simultaneamente.

7 — A entidade patronal elaborará um mapa de férias definitivo, que será afixado nos locais de trabalho até 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

Cláusula 50.^a

Alteração de marcação do período de férias

1 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

3 — Haverá lugar a alteração no período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início

esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

Cláusula 51.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente contrato, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá, obrigatoriamente, ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 52.^a

Regime especial de férias

1 — Poderá a entidade patronal, mediante a autorização do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, substituir o regime de férias fixado nas cláusulas 46.^a a 51.^a pelo encerramento total ou parcial do estabelecimento durante, pelo menos, 15 dias consecutivos, entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

2 — Se o encerramento tiver duração inferior a 22 dias úteis, os trabalhadores podem optar por gozar o restante período de férias prévia ou posteriormente ao encerramento do estabelecimento.

3 — A adopção do regime previsto no n.º 1 deverá ser precedida da audiência da Comissão de Trabalhadores ou da comissão sindical ou intersindical ou dos delegados sindicais, pela ordem indicada, até fins de Março do ano em que as férias vão ser gozadas.

Cláusula 53.^a

Doença no período de férias

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

2 — A interrupção prevista no n.º 1 conta-se a partir da data do evento, mas quando o trabalhador, por motivos que lhe sejam imputáveis, não o comunicar imediatamente, a interrupção conta-se a partir da comunicação.

3 — No caso previsto na parte final do n.º 1, 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.

4 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

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

Cláusula 54.^a

Licença sem retribuição

1 — As licenças sem retribuição serão concedidas por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador. Nos casos

em que não houver acordo, serão submetidas à decisão conjunta da entidade patronal e dos delegados sindicais, comissão sindical de empresa, comissão intersindical de delegados, comissão de trabalhadores ou do sindicato, na falta destes.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar; o período de licença sem retribuição, autorizado pela entidade patronal, conta como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos dela derivados.

3 — Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão no quadro do pessoal.

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

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

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 55.^a

Definição de faltas

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

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

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

Cláusula 56.^a

Participação de faltas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

3 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

4 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

Cláusula 57.^a

Faltas justificadas

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

a) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente

doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

b) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de Comissão de Trabalhadores;

c) Casamento, durante 11 dias úteis;

d) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou companheiro(a), pais, filhos, sogros, padrasto, madrasta, genro, nora e enteados, durante cinco dias consecutivos;

e) Falecimento de irmãos, cunhados, netos, avós, bisavós, bisnetos e pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante dois dias consecutivos;

f) Prestação de prova de exame, ou de frequência obrigatória, em estabelecimentos de ensino, nos termos da cláusula 67.^a, «Direitos especiais para trabalhadores-estudantes»;

g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

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

i) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

2 — São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

3 — Consideram-se desde já como faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa as seguintes:

a) Prática de actos inerentes ao exercício das suas funções por trabalhadores bombeiros voluntários, em caso de sinistro ou acidente;

b) Doação de sangue a título gracioso, durante meio-dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

c) Nascimento de filho, durante um dia útil.

4 — As faltas dadas ao abrigo da alínea b) do n.º 1 deverão ser comunicadas à entidade patronal nos termos da lei.

5 — A entidade patronal tem o prazo de 15 dias para exigir a prova da veracidade dos factos alegados para a justificação das faltas.

6 — A não apresentação da prova no prazo de 15 dias úteis a contar da data em que foi solicitada ou a sua comprovada insuficiência implica a não justificação da falta.

Cláusula 58.^a

Consequência das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou qualquer outra regalia.

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de doença respectivo;

b) Dadas por motivo de acidentes de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio de previdência ou seguro;

c) Dadas nos termos da alínea b) do n.º 1 da cláusula 57.^a, «Faltas justificadas»; se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação do trabalhador por impedimento prolongado.

Cláusula 59.^a

Consequência das faltas não justificadas

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

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

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

a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados no período de um ano;

b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

Cláusula 60.^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, estas poderão ser substituídas, se o trabalhador assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou, tratando-se de férias no ano de admissão, o gozo efectivo de 5 dias úteis.

SECÇÃO IV

Suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 61.^a

Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre segurança social.

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

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

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

5 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de caducidade do contrato.

6 — Os trabalhadores cujo contrato se encontra suspenso figurarão nos mapas de pessoal e de quotização, com menção expressa da situação em que se encontrem.

7 — A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato ocorrendo justa causa.

Cláusula 62.^a

Férias dos trabalhadores em regime de licença sem retribuição

1 — O direito a férias já mencionado não pode ser prejudicado pela utilização do regime de licença sem retribuição.

2 — Se se verificar a impossibilidade, total ou parcial, do gozo do direito a férias já mencionado, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

3 — No ano de regresso ao serviço após o gozo de licença sem retribuição, o trabalhador terá o direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 63.^a

Princípio geral

O regime da cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nas cláusulas deste capítulo.

Cláusula 63.^a-A

Proibição de despedimento sem justa causa

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

Cláusula 63.^a-B

Modalidades de cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Resolução;
- d) Denúncia.

Cláusula 63.^a-C

Documentos a entregar ao trabalhador

1 — Quando cesse o contrato de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo a pedido do trabalhador nesse sentido.

3 — Além do certificado de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquele devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação de segurança social.

Cláusula 63.^a-D

Indemnização e compensação pecuniárias mínimas

1 — A título de indemnização ou compensação por qualquer causa de extinção ou cessação do contrato de trabalho, é devida ao trabalhador a quantia mínima de um mês e meio de retribuição por cada ano completo de antiguidade.

2 — No caso de fracção de ano, o valor de referência previsto no número anterior é calculado proporcionalmente.

3 — A indemnização ou compensação a que se referem os números anteriores não pode ser inferior a três meses de retribuição.

4 — Se o trabalhador tiver 45 ou mais anos de idade e tiver mais de 15 anos de antiguidade na empresa, à indemnização fixada nos números anteriores acrescerão mais 10% no valor a indemnizar.

CAPÍTULO IX

Regime disciplinar

Cláusula 64.^a

Poder disciplinar

A entidade patronal tem e exerce o poder disciplinar, directamente ou através dos superiores hierárquicos, sob a sua direcção e responsabilidade, sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço e de acordo com as normas estabelecidas no presente contrato ou na lei.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 65.^a

Direitos especiais das mulheres trabalhadoras

Além do estipulado para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo dos já concedidos pela empresa:

a) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e até três meses após o parto tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;

b) Não exercer funções em câmara ou sala asséptica ou em contacto directo com antibióticos, substâncias tóxicas, corrosivas, radioactivas e venenosas durante a gravidez e aleitamento;

c) Faltar durante 120 dias consecutivos no período de maternidade, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto, não podendo tais faltas ser descontadas para quaisquer efeitos, designadamente licença 2289 para férias, antiguidade, aposentação ou assiduidade;

d) No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro;

e) Faltar até 30 dias, no máximo, no caso de aborto ou de parto de feto-morto;

f) Gozar, desde que o solicite, as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois dos períodos referidos nas alíneas anteriores, se daí não resultar inconveniente para o funcionamento da empresa;

g) Interromper, para assistência aos filhos, durante um ano após o parto, o trabalho por dois períodos diários de meia hora cada um ou, se a trabalhadora o preferir, a redução equivalente ao seu período de trabalho diário, sem diminuição de retribuição e de quaisquer regalias e sem que tal redução possa ser de qualquer modo compensada;

h) Não prestar trabalho nocturno, salvo em situações legalmente previstas;

i) Ir às consultas pré-natais, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias, nas horas de trabalho, desde que não possam ter lugar fora desse período, podendo ser exigido à trabalhadora o documento comprovativo da consulta;

j) Não prestar trabalho extraordinário quando em estado de gravidez e desde que o solicite;

k) Dispensa, quando pedida e sem vencimento, durante dois dias em cada período de um mês.

Cláusula 66.^a

Trabalho de menores

1 — É vedado às entidades patronais encarregar menores de 18 anos de idade de trabalhos efectuados em altas ou baixas temperaturas, elevado grau de toxicidade, poluição ambiente ou sonora ou radioactividade, entre outros, desde que as condições específicas do trabalho sejam prejudiciais à saúde e ao normal desenvolvimento do menor.

2 — Os menores de 18 anos de idade não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 9 horas e depois das 18 horas, no caso de frequentarem aulas nocturnas.

3 — Pelo menos uma vez por ano, a empresa é obrigada a assegurar uma inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o trabalho é prestado sem prejuízo da saúde e desenvolvimento físico normal.

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

Cláusula 67.^a

Direitos especiais para trabalhadores-estudantes

1 — A entidade patronal concederá a todos os trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou legalmente equi-

parados, bem como aos que frequentem cursos particulares com interesse directo para a função que desempenham na empresa as seguintes regalias:

a) Dispensas de uma hora e trinta minutos por dia para frequência das aulas durante o período lectivo, sem prejuízo da retribuição;

b) Gozar férias interpoladamente, em época à sua escolha;

c) Faltar em cada ano civil, sem perda de retribuição, nos dias ou meios dias necessários à prestação de provas de exame e ainda:

Até dois dias consecutivos ou não para preparação de cada uma das disciplinas dos cursos oficiais ou legalmente equiparados, até ao máximo de uma semana de trabalho por ano;

Até dois dias consecutivos ou não para preparação do conjunto de disciplinas de cursos particulares.

2 — Para poderem beneficiar das regalias previstas no número anterior, os trabalhadores terão de fazer prova anual da sua condição de estudantes, bem como, sempre que possível, prova trimestral de frequência.

3 — Os direitos previstos no número anterior desta cláusula só serão concedidos desde que os trabalhadores façam prova anual de aproveitamento de, pelo menos, 50 % das disciplinas em que se matriculem.

4 — As regalias previstas nesta cláusula cessarão quando o trabalhador não obtenha aproveitamento em dois anos consecutivos e até que transite de ano lectivo.

5 — O disposto nesta cláusula entende-se sem prejuízo da aplicação de outras disposições mais favoráveis da lei.

Cláusula 68.^a

Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida

1 — Ao trabalhador com capacidade de trabalho reduzida deverão ser proporcionadas condições de trabalho adequadas às suas possibilidades e os meios necessários para a sua recuperação e reconversão.

2 — Em caso de incapacidade permanente parcial proveniente de doença profissional ou acidente de trabalho ao serviço da empresa, será esta obrigada a proceder, de acordo com as entidades oficiais, à reconversão do trabalhador afectado para função compatível com as diminuições verificadas.

3 — O trabalhador deficiente reconvertido não poderá prestar serviços que prejudiquem a sua recuperação, de acordo com as entidades competentes, mantendo sempre o direito à remuneração que auferia anteriormente se esta for superior à que corresponde às novas funções.

Cláusula 69.^a

Trabalhadores diminuídos físicos

Na admissão, promoção e acesso, os trabalhadores diminuídos físicos, em igualdade de condições, não poderão ser preteridos em relação aos outros trabalhadores, desde que se trate de actividades que possam por eles ser desempenhadas e possuam as habilitações exigidas.

CAPÍTULO XI

Actividade sindical na empresa

Cláusula 70.^a

Exercício dos direitos sindicais

O exercício dos direitos sindicais regular-se-á pela legislação vigente.

CAPÍTULO XII

Regalias sociais

Cláusula 71.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCTV terão direito a um subsídio de almoço no valor mínimo de €3,70 por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

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

3 — Não terão direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montante não inferior a €3,70.

Cláusula 72.^a

Seguros

A empresa assegurará a todos os seus trabalhadores o seguro obrigatório de acidentes de trabalho.

CAPÍTULO XIII

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 73.^a

Princípio geral

As empresas obrigam-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de saúde, higiene e segurança no trabalho e a manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

Cláusula 74.^a

Deveres especiais das empresas

A entidade patronal deve:

a) Adotar todas as medidas necessárias a uma perfeita organização e plena eficácia da prevenção dos riscos que podem afectar a vida e integridade física dos trabalhadores ao seu serviço;

b) Fornecer gratuitamente aos trabalhadores os dispositivos de protecção individual adequados aos trabalhos a realizar e velar pela respectiva conservação e utilização;

c) Facultar a todos os trabalhadores, em especial aos recém-admitidos ou recolocados, as instruções adequadas ao desempenho das tarefas que lhes são confiadas, advertindo-os dos riscos inerentes e das precauções a tomar;

d) Promover a mais completa formação de todo o pessoal ao seu serviço em matéria de segurança e higiene no trabalho;

e) Definir, em regulamento interno ou mediante instruções escritas, as atribuições e deveres do pessoal directivo, técnico e das chefias intermédias no campo de prevenção de acidentes e doenças profissionais.

Cláusula 75.^a

Deveres especiais dos trabalhadores

Os trabalhadores devem:

a) Cooperar na prevenção de riscos profissionais e na manutenção da máxima higiene dos locais de trabalho;

b) Receber os ensinamentos sobre higiene e segurança no trabalho e socorrismo no trabalho que lhes sejam facultados pela empresa ou pelos serviços oficiais;

c) Usar correctamente os dispositivos de protecção individual que lhes sejam fornecidos e zelar pelo seu perfeito estado de conservação;

d) Comunicar prontamente ao seu superior hierárquico as avarias e deficiências susceptíveis de provocar acidentes.

Cláusula 76.^a

Direitos dos representantes dos trabalhadores para as questões da higiene, saúde, prevenção e segurança no trabalho

1 — Os representantes dos trabalhadores para as questões da saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho têm direito:

a) A um crédito de dez horas por mês, pagas, para o exercício das suas funções;

b) A formação adequada ao exercício das suas funções;

c) A receber toda a informação necessária ao exercício pleno das suas funções.

2 — Os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores deverão ser consultados sobre:

a) As medidas de higiene e segurança, antes de serem postas em prática, ou logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;

b) As medidas que pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções tenham repercussão sobre a segurança e a saúde no trabalho;

c) O programa e a organização da formação no domínio da saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho;

d) A designação dos trabalhadores encarregados de pôr em prática as medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores.

3 — Não conta para o crédito de horas referido na alínea a) o tempo gasto nas reuniões com a entidade patronal ou seus representantes.

Cláusula 77.^a

Exposição frequente a radiações de monitores e equipamento informático

Aos trabalhadores que operem com terminais ou ecrã de equipamento informático, as empresas deverão conceder

intervalos para descanso após cada período de duas horas consecutivas de trabalho.

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

Cláusula 78.^a

Comissão paritária — Composição, funcionamento e atribuições

1 — Deverá ser criada uma comissão paritária no prazo de 30 dias a contar da data de entrada em vigor do presente contrato, constituída por seis elementos, sendo três em representação da associação patronal e três em representação da FIEQUIMETAL.

2 — A comissão paritária funcionará mediante proposta de reunião de qualquer das partes contratantes, devendo estas reuniões ser fixadas com cinco dias de antecedência mínima, com a indicação da agenda de trabalhos, local, dia e hora da reunião.

3 — Poderá participar nas reuniões, a pedido da comissão, um representante do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, sem direito a voto.

4 — Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar no Ministério da Segurança Social e do Trabalho, para efeitos de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante do contrato colectivo de trabalho, devendo as partes interessadas cumpri-las integralmente.

5 — A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes dois representantes de cada uma das partes.

6 — Para efeitos do constante no n.º 4 do anexo v, a comissão paritária reunirá trimestralmente.

7 — Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar o disposto no presente contrato;
- b) Deliberar sobre a criação de categorias profissionais e respectivas definições de funções e integração nos grupos de remunerações mínimas da tabela constante do anexo IV.

CAPÍTULO XV

Disposições finais

Cláusula 79.^a

Sucessão de regulamentação

1 — Mantêm-se em vigor os preceitos dos instrumentos de regulamentação colectiva que disponham sobre as situações não reguladas no presente CCTV.

2 — O regime constante do presente CCTV entende-se globalmente mais favorável do que o previsto nos instrumentos de regulamentação colectiva anteriores.

ANEXO I

Definição de funções

Pessoal dirigente

Chefe de centro de informática. — É o trabalhador responsável pelos planos, projectos e funcionamento da

informática, de forma a satisfazer as necessidades de informação na empresa. Planeia, organiza e controla em geral estas actividades, coordenando-as com as dos serviços utilizadores. Aconselha os gestores em matéria de sistemas de informação computadorizada e elabora estudos de viabilidade económica, técnica e operacional dos novos projectos. Informa e mantém-se informado sobre a evolução técnica dos equipamentos e *software*.

Chefe de secção. — É o trabalhador que desempenha, sob orientação dos seus superiores hierárquicos, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controlo de execução do trabalho efectuado por um grupo de trabalhadores da respectiva área profissional (produção, controlo analítico, escritório, informação médica, vendas ou aprovisionamento).

Chefe de serviços. — É o trabalhador que desempenha, sob a orientação do seu superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controlo da execução do trabalho efectuado por outros trabalhadores no departamento da empresa a que está adstrito (produção/controlo analítico, informação médica, vendas e administrativo).

Condições mínimas de admissão — curso superior de Farmácia para os departamentos de produção ou controlo analítico de medicamentos.

Director de serviços. — É o trabalhador que desempenha funções de direcção e chefia ao mais alto nível hierárquico, cabendo-lhe a responsabilidade pelo grande sector da empresa a que está adstrito (produção/controlo analítico, informação médica, vendas e administrativo).

Condições mínimas de admissão — curso superior de Farmácia para o sector de produção/controlo analítico de medicamentos.

Gestor de produto. — É o trabalhador a quem compete efectuar estudos sobre um ou mais produtos da actividade farmacêutica. Procede à análise dos respectivos resultados e apresenta propostas de acção tendentes à sua execução, no âmbito de um grupo de produtos que lhe estão atribuídos. Pode chefiar e coordenar outros trabalhadores de categoria inferior que estejam integrados na sua área de actividade.

Encarregado. — É o trabalhador que orienta um grupo de trabalhadores segundo directrizes fixadas superiormente, exigindo conhecimentos dos processos de actuação. Conforme o sector a que está adstrito, terá uma das seguintes designações profissionais:

- Caixeiro-encarregado;
- Embalador-encarregado;
- Encarregado de lavandaria;
- Encarregado de sector (metalúrgico, electricista);
- Encarregado de serviços auxiliares;
- Fogueiro-encarregado;
- Preparador técnico-encarregado.

Encarregado geral. — É o trabalhador que desempenha, sob orientação do seu superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controlo da execução do trabalho efectuado e de toda a actividade do departamento, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento. Conforme o departamento a que está adstrito, terá uma das seguintes designações profissionais:

- Encarregado geral de armazém;
- Encarregado geral de manutenção.

Quadros técnicos

Técnico(a). — É o trabalhador que executa tarefas de natureza técnica, no âmbito da sua qualificação profissional, inerentes ao sector da empresa a que está adstrito, segundo as directrizes definidas pelos superiores hierárquicos. Orienta, sob o ponto de vista técnico, outros trabalhadores.

Condições mínimas de admissão — curso superior adequado.

Trabalhadores da produção e do controlo

Analista. — É o trabalhador que procede à recolha das amostras de produtos a analisar; efectua análises de matérias-primas, dos produtos nas suas diversas fases de fabricação e dos produtos acabados, incluindo os ensaios de toxicidade, de pirogénio e os de estabilidade, a efectuar durante um período de validade, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a sua composição quantitativa e ou qualitativa.

Categorias — 1.^a e 2.^a

Condições mínimas de admissão — curso geral de química das escolas industriais; curso geral dos liceus ou equivalente.

Analista auxiliar. — É o trabalhador que auxilia o analista no exercício das suas funções, nomeadamente manuseando reagentes e fazendo titulações.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

Auxiliar de laboratório. — É o trabalhador que procede à conservação e arrumação de material de laboratório e à lavagem, secagem e ou esterilização do material utilizado.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

Embalador(a)/produção. — É o trabalhador que procede, manual ou mecanicamente, às operações de enchimento (à excepção de ampolas, cápsulas e moldagem de supositórios) e às operações de rotulagem, de acondicionamento ou embalagem, em materiais apropriados, dos medicamentos ou produtos equiparados; pode proceder à higienização do material necessário a todas as fases de produção.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

Higienizador(a). — É o trabalhador que procede à higienização e arrumação do material necessário a todas as fases de produção.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

Preparador(a) técnico(a). — É o trabalhador que pesa e ou confere os pesos das matérias-primas componentes da fórmula farmacêutica ou equiparada a fabricar; mistura-as e manipula-as segundo especificações técnicas até à obtenção das várias formas farmacêuticas; acompanha as várias operações de fabrico.

Categorias — 1.^a e 2.^a

Condições mínimas de admissão — curso geral de química das escolas industriais; curso geral dos liceus ou equivalente.

Preparador(a) técnico(a) auxiliar. — É o trabalhador que coadjuva o preparador técnico em todas as tarefas que lhe estão cometidas; procede manual ou mecanicamente às operações de enchimento de ampolas, de cápsulas e à moldagem de supositórios.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

Trabalhadores caixeiros e de armazém

Caixeiro(a). — É o trabalhador que tem a seu cargo o recebimento e conservação dos produtos e ou mercadorias e outro material; arruma cada um dos produtos em prateleiras ou outros locais previamente determinados; recebe e satisfaz as encomendas feitas pelos clientes; verifica as existências dos produtos em armazém e respectivos prazos de validade, procedendo à sua reposição; examina a concordância entre mercadorias recebidas e ou vendidas e respectivas notas de encomenda ou venda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; colabora com o seu superior hierárquico na organização material do armazém do estabelecimento; recebe e elabora notas e guias e ou transmite-as para execução. Pode vender mercadorias no comércio por grosso ou a retalho.

Categorias — primeiro-caixeiro, segundo-caixeiro, terceiro-caixeiro, caixeiro-ajudante e praticante.

Distribuidor(a). — É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de vendas, podendo acompanhar o motorista. Pode, complementarmente, acondicionar e ou desembalar os produtos com vista à sua expedição ou armazenamento.

Embalador(a)/armazém. — É o trabalhador que acondiciona e ou desembala os produtos por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento; aplica rótulos ou etiquetas nas embalagens para a sua conveniente identificação, utilizando métodos manuais ou mecânicos.

Operador(a) de máquinas. — É o trabalhador que manobra ou utiliza máquinas simples no armazém ou estabelecimento. Conforme a máquina que manobra ou utiliza, será designado por:

- Operador de empilhador;
- Operador de monta-cargas;
- Operador de balança ou báscula.

Servente de armazém. — É o trabalhador que executa, no estabelecimento ou armazém, tarefas indiferenciadas em que predomina o esforço físico, não necessitando de qualquer formação profissional.

Trabalhadores de escritório

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

sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático da informação.

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

Cobrador(a). — É o trabalhador que procede, fora do escritório, a cobranças e pagamentos, entregando ou recebendo documentos de quitação; faz depósitos e levantamentos em bancos e outros estabelecimentos de crédito; entrega a quem de direito os valores recebidos, recibos ou talões de depósito, elaborando o respectivo documento; recebe reclamações directamente relacionadas com o serviço. Considera-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que efectua funções análogas relacionadas com o escritório, nomeadamente a informação e fiscalização.

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

Condições mínimas de admissão — curso adequado do ensino superior.

Correspondente em línguas estrangeiras. — É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes o seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta, redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

Escriturário(a):

1 — Executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige

relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos do pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera em máquinas de escritório.

2 — Verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins. Para esse efeito, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas; verifica as horas de presença do pessoal segundo as respectivas fichas de ponto; calcula, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica se os tempos indicados nas fichas de trabalho correspondem às horas de presença. Pode também assistir à entrada e saída do pessoal junto de relógios de ponto ou outros dispositivos de controlo e, por vezes, comunica ou faz as justificações de falta e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes.

Categorias — primeiro-escriturário, segundo-escriturário, terceiro-escriturário, estagiário do 3.º ano, estagiário do 2.º ano e estagiário do 1.º ano.

Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras. — É o trabalhador que nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenografia, dactilografar papéis-matrizes (*stencil*), para reprodução de textos, e executar outros trabalhos de escritório.

Guarda-livros. — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Operador(a) de informática. — Opera com máquinas para registo e tratamento automático de informação; acciona os teclados das máquinas para executar trabalho de tratamento de texto, cálculo numérico, representação gráfica de informação, correio electrónico e outros.

Programador(a) de informática. — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo

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

Secretário(a) de direcção. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Técnico(a) de contas. — É o trabalhador que, para além das funções de contabilista, subscreve a escrita da empresa.

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

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

Tradutor(a). — É o trabalhador que traduz textos técnicos ou científicos, nomeadamente os relacionados com os processos de novos medicamentos, literaturas de promoção médica, filmes, brochuras, manuais, livros, catálogos, folhetos, normas clínicas, rótulos, fichas clínicas e cartonagens, escritos numa língua para outra, garantindo que a terminologia técnica ou científica do texto de origem seja correctamente transmitida.

Condições mínimas de admissão — curso adequado.

Trabalhadores de informação médica e de vendas

Delegado(a) de informação médica. — É o trabalhador que promove a apresentação e divulgação de informação técnica junto da classe médica, farmacêutica e entidades paramédicas (compreendendo medicina humana e veterinária) de especialidades farmacêuticas, produtos dietéticos, puericultura ou quaisquer outros produtos ou materiais utilizados sob a orientação médica; apresenta relatórios da sua actividade. Pode acompanhar ensaios ou testes de aplicação dos produtos.

Condições mínimas de admissão — 18 anos de idade e 2.º ciclo dos liceus ou equivalente.

Promotor(a) de vendas. — É o trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas. Pode efectuar demonstrações de artigos em estabelecimentos comerciais, por grosso e

a retalho, em estabelecimentos industriais, em exposições ou no domicílio, antes ou depois da venda.

Prospecor(a) de vendas. — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de gastos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade, de acordo com as características do público a quem os produtos se destinam. Pode, eventualmente, organizar exposições.

Vendedor(a). — É o trabalhador que solicita encomendas, promove e vende mercadorias, predominantemente fora do estabelecimento; transmite as encomendas ao escritório ou delegado a que se encontra adstrito; envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

Vendedor(a) especializado. — É o trabalhador que vende mercadorias cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

Trabalhadores rodoviários

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista; vigia e indica as manobras; arruma as mercadorias no veículo, podendo fazer a sua distribuição e a cobrança correspondente no acto da entrega.

Condições mínimas de admissão — 18 anos de idade.

Motorista (ligeiros e pesados). — É o trabalhador que conduz veículos automóveis; zela pela boa conservação dos mesmos e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga.

Trabalhadores de manutenção e conservação e assistência

Afinador de máquinas. — É o trabalhador que arma, repara ou ajusta máquinas, de modo a garantir-lhes a eficiência no trabalho.

Categorias — oficial de 1.ª e oficial de 2.ª

Electricista de alta tensão. — É o trabalhador que monta, conserva e repara circuitos, máquinas e aparelhagem eléctrica de protecção; manobra o controlo de alta tensão, tanto nas oficinas como nos locais de utilização. Interpreta esquemas de circuitos eléctricos e outras especificações técnicas.

Categorias — oficial e pré-oficial.

Electricista de baixa tensão. — É o trabalhador que instala, conserva e repara circuitos de baixa tensão e executa tarefas fundamentais do electricista em geral, mas em relação a circuitos e aparelhagem eléctrica de baixa tensão.

Categorias — oficial e pré-oficial.

Electricista bobinador. — É o trabalhador que bobina e ensaia, utilizando dispositivos adequados, toda a gama de máquinas eléctricas, bobinas e transformadores de alta e baixa tensão, de acordo com as suas características eléctricas, guiando-se, normalmente, por esquemas.

Categorias — oficial e pré-oficial.

Mecânico de automóveis. — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos a automóveis e outras viaturas; executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Trabalhadores fogueiros

Fogueiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz os geradores de vapor (caldeiras), competindo-lhe, além do

estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro, fazer reparações de conservação e manutenção nos geradores de vapor (caldeiras) e providenciar pelo bom funcionamento de todos os auxiliares e acessórios na central de vapor.

Categorias — fogueiro de 1.^a e fogueiro de 2.^a

Trabalhadores desenhadores

Desenhador. — É o trabalhador que desenha as peças até ao pormenor necessário para a ordenação e execução da obra, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele escolhidos, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução e de práticas, consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector; efectua os cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Desenhador de arte finalista. — É o trabalhador que executa, a partir de um esboço ou de uma maquete, com a técnica e o pormenor necessários, todo o material de artes gráficas ou publicidade necessário à empresa, procedendo, dentro do âmbito da sua função, ao controlo de qualidade.

Desenhador projectista. — É o trabalhador que concebe, a partir de um dado programa, verbal ou escrito, anteprojectos e projectos de um conjunto, nomeadamente esquemas eléctricos, alteração ou implantação de linhas de fabrico e de máquinas ou seus órgãos ou outro equipamento dos postos de trabalho, remodelação ou alargamento das instalações, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho e efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas de regulamentos a seguir na execução, assim como dos elementos para orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração dos cadernos de encargos.

Desenhador projectista publicitário. — É o trabalhador que cria, esboça e maquetiza todo o material de artes gráficas necessário à empresa, nomeadamente de publicidade, tal como brochuras, folhetos, literaturas, cartazes, *stands*, montras, etc. Pode acompanhar a orçamentação e execução final dos trabalhos, observando e indicando, se necessário, normas e especificações a serem cumpridas.

Trabalhadores de serviços auxiliares

Contínuo(a). — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; faz recados, estampilha e entrega correspondência e executa diversos serviços análogos, tais como entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que esta é destinada. Pode ainda executar serviço de reprodução e endereçamento de documentos. O trabalhador menor de 18 anos toma a designação de paquete.

Condições mínimas de admissão — 18 anos de idade.

Guarda. — É o trabalhador que assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações e de outros valores que lhe estejam confiados, registando as saídas de veículos e materiais.

Condições mínimas de admissão — 21 anos de idade.

Jardineiro. — É o trabalhador que prepara e cuida dos jardins, pomares e hortas.

Porteiro(a). — É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que devem dirigir-se; vigia e controla as entradas e as saídas de visitantes, mercadorias e veículos; recebe a correspondência.

Condições mínimas de admissão — 18 anos de idade.

Trabalhador(a) de limpeza. — É o trabalhador que limpa e arruma as salas, escritórios, corredores e outras dependências, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpezas e arrumações.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

Trabalhadores de hotelaria

Ajudante de cozinha. — É o trabalhador que executa, sob orientação do cozinheiro, as tarefas de menos complexidade, designadamente limpar e cortar legumes, carne, peixe e outros alimentos; prepara as guarnições para os pratos; executa ou colabora nos trabalhos de arrumação e limpeza da cozinha e do refeitório.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

Cozinheiro(a). — É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias segundo o tipo de pratos a confeccionar; emprata-os e garante-os; confecciona os doces destinados às refeições; executa ou zela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Dispenseiro. — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos por cantinas, refeitórios e similares; recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizados os registos; verifica periodicamente as existências e informa superiormente as necessidades de aquisição. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário.

Encarregado(a) de refeitório. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório e requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento de ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos, e distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições e elabora mapas explicativos das refeições fornecidas para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas requisições.

Categorias — 1.^a e 2.^a

Empregado(a) de balcão. — É o trabalhador que serve refeições e bebidas ao balcão; coloca no balcão talheres, copos, pratos e demais utensílios necessários; serve vários

pratos e bebidas e substitui a louça servida; prepara e serve misturas, batidos, cafés e outros artigos complementares das refeições. Pode preparar pratos de rápida confecção, tais como bifés e omeletas. Fornece aos empregados de mesa os pedidos por eles solicitados e executa ou coopera nos trabalhos de asseio, arrumação e abastecimento na secção.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

Empregado(a) de refeitório. — É o trabalhador que executa tarefas relativas ao serviço de refeições; coloca no balcão ou nas mesas pão, fruta, doces, sumos, vinhos e outros artigos de consumo; empacota ou dispõe talheres e outros utensílios destinados às refeições, levanta tabuleiros ou louças das mesas e transporta-os para a copa; lava-louças, recipientes e outros utensílios. Pode proceder a serviços de preparação de refeições e executar serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores do refeitório.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

Trabalhadores de jardim-de-infância

Auxiliar de educação. — É o trabalhador que auxilia nas suas funções o educador de infância, submetendo à sua apreciação os planos de actividade.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade e curso de auxiliar de educação.

Educador(a) de infância. — É o trabalhador que tem sob a sua responsabilidade a orientação do jardim-de-infância; organiza e aplica os meios educativos adequados, em ordem ao desenvolvimento integral da criança (psicomotor, afectivo, intelectual, social e moral). Acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais no sentido de se obter uma acção educativa integrada.

Condições mínimas de admissão — 18 anos de idade e curso de educador de infância.

Vigilante. — É o trabalhador que desempenha predominantemente as seguintes funções: assistência aos alunos em transportes, refeição e recreio, vigilância dos alunos durante os períodos de repouso e no pavilhão das aulas e apoio não docente ao educador de infância e ao auxiliar de educação.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

Trabalhadores de enfermagem

Auxiliar de enfermagem. — É o trabalhador que coadjuva o médico e ou enfermeiro nas tarefas que são cometidas a este último profissional.

Condições mínimas de admissão — curso oficial de auxiliar de enfermagem.

Enfermeiro(a). — É o trabalhador que administra a terapêutica e os tratamentos prescritos pelo médico; presta primeiros socorros de urgência; presta cuidados de enfermagem básicos e globais aos trabalhadores da empresa sãos ou doentes; faz educação sanitária, ensinando os cuidados a ter não só para manter o seu grau de saúde e até o aumentar, com especial ênfase para as medidas de protecção e segurança no trabalho, como para prevenir as doenças em geral e as profissionais em particular; observa os trabalhadores sãos ou doentes; verifica temperatura, pulso, respiração, tensão arterial, peso e altura, procurando detectar precocemente sinais

e sintomas de doença, e encaminha-os para o médico; auxilia o médico na consulta e nos meios complementares de diagnóstico e tratamento; responsabiliza-se pelo equipamento médico e pelo aspecto acolhedor dos gabinetes do serviço médico; efectua registos relacionados com a sua actividade, por forma a informar o médico e assegurar a continuidade dos cuidados de enfermagem.

Condições mínimas de admissão — curso de Enfermagem Geral ou equivalente.

Enfermeiro-coordenador. — É o trabalhador que se responsabiliza pelo serviço e orienta, coordena e supervisiona os demais profissionais, sem prejuízo de executar as funções técnicas inerentes à sua profissão.

Condições mínimas de admissão — curso de Enfermagem Geral ou equivalente.

Trabalhadores de lavanderia

Costureiro(a). — É o trabalhador que cose, manualmente ou à máquina, no todo ou em parte, uma ou mais peças de vestuário.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

Engomador(a). — É o trabalhador que executa as tarefas de passagem a ferro e dobragem de roupas.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

Trabalhadores de serviço social

Técnico(a) de serviço social. — É o trabalhador que colabora com os indivíduos e os grupos na resolução de problemas de integração social provocados por causas de ordem social, física ou psicológica; mantém os trabalhadores informados dos recursos sociais existentes na comunidade dos quais eles poderão dispor; colabora na realização de estudos relativos a problemas sociais, participa, quando solicitado, em grupos e comissões de trabalhadores ou interdisciplinares, tendo em vista a resolução dos problemas de ordem social e humana existentes na empresa.

Condições mínimas de admissão — curso das escolas de serviço social oficialmente reconhecido.

Trabalhadores de artigos de prótese

Costureiro(a) de artigos de ortopedia. — É o trabalhador que cose, manualmente ou à máquina, no todo ou em parte, cintas ou outros artigos de ortopedia, de acordo com os cortes e orientações fornecidos pelo(a) mestre(a).

Mestre(a) de costura de artigos de ortopedia. — É o(a) trabalhador(a) que orienta a confecção de cintas e outros artigos de ortopedia; corta as peças a efectuar pelas medidas do cliente ou por moldes já existentes. Se necessário, prova as peças no corpo do cliente e faz as correcções respectivas. Cose, à máquina ou à mão, as diversas peças ou dá instruções nesse sentido. Distribui, orienta ou controla o trabalho efectuado pelas costureiras. Efectua registos do trabalho realizado e diligencia no sentido da requisição das matérias-primas e outros produtos necessários ao funcionamento do serviço.

ANEXO II**Condições de acesso****Trabalhadores da produção e do controlo**

Acessos	Condições a satisfazer
De preparador técnico auxiliar a preparador técnico de 2. ^a	Quatro anos de permanência na coadjuvação do preparador técnico em todas as tarefas que lhe estão cometidas.
De preparador técnico de 2. ^a a preparador técnico de 1. ^a	Completar três anos de permanência na categoria.
De analista auxiliar a analista de 2. ^a	Completar quatro anos de permanência na categoria.
De analista de 2. ^a a analista de 1. ^a	Completar três anos de permanência na categoria.

Trabalhadores caixeiros

Acessos	Condições a satisfazer
De praticante a caixeiro-ajudante	Completar 18 anos de idade ou três anos de permanência na categoria.
De caixeiro-ajudante a terceiro-caixeiro.	Completar três anos de permanência na categoria.
De terceiro-caixeiro a segundo-caixeiro.	Completar quatro anos de permanência na categoria.
De segundo-caixeiro a primeiro-caixeiro.	Completar quatro anos de permanência na categoria.

Trabalhadores de escritório

Acessos	Condições a satisfazer
De estagiário (escriturário) a terceiro-escriturário.	Menos de 18 anos, completar três anos de permanência na categoria; 18 anos ou mais, completar 12 anos de permanência na categoria.
De terceiro-escriturário a segundo-escriturário.	Completar quatro anos de permanência na categoria.
De segundo-escriturário a primeiro-escriturário.	Completar quatro anos de permanência na categoria.

Trabalhadores de manutenção, conservação e assistência

Acessos	Condições a satisfazer
De oficial de 2. ^a (metalúrgicos) a oficial de 1. ^a	Completar três anos de permanência na categoria.
De pré-oficial a oficial	Completar dois anos de permanência na categoria.

ANEXO III**Condições específicas****Trabalhadores da produção e controlo****I — Acesso**

1 — O acesso automático de preparador técnico auxiliar e analista auxiliar, respectivamente, a preparador técnico de 2.^a e a analista de 2.^a não se verificará quando a entidade

patronal comprovar, por escrito, a inaptidão profissional do trabalhador.

2 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pela entidade patronal, nos termos do número anterior, para a sua promoção, terá direito a exigir um exame técnico-profissional.

3 — O exame a que se refere o número anterior destina-se, exclusivamente, a averiguar da aptidão profissional do trabalhador e será efectuado no seu posto normal de trabalho por um júri composto por dois elementos, um em representação do trabalhador e outro em representação da empresa. O representante do trabalhador será designado pelo sindicato respectivo.

4 — O acesso de preparador técnico auxiliar a preparador de 2.^a nunca se poderá verificar relativamente aos trabalhadores que desempenham, exclusivamente, as operações de enchimento de ampolas e de cápsulas e a moldagem de supositórios.

II — Outras condições

1 — O director de serviços do sector da produção/controlo analítico de medicamentos toma a designação de director técnico, cabendo-lhe a apreciação final da garantia de qualidade.

2 — Para o desempenho das tarefas cometidas ao chefe de secção da produção de medicamentos e do controlo analítico de medicamentos, o curso superior adequado deverá ser o de Farmácia.

3 — A responsabilidade pelos medicamentos importados, sem prejuízo da responsabilidade a um nível superior de hierarquia, deve ser cometida ao chefe de secção de controlo analítico de medicamentos ou ao técnico farmacêutico, no caso de empresas armazenistas importadoras.

Trabalhadores caixeiros e de armazém**I — Classificação profissional**

1 — Os trabalhadores que desempenhem funções de recebimento de pedidos de encomendas por via telefónica serão classificados em caixeiros de 3.^a

2 — O trabalhador caixeiro que no armazém é responsável pela mercadoria, ainda que não exerça funções de chefia, será classificado em caixeiro-encarregado.

3 — A classificação profissional dos trabalhadores em distribuidor ou ajudante de motorista far-se-á conforme a predominância das tarefas efectivamente desempenhadas sejam, respectivamente, de distribuição de mercadorias sejam de acompanhamento do motorista.

II — Admissão

Os trabalhadores com 18 ou mais anos de idade que ingressem pela primeira vez na profissão e no sector não poderão ser classificados em categorias inferiores a caixeiro-ajudante.

III — Acesso

1 — Para efeitos de acesso de caixeiro-ajudante a terceiro-caixeiro, o tempo de permanência na categoria de caixeiro-ajudante será reduzido para dois anos sempre que o profissional tiver permanecido um ano na categoria de praticante.

2 — Para os efeitos do acesso automático previsto no quadro respectivo, constante do anexo II, conta-se o tempo de antiguidade que o trabalhador tiver na categoria à data da entrada em vigor deste contrato.

Trabalhadores de escritório

I — Classificação profissional

O trabalhador de escritório que, num departamento do sector administrativo, é responsável por aquele, ainda que não exerça funções de chefia, será classificado em chefe de secção.

II — Admissão

1 — As idades mínimas são as seguintes:

- a) 18 anos para cobradores;
- b) 16 anos para as restantes profissões.

2 — As habilitações mínimas são as seguintes:

- a) Curso geral dos liceus, curso geral do comércio e cursos oficiais ou equivalentes, com excepção dos contabilistas e tradutores;
- b) Escolaridade obrigatória para os telefonistas e cobradores.

III — Acesso

Para os efeitos de acesso automático previsto no quadro respectivo constante do anexo II, conta-se o tempo de antiguidade que o trabalhador tiver na categoria à data da entrada em vigor deste contrato.

Trabalhadores rodoviários

I — Admissão

Para a profissão de motorista, só podem ser admitidos trabalhadores que possuam carta de condução profissional.

II — Livretes de trabalho

1 — Os trabalhadores deverão possuir um livrete de trabalho:

- a) Para registo de todo o trabalho efectuado, no caso de utilizar o horário livre;
- b) Para registo do trabalho extraordinário prestado em dia de descanso semanal ou folga complementar ou feriados, se estiver sujeito a horário fixo.

2 — O trabalho efectuado será registado a par e passo, havendo uma tolerância de quinze minutos.

III — Outras condições

Os motoristas de veículos ligeiros com distribuição e de todos os veículos pesados de carga serão obrigatoriamente acompanhados.

Trabalhadores da manutenção, conservação e assistência

1 — As tarefas cometidas ao oficial de manutenção e conservação industrial só poderão ser exercidas pelo trabalhador com a formação profissional de oficial electricista.

2 — O trabalhador electricista poderá recusar cumprir ordens contrárias às normas de segurança de instalações eléctricas.

3 — O trabalhador electricista pode recusar obediência a ordens de natureza técnica dimanadas de superiores hierárquicos não habilitados com a carteira profissional de engenheiro ou engenheiro técnico.

Trabalhadores fogueiros

Admissão e acesso

As condições de admissão e acesso dos trabalhadores fogueiros são as previstas no regulamento da profissão de fogueiro.

Trabalhadores de hotelaria

I — Classificação profissional

Os trabalhadores que desempenhem as funções cometidas ao encarregado de refeitório serão classificados nas categorias profissionais de 1.ª e 2.ª, consoante tenham ou não sob a sua direcção trabalhadores com a profissão de cozinheiro e ou despenseiro.

II — Admissão

Os trabalhadores que à data da admissão ainda não possuam carteira profissional deverão ter as condições mínimas exigidas para a sua obtenção.

Trabalhadores de enfermagem

Classificação profissional

O auxiliar de enfermagem será classificado em enfermeiro logo que se encontre habilitado com o curso de promoção nos termos legais e regulamentares.

Trabalhadores de serviço social

As tarefas cometidas ao técnico de serviço social deverão ser exercidas com independência e sigilo inerentes à função e sem qualquer acção fiscalizadora ou disciplinar sobre os outros trabalhadores.

ANEXO IV

Remunerações certas mínimas

(em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2009)

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações 2009 (euros)
I	Director(a) de serviços	1 145
II	Chefe de serviços Chefe de centro de informática Gestor(a) de produtos	995
III	Chefe de secção (de controlo analítico/de produção). Analista de sistemas Contabilista Técnico(a) de contas	894

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações 2009 (euros)	Grupos	Categorias profissionais	Remunerações 2009 (euros)
IV	Chefe de secção (de escritório/de informação médica/vendas/de aprovisionamento) Encarregado(a) geral (de armazém/de manutenção) Técnico(a) Guarda-livros Programador(a) de informática Tesoureiro(a) Tradutor(a)	880	IX	Embalador(a)/produção (com mais de dois anos) Caixeiro(a) de 3.ª Distribuidor(a) Embalador(a)/armazém (com mais de dois anos) Operador(a) de máquinas Estagiário(a) do 3.º ano (EE) Telefonista Ajudante de motorista Costureiro(a) de artigos de ortopedia (menos de um ano)	557
V	Encarregado(a) de sector Fogoeiro(a)-encarregado Preparador(a) técnico encarregado(a) Caixeiro(a) encarregado(a) Correspondente em línguas estrangeiras Secretário(a) de direcção Delegado(a) de informação médica Prospector(a) de vendas Vendedor(a) especializado(a) Desenhador(a)-projectista Desenhador(a)-projectista publicitário Enfermeiro(a)-coordenador(a)	805	X	Auxiliar de laboratório Embalador(a) de produção (com mais de um ano) Higienizador(a) Caixeiro(a) ajudante do 3.º ano Embalador(a)/armazém (com mais de um ano) Estagiário(a) do 2.º ano (EE) Contínuo(a) Guarda Jardineiro(a) Porteiro(a) Ajudante de cozinha Empregado(a) de balcão Empregado(a) de refeitório Vigilante Costureiro(a) Engomadeiro(a)	531
VI	Analista de 1.ª Preparador(a) técnico(a) de 1.ª Caixa Escriturário(a) de 1.ª Esteno-dactilógrafo(a) em línguas estrangeiras Operador(a) de informática Vendedor(a) Encarregado(a) de refeitório de 1.ª Educador(a) de infância Enfermeiro(a) Técnico(a) de serviço social Mestre(a) de costura de artigos de ortopedia	730	XI	Embalador(a)/produção (com menos de um ano) Caixeiro(a)-ajudante do 2.º ano Embalador(a)/armazém (com menos de um ano) Servente de armazém Estagiário(a) do 1.º ano (EE) Trabalhador(a) da limpeza	510
VII	Analista de 2.ª Preparador(a) técnico(a) de 2.ª Caixeiro(a) de 1.ª Cobrador(a) Escriturário(a) de 2.ª Promotor(a) de vendas Motorista de pesados Afinadora(a) de máquinas de 1.ª Electricista (oficial) Mecânico(a) de automóveis Fogoeiro(a) de 1.ª Desenhador(a) (mais de três anos) Desenhador(a) de arte finalista (mais de três anos) Cozinheiro(a) Dispenseiro(a) Encarregado(a) de refeitório de 2.ª Auxiliar de educação Auxiliar de enfermagem	674	XII	Caixeiro(a)-ajudante Paquete	482
VIII	Embalador(a) encarregado Analista auxiliar Preparador(a) técnico(a) auxiliar Caixeiro(a) de 2.ª Escriturário(a) de 3.ª Motorista de ligeiros Afinador(a) de máquinas de 2.ª Electricista (pré-oficial) Fogoeiro(a) de 2.ª Desenhador(a) (menos de 3 anos) Desenhador(a) de arte finalista Encarregado(a) de serviço auxiliares Encarregado(a) de lavandaria Costureiro(a) de artigos de ortopedia (mais de um ano)	611			

ANEXO V

Utilização em serviço de viatura própria do trabalhador

1 — Quando a utilização referida no n.º 2 da cláusula 28.ª, «Deslocações e pagamentos», deste contrato for permanente e regular, a empresa reembolsará o trabalhador na totalidade dos custos directos de cada quilómetro percorrido, considerando-se custos directos:

- O do combustível (na base de um consumo de 10 l de gasolina super por 100 km);
- O do óleo (na base de um consumo de 3,5 l por 3000 km e do custo médio da venda do mesmo);
- O dos pneus (na base do preço médio de um jogo de quatro por cada 35 000 km);
- O da manutenção (na bases, por 100 000 km, do custo médio de revisões periódicas e do de substituição de elementos normalmente desgastáveis);
- O de reparações (na base, também por 100 000 km, do custo por estimativa de previsíveis despesas de reparação mecânica e que decorram de uma normal utilização da viatura).

2 — Nos casos previstos no n.º 1, ainda será o trabalhador reembolsado pela empresa em 70 % da parte dos custos indirectos, considerando-se como tal:

- O da reintegração de uma parte do capital efectivamente investido pelo trabalhador na aquisição da sua

viatura, na base do valor médio no momento da aquisição de um carro utilitário, considerando-se que o capital reintegrável, num período de cinco anos, é de 60 % do referido valor da viatura, eventualmente acrescido do efectivo custo bancário de obtenção do capital investido;

b) O valor médio do carro utilitário será encontrado a partir do custo médio das viaturas entre os 1000 cc e os 1300 cc;

c) O do rendimento do capital efectivamente investido pelo trabalhador na aquisição da sua viatura, na base da taxa de juro em vigor para os depósitos a prazo superiores a um ano e um dia e considerando-se, para efeitos de cálculo, quer o capital reintegrável, tomando-se em conta a sua gradual integração, quer o não reintegrável;

d) O do seguro contra todos os riscos de responsabilidade fixado por lei, com passageiros transportados gratuitamente, em que o valor do capital seguro corresponde ao valor do carro médio definido nas alíneas anteriores;

e) O do imposto de circulação, na base do fixado para o carro utilitário médio referido na alínea b).

3 — O trabalhador tem direito ao reembolso dos custos indirectos anuais no momento da ocorrência da despesa.

4 — A fixação e a actualização dos custos variáveis decorrentes da utilização da viatura do trabalhador serão da competência da comissão paritária, nos termos do n.º 6 da cláusula 78.^a, «Comissão paritária», sem prejuízo do número seguinte.

5 — Quando houver alteração no preço da gasolina, será imediatamente actualizado pela empresa o factor correspondente àquele custo.

6 — O valor do reembolso dos custos directos referidos no n.º 1 é fixado em €0,35 por quilómetro, correspondente ao somatório das diversas alíneas do n.º 1.

7 — Para cálculo do valor do reembolso dos custos indirectos, com excepção dos anuais, referidos no n.º 2, usar-se-á a seguinte fórmula, para cada €500 de capital determinável nos termos das alíneas a) e b):

Reintegração anual (um quinto de €300) — €60;
 Rendimento anual do capital não reintegrável (30 % sobre €200) — €60;
 Rendimento anual do capital reintegrável (18,824 %, juro médio, sobre €300) — €56,50;
 Total anual — €177;
 Valor a suportar pela empresa (67,5 %) — €120;
 Idem, duodécimo — €10.

8 — O trabalhador será ainda reembolsado pela empresa em 75 % do valor da franquia a pagar à companhia seguradora em caso de acidente em serviço da responsabilidade do trabalhador, na base do valor fixado para o carro utilitário médio referido no n.º 2, alínea b).

ANEXO VI

Utilização esporádica de viatura própria do trabalhador

Quando a utilização em serviço da viatura do trabalhador for esporádica ou irregular, será este reembolsado pela empresa por cada quilómetro percorrido, cujo valor

é obtido pelo produto do coeficiente 0,30 sobre o preço da gasolina super que vigorar.

ANEXO VII

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

(Decreto-Lei n.º 121/78)

1 — Quadros superiores:

Analista de sistema;
 Chefe de serviços;
 Chefe de centro de informática;
 Contabilista/técnico de contas;
 Director de serviços;
 Gestor de produto.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de secção de escritório;
 Guarda-livros;
 Programador de informática;
 Tesoureiro;

2.2 — Técnicos de produção e outros:

Chefe de secção de aprovisionamento;
 Chefe de secção de controlo analítico;
 Chefe de secção de informação médica;
 Chefe de secção de vendas;
 Encarregado geral de armazém;
 Encarregado geral de manutenção;
 Técnico;
 Técnico de serviço social.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Caixeiro-encarregado;
 Encarregado de refeitório;
 Encarregado de sector (electricista);
 Enfermeiro-coordenador;
 Fogueiro-encarregado;
 Preparador técnico encarregado.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Correspondente em línguas estrangeiras;
 Delegado de informação médica;
 Educador de infância;
 Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras;
 Enfermeiro;
 Operador de informática;
 Prospector de vendas;
 Secretário de direcção;
 Tradutor;
 Vendedor especializado;

4.2 — Produção:

Analista;
 Desenhador projectista;

Desenhador publicitário;
Preparador técnico.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Caixa;
Escriturário;

5.2 — Comércio:

Caixeiro;
Promotor de vendas;
Vendedor;

5.3 — Produção:

Afinador de máquinas;
Analista auxiliar;
Embalador-encarregado;
Desenhador;
Desenhador de arte finalista;
Electricista;
Fogoeiro;
Mecânico de automóveis;
Oficial de manutenção e conservação industrial;
Preparador técnico auxiliar;

5.4 — Outros:

Auxiliar de educação;
Auxiliar de enfermagem;
Costureira de artigos de ortopedia;
Cozinheiro;
Dispenseiro;
Encarregado de lavandaria;
Encarregado de serviços auxiliares;
Mestre(a) de costura/artigos de ortopedia;
Motorista (ligeiros e pesados).

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de cozinha;
Ajudante de motorista;
Costureira;
Distribuidor;
Embalador (armazém);
Empregado de balcão;
Empregado de refeitório;
Engomadeira;
Higienizador;
Jardineiro;
Operador de máquinas;
Telefonista;
Vigilante;

6.2 — Produção:

Auxiliar de laboratório;
Embalador (produção).

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Contínuo;
Guarda;

Porteiro;
Servente;
Trabalhador de limpeza.

A — Praticantes e aprendizes:

Ajudante (caixeiro);
Praticante (caixeiro);
Pré-oficial (electricista).

Porto, 21 de Abril de 2009.

Pela NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

José António Braga da Cruz, mandatário.

António Barbosa da Silva, mandatário.

Pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas:

José António Ribeiro dos Santos, mandatário.

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, 17 de Março de 2009. — Pelo Secretariado:
João da Silva — *José Manuel de Sousa Tavares Machado*.

Depositado em 4 de Maio de 2009, a fl. 41 do livro n.º 11, com o n.º 89/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

CCT entre a APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras.

O presente CCT revê o celebrado entre as partes e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2008, nos seguintes termos:

CAPÍTULO I

Âmbito, área e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

1 — Este contrato colectivo de trabalho, adiante designado por CCT, obriga, por um lado, a APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e, por outro, a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços.

2 — O número das empresas abrangidos por este CCT é de 4784 e o número de trabalhadores é de 5363.

Cláusula 2.ª

Âmbito subjectivo

Este CCT aplica-se aos estabelecimentos e empresas constantes do anexo I e aos trabalhadores cujas categorias constam do anexo II.

Cláusula 3.ª

Área

A área territorial de aplicação do presente CCT define-se pela área territorial da República Portuguesa.

Cláusula 4.ª

Denúncia e revisão

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — Porém, a tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2009.

3 a 9 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

ANEXO I

Estabelecimentos e empresas

A) Classificação dos estabelecimentos e empresas

1 — Para os efeitos da cláusula 2.ª deste CCT, os estabelecimentos e empresas são integrados nos seguintes grupos:

Grupo A:

Hotéis de 5 estrelas;
Hotéis-apartamentos de 5 estrelas;
Aldeamentos turísticos de 5 estrelas;
Apartamentos turísticos de 5 estrelas;
Estabelecimentos de restauração e bebidas de luxo e típicos;
Campos de golfe;
Clubes de 1.ª;

Healths clubs;

Instalações de SPA, banheoterapia, talassoterapia e outros semelhantes;

Casinos;

Salas de bingo;

Abastecedoras de aeronaves;

Empresas de *catering*;

Fábricas de refeições;

Grupo B:

Hotéis de 4 estrelas;

Hotéis-apartamentos de 4 estrelas;

Aldeamentos turísticos de 4 estrelas;

Apartamentos turísticos de 4 estrelas;

Estalagens de 5 estrelas;

Parques de campismo de 4 estrelas;

Albergarias;

Pousadas;

Embarcações turísticas;

Estabelecimentos termais;

Estabelecimentos de animação turística;

Cantinas e bares concessionados;

Grupo C:

Hotéis de 3, 2 e 1 estrelas;

Hotéis-apartamentos de 3 e 2 estrelas;

Estalagens de 4 estrelas;

Pensões de 1.ª, 2.ª e 3.ª;

Motéis de 3 e 2 estrelas;

Aldeamentos turísticos de 3 e 2 estrelas;

Apartamentos turísticos de 3 e 2 estrelas;

Parques de campismo de 3, 2 e 1 estrelas;

Clubes de 2.ª;

Estabelecimentos de restauração e bebidas;

Estabelecimentos do turismo no espaço rural;

Casas de hóspedes e lares;

Outros estabelecimentos de dormidas.

B) Denominação dos estabelecimentos e empresas

Hotéis, pensões, pousadas, estalagens, albergarias, residenciais, motéis, casinos, apartamentos turísticos, aldeamentos turísticos, moradias turísticas, complexos turísticos, clubes, *healths clubs*, instalações de SPA, banheoterapia, talassoterapia e outros semelhantes; campos de golfe, residências, hospedarias, casas de hóspedes, casas de dormidas, lares com fins lucrativos, parques de campismo públicos, parques de campismo privados, parques de campismo associativos, conjuntos turísticos, turismo no espaço rural, designadamente hotéis rurais, parques de campismo rural, turismo de habitação, turismo rural, agro-turismo, casas de campo, turismo de aldeia, turismo da natureza, designadamente casas de natureza, casas-abrigo, centros de acolhimento, casas-retiro, estabelecimentos ou actividades de interpretação ambiental e desporto da natureza independentemente da sua denominação, empresas de animação turística, designadamente campos de golfe, parques temáticos, balneários termais, balneários terapêuticos, estabelecimentos de congressos, autódromos, kartódromos, embarcações turísticas, teleféricos e outros estabelecimentos seja qual for a sua designação destinados à animação turística, nomeada-

mente de índole cultural, desportiva, temática e de lazer, restaurantes em todas as suas modalidades, incluindo os *snack bars* e *self-services*, casas de pasto, casas de comidas, casas de vinhos e petiscos, tendinhas-bar, cervejarias, marisqueiras, esplanadas, *pubs*, bufetes, incluindo os de casas de espectáculos e recintos de diversão ou desportivos; botequins, bares, salões de dança (*dancings*), discotecas, cabarés, boites e *night-clubs*, salões de bilhares e ou de jogos; abastecedores de aeronaves (*catering*) e preparadoras; fornecedores e fábricas de refeições para aeronaves, ao domicílio, de banquetes, recepções e beberetes e outras refeições colectivas; cafés, pastelarias, cafetarias, confeitarias, salões e casas de chá e leitarias; geladarias; estabelecimentos de fabrico de pastelaria, padaria e geladaria; estabelecimentos comerciais, industriais ou agrícolas e tabernas ou estabelecimentos e serviços similares com outras designações que sejam ou venham a ser adoptadas.

ANEXO II

Categorias e níveis de remuneração

1 — Direcção:

Director de hotel — IX;
Subdirector de hotel — VIII;
Assistente de direcção — VIII;
Director de alojamento — VIII;
Director de relações públicas — VIII;
Director de produção (*food and beverage*) — VIII;
Director de pensão — VII;
Director artístico — VIII.

2 — Recepção-portaria:

Técnico de acolhimento (*guest relations*) — VIII;
Chefe de recepção — VII;
Subchefe de recepção — VI;
Recepcionista principal — V;
Recepcionista 1.^a — IV;
Recepcionista 2.^a — III;
Estagiário de recepcionista — II;
Aprendiz recepcionista — I;
Porteiro de restauração e bebidas — III;
Trintanário principal — V;
Trintanário — III;
Bagageiro — II;
Mandarete — II;
Chefe de segurança — VI;
Vigilante — III.

3 — Controlo e economato:

Chefe de secção de controlo — VI;
Controlador — V;
Estagiário de controlador — II;
Aprendiz de controlador — I;
Chefe de compras/ecónomo — VI;
Dispenseiro/cavista — III;
Ajudante de dispenseiro/cavista — II;
Estagiário de dispenseiro — II;
Aprendiz de dispenseiro — I.

4 — Alojamento — andares — quartos:

Governanta-geral de andares — VI;
Governanta de andares/rouparia/lavandaria/limpeza — V;
Empregada de rouparia/lavandaria — II;
Aprendiz de empregada rouparia/lavandaria — I;
Empregada de andares — III;
Aprendiz de empregada andares/quartos — I;
Controlador de mini-bares — III;
Controlador *room-service* — IV;
Costureira — III;
Ajudante de lar — III.

5 — Restauração e bebidas:

Director de restaurante — VIII;
Gerente de restauração e bebidas — VIII;
Chefe de mesa/*snack bar* — VII;
Subchefe de mesa/*snack bar* — VI;
Empregado de mesa principal — V;
Empregado de mesa de 1.^a — IV;
Empregado de mesa de 2.^a — III;
Estagiário de empregado de mesa — II;
Aprendiz de empregado de mesa — I;
Escanção — V;
Empregado de *snack bar* principal — V;
Empregado de *snack bar* de 1.^a — IV;
Empregado de *snack bar* de 2.^a — III;
Estagiário de *snack bar* — II;
Aprendiz de empregado de *snack bar* — I;
Chefe de balcão — VII;
Subchefe de balcão — VI;
Empregado de balcão principal — V;
Empregado de balcão de 1.^a — IV;
Empregado de balcão de 2.^a — III;
Estagiário de empregado de balcão — II;
Aprendiz de empregado de balcão — I;
Recepcionista de restauração — IV;
Preparador de banquetes — III;
Supervisor de bares — VII;
Chefe de *barman/barmaid* — VII;
Subchefe de *barman* — VI;
Barman/barmaid principal — V;
Barman/barmaid de 1.^a — IV;
Barman/barmaid de 2.^a — III;
Estagiário de *barman/barmaid* — II;
Aprendiz de *barman/barmaid* — I;
Chefe de cafetaria — V;
Cafeteiro — III;
Estagiário de cafeteiro — II;
Aprendiz de cafeteiro — I;
Empregado de jogos — III;
Distribuidor de refeições — III.

6 — Cozinha:

Chefe de cozinha — VIII;
Subchefe de cozinha — VII;
Cozinheiro principal — VII;
Cozinheiro 1.^a — VI;
Cozinheiro de 2.^a — IV;
Cozinheiro de 3.^a — III;
Estagiário de cozinheiro — II;

Aprendiz de cozinheiro — I;
Assador/grelhador — III.

7 — Pastelaria/padaria/confeitaria/geladaria:

Chefe/mestre pasteleiro — VIII;
Subchefe/mestre pasteleiro — VII;
Pasteleiro principal — VII;
Pasteleiro 1.^a — VI;
Pasteleiro 2.^a — IV;
Pasteleiro 3.^a — III;
Estagiário de pasteleiro/oficial de pastelaria — II;
Aprendiz de pasteleiro — I;
Amassador/panificador principal — VII;
Amassador/panificador de 1.^a — VI;
Amassador/panificador de 2.^a — V;
Amassador de 3.^a/aspirante de amassador — IV;
Estagiário de amassador — II;
Aprendiz de amassador — I;
Fornheiro principal — VII;
Fornheiro de 1.^a — VI;
Fornheiro de 2.^a — V;
Fornheiro de 3.^a/aspirante de fornheiro — IV;
Estagiário de fornheiro — II;
Aprendiz de fornheiro — I;
Oficial de pastelaria de 1.^a — VII;
Oficial de pastelaria de 2.^a — VI;
Oficial de pastelaria de 3.^a — IV.

8 — Qualidade:

Director de qualidade — VIII;
Nutricionista — VII;
Microbiologista — VII.

9 — Higiene e limpeza:

Chefe de copa — V;
Copeiro — II;
Aprendiz de copeiro — I;
Encarregado de limpeza — V;
Empregada de limpeza/andares — V;
Empregado de limpeza — II;
Guarda de lavabos — II.

10 — Abastecedoras de aeronaves:

Técnico de *catering* — VIII;
Supervisor — VI;
Controlador de operações — V;
Assistente de operações — VIII;
Chefe de cais — VII;
Chefe de sala — V;
Preparador/embalador — III.

11 — Refeitórios:

Encarregado de refeitório A — VIII;
Encarregado de refeitório B — VII;
Empregado de refeitório — III.

12 — Termas, *healths clubs*, piscinas e praias, instalações de SPA, balneoterapia, talassoterapia e outras semelhantes:

Director — VIII;
Professor de natação — VIII;

Empregado de consultório — V;
Empregado de inalações — V;
Empregado de secção de fisioterapia — V;
Banheiro termal — III;
Buvete — III;
Duchista — III;
Esteticista — III;
Manicuro/pedicuro — III;
Massagista terapêutico de recuperação e sauna — IV;
Banheiro-nadador-salvador — IV;
Tratador/conservador de piscinas — IV;
Vigia de bordo — III;
Bilheteiro — III;
Empregado de balneários — III;
Moço de terra — II;
Estagiário de empregado de balneário — II;
Aprendiz de empregado de balneário — I.

13 — Golfe:

Director de golfe — VIII;
Professor de golfe — VIII;
Secretário — VII;
Recepcionista — III;
Chefe de manutenção — VII;
Capataz de campo — VI;
Capataz de rega — VI;
Operador de golfe principal — IV;
Operador de golfe — III;
Chefe de *caddies* — IV;
Caddie — III.

14 — Animação e desportos:

Encarregado de animação e desportos — VII;
Monitor de animação e desportos — VI;
Tratador de cavalos — III;
Chefe de *bowling* — VI;
Empregado de *bowling* — III;
Recepcionista de *bowling* — III;
Disk-jockey — IV;
Recepcionista de teleférico — IV;
Electromecânico de teleférico — V.

15 — Parque de campismo:

Encarregado de parque de campismo — VI;
Guarda do parque de campismo — III;
Guarda de acampamento turístico — III.

16 — Sector administrativo:

Director administrativo e financeiro — VIII;
Director de serviços — VIII;
Director de pessoal — VIII;
Formador — VIII;
Chefe de pessoal — VII;
Chefe de departamento, de divisão ou de serviços — VII;
Contabilista — VII;
Chefe de secção — VI;
Tesoureiro — VI;
Secretário de direcção — V;

Controlador de caixa — V;
 Caixa — V;
 Assistente administrativo principal — VI;
 Assistente administrativo de 1.^a — V;
 Assistente administrativo de 2.^a — IV;
 Assistente administrativo de 3.^a — III;
 Estagiário de assistente administrativo — II;
 Aprendiz de assistente administrativo — I;
 Cobrador — IV;
 Chefe de telefones — VI;
 Telefonista de 1.^a — IV;
 Telefonista de 2.^a — III;
 Estagiário de telefonista — II;
 Aprendiz de telefonista — I.

17 — Sector comercial:

Director comercial — VIII;
 Promotor de vendas — VI;
 Caixeiro-encarregado — VI;
 Caixeiro chefe de secção — V;
 Caixeiro de 1.^a — IV;
 Caixeiro de 2.^a — III;
 Estagiário de caixeiro — II;
 Aprendiz de caixeiro — I.

18 — Serviços técnicos e manutenção:

Director de serviços técnicos — VIII;
 Chefe de serviços técnicos — VII;
 Electromecânico em geral — VI;
 Operário polivalente principal — V;
 Operário polivalente de 1.^a — IV;
 Operário polivalente de 2.^a — III;
 Estagiário de operário polivalente — II;
 Aprendiz de operário polivalente — I.

19 — Embarcações:

Mestre — VI;
 Motorista marítimo — IV;
 Marinheiro — III.

20 — Garagens:

Encarregado geral de garagens — VII;
 Empregado de garagem — II.

21 — Rodoviários:

Chefe de movimento — VI;
 Expedidor — V;
 Motorista — IV;
 Ajudante de motorista — II.

22 — Salas de bingo:

Chefe de sala — IX;
 Adjunto de chefe de sala — VII;
 Caixa fixo — VI;
 Caixa auxiliar volante — V;
 Controlador de entradas — IV;
 Porteiro — IV.

23 — Categorias diversas:

Encarregado de jardins — IV;
 Florista — III;
 Jardineiro — III;
 Vigilante de crianças sem funções pedagógicas — II;
 Empregado de turismo de espaço rural — III;

Nota. — Todas as categorias constantes deste CCT têm-se como aplicadas a ambos os sexos.

ANEXO III

Retribuição

Artigo 1.º

Tabela salarial

Tabela salarial de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009:

Em euros			
Níveis	Grupo A	Grupo B	Grupo C
IX.....	1 990	1 709	1 140
VIII.....	1 025	911	798
VII.....	911	798	742
VI.....	741	683	628
V.....	658	633	590
IV.....	636	608	569
III.....	578	566	520
II.....	511	485	485
I.....	479	479	479

Notas à tabela

1 — Aos trabalhadores dos estabelecimentos da restauração e bebidas e outros de apoio integrados ou complementares de quaisquer meios de alojamento será observado o grupo salarial aplicável ou correspondente ao estabelecimento hoteleiro, salvo se, em virtude de qualificação turística mais elevada, resulte a aplicação do grupo de remuneração superior.

2 — Aos trabalhadores dos *healths clubs* não instalados em estabelecimentos hoteleiros aplica-se a tabela do grupo A.

3 — Os trabalhadores classificados com a categoria de empregado de refeitório serão remunerados pelo grupo C desta tabela.

4 — As funções efectivamente exercidas que não se enquadrem nas categorias previstas neste contrato são equiparadas àquelas com que tenham mais afinidade e ou cuja definição de funções mais se lhe aproxime, sendo os trabalhadores, para efeitos de remuneração, iguados ao nível respectivo.

5 — As empresas que por manifestas dificuldades de tesouraria não possam dar satisfação imediata às diferenças salariais referentes ao período que medeia entre a data de produção de efeitos da presente tabela e a data da sua publicação poderão fazê-lo em três prestações iguais, nos meses seguintes à data da publicação da presente tabela.

Artigo 2.º

Vencimentos mínimos

Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são garantidas as remunerações pecuniárias de base mínima constantes da tabela salarial prevista no artigo anterior.

Artigo 3.º

Diuturnidades

O trabalhadores abrangidos pelas diuturnidades previstas na cláusula 126.ª deste CCT receberão, por cada diuturnidade vencida, a importância de €6,30 mensais.

Artigo 4.º

Prémio de conhecimento de línguas

Os trabalhadores com direito ao prémio de línguas previsto no n.º 5 da cláusula 127.ª deste CCT receberão, por cada idioma reconhecido, o valor de €41,10.

Artigo 5.º

Valor pecuniário da alimentação

1 — Nos casos previstos nos n.ºs 1 e 2 da cláusula 129.ª, o valor do subsídio de refeição é de €5,05 por cada dia de serviço efectivo.

2 — Nos casos previstos no n.º 4 da cláusula 129.ª os valores são os seguintes:

Situações esporádicas ou precárias (refeições avulsas):

Pequeno-almoço — €1,82;

Almoço, jantar e ceia completa — €5,75;

Ceia simples — €3,34.

Artigo 6.º

Retribuições mínimas dos «extras»

Os trabalhadores extras contratados ao abrigo da cláusula 134.ª têm direito à seguinte retribuição:

1 — A retribuição dos trabalhadores contratados como extra nos termos das cláusulas 26.ª, n.º 2, alínea g), e 28.ª é livremente acordado entre as partes.

2 — A retribuição do trabalhador extra nunca poderá ser inferior ao valor do vencimento horário mínimo garantido aos trabalhadores com a mesma categoria profissional pela tabela salarial.

Porto, 6 de Abril de 2009.

Pela APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo:

Eduardo José Cardoso da Cunha, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores e Serviços:

Manuel Soares Marques, mandatário.

Declaração

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;

Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços — SIND-CES/UGT.

Lisboa, 30 de Março de 2009. — Pelo Secretariado: *Victor Hugo de Jesus Sequeira — Carlos Manuel Dias Pereira*.

Depositado em 30 de Abril de 2009, a fl. 41 do livro n.º 11, com o n.º 87/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

AE entre a Companhia das Lezírias, S. A., e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Revisão global

Cláusula prévia

Âmbito de revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 7, de 22 de Fevereiro de 2005, 26, de 15 de Julho de 2006, 23, de 22 de Junho de 2007, e 22, de 15 de Junho de 2008.

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Âmbito geográfico e pessoal

1 — O presente AE aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, a Companhia das Lezírias, S. A., empresa agrícola, pecuária e florestal, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias previstas nesta convenção representados pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, nesta data 20 trabalhadores.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código de Trabalho serão abrangidos todos os associados desta associação sindical e com o artigo 15.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, serão abrangidos outros trabalhadores que optarem por esta convenção.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — O presente AE entra em vigor em 1 de Janeiro de 2009 nos termos previstos na lei e vigorará pelo prazo de 12 meses.

2 — O presente AE renova-se sucessivamente por períodos de um ano, a menos que seja denunciado por qualquer das partes.

3 — No caso de não haver denúncia, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano, até ser denunciada por qualquer das partes.

4 — Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando as fases processuais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária, durante um período máximo de dois anos.

5 — O não cumprimento do disposto no número anterior mantém em vigor a presente convenção enquanto não for revogada no todo ou em parte por outra convenção.

Cláusula 3.^a

Denúncia e revisão

1 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos previstos na cláusula anterior, e deve ser acompanhada de proposta escrita das matérias que se pretendem rever.

2 — O processo negocial inicia-se com a apresentação de proposta fundamentada devendo a entidade destinatária responder até 30 dias após a data da sua recepção.

3 — A resposta deverá ser dada por escrito, e deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapropondo.

4 — A falta de resposta ou contraproposta, nos termos dos números anteriores, legitima a entidade proponente a requerer a conciliação.

CAPÍTULO II

Remissão para as disposições legais em vigor

Cláusula 4.^a

São reguladas pelas disposições legais em vigor todas as matérias que não se encontrem especialmente reguladas no presente AE.

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissional

Cláusula 5.^a

Condições gerais de admissão

1 — Sem prejuízo de outras condições mínimas que resultem na lei e no presente AE, estabelecem-se como condições gerais de admissão de trabalhadores:

- a) Ter idade mínima de 16 anos;
- b) Escolaridade mínima obrigatória;
- c) Ter aptidão profissional e física indispensável ao exercício das funções a desempenhar, verificada em prévio exame médico, a expensas da Companhia.

2 — No acto da admissão a Companhia entregará ao trabalhador cópia do AE e de outros regulamentos que estabeleçam para qualquer das partes direitos ou obrigações.

Cláusula 6.^a

Período experimental

O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e, salvo acordo em contrário, tem a seguinte duração:

- 1) Contrato a termo indeterminado:
 - a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica e elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;

c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores;

2) Contrato a termo:

a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias para contratos de duração inferiores a seis meses.

Cláusula 7.^a

Quadros de pessoal

1 — A Companhia obriga-se a remeter aos sindicatos o mapa do quadro de pessoal, desde que estes o solicitem até 15 de Outubro de cada ano.

2 — A Companhia afixará, em lugar bem visível, o quadro de pessoal enviado ao Departamento de Estudos, Estatística e Planeamento do ministério responsável pela área laboral.

Cláusula 8.^a

Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE serão enquadrados de harmonia com a sua responsabilidade e área funcional em conformidade com as categorias constantes do anexo II.

2 — Sempre que perante a dispersão das funções existam dúvidas sobre a categoria a atribuir ao trabalhador, optar-se-á por aquela a que corresponde a função predominante.

3 — Os cargos de chefia, direcção ou coordenação serão preenchidos, sempre que possível, pelos trabalhadores pertencentes ao quadro da Companhia, desde que para tal reúnam as habilitações de base e condições de acesso consideradas necessárias.

Cláusula 9.^a

Promoção, progressão e acesso

1 — Para os efeitos do presente AE, consideram-se:

- a) «Nível salarial» — eixo horizontal de progressão salarial, fixado para os titulares das funções que requerem o mesmo nível de habilitações de base, ou equivalente;
- b) «Escalão salarial» — cada um dos diferentes salários que integra cada nível salarial;
- c) «Promoção» — passagem de um profissional a uma categoria de nível salarial superior;
- d) «Progressão salarial» — passagem de um profissional, no mesmo nível salarial, de um escalão salarial para outro superior.

2 — O regime salarial e funcional, conforme os anexos II e III, é composto pelos seguintes três níveis salariais:

- a) O nível salarial 1, que integra as funções que requerem uma formação básica inferior ao 12.º ano de escolaridade;
- b) O nível salarial 2, que integra as funções que requerem uma formação básica igual ou superior ao 12.º ano de escolaridade;

c) O nível salarial 3, que integra as funções que requerem habilitações ao nível de bacharelato ou de licenciatura.

3 — As promoções e progressões processar-se-ão de acordo com as necessidades da Companhia e em razão da consistência dos resultados da avaliação do desempenho dos trabalhadores.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 10.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal é de 40 horas, sem prejuízo dos horários de duração inferior existentes na Companhia.

2 — A duração do período normal de trabalho diário é de oito horas e será interrompido por um intervalo para refeição, não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

3 — Sem prejuízo do número anterior e com excepção dos grupos profissionais com condições específicas impeditivas, serão salvaguardados outros intervalos de descanso estabelecidos por acordo entre a Companhia e os trabalhadores em conformidade com os usos e costumes locais atendíveis.

4 — Os trabalhadores cujas normais funções silvo-agropecuárias o exijam, nomeadamente tratadores de gado e guardas, prestarão trabalho sem obrigatoriedade de observância dos limites do período normal de trabalho, em regime de horário de trabalho livre.

5 — Os trabalhadores administrativos têm um período normal de trabalho semanal de 35 horas.

6 — Com excepção dos trabalhadores administrativos, o período normal de trabalho semanal é de 37 horas e 30 minutos, nos meses de Novembro, Dezembro, Janeiro e Fevereiro.

Cláusula 11.^a

Condições de prestação de trabalho suplementar

1 — Os trabalhadores têm o direito de recusar a prestação de trabalho suplementar com carácter de regularidade fora das condições de obrigatoriedade estabelecidas na lei e no presente AE.

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

3 — Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho suplementar para tomar uma refeição normal, esse tempo ser-lhe-á pago do mesmo modo até ao limite de 30 minutos.

4 — A Companhia deve possuir, nos termos legais, um registo de horas suplementares onde, antes do início da prestação do trabalho e imediatamente após, fará as respectivas anotações.

5 — O registo de trabalho suplementar, para os trabalhadores rodoviários, far-se-á no livrete fornecido pelo sindicato respectivo.

Cláusula 12.^a

Limites do trabalho suplementar

1 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o trabalho suplementar não poderá exceder, por cada trabalhador, os seguintes limites máximos:

- a) Duas horas por dia;
- b) Dez horas semanais;
- c) Duzentas horas anuais.

2 — Os limites referidos no número anterior podem ser ultrapassados nas seguintes situações:

- a) Quando da sua não prestação possam resultar prejuízos graves;
- b) Quando ocorram casos de força maior ou motivos ponderosos, devidamente justificados, nomeadamente relativos à natureza dos trabalhos e aos aspectos sazonais da actividade agrícola, pecuária e florestal.

Cláusula 13.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:

- a) 50 % da retribuição na 1.^a hora;
- b) 75 % da retribuição, nas horas ou fracções subsequentes.

2 — O valor da hora de retribuição normal, para efeitos de pagamento de trabalho suplementar, é calculado com a seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Período de trabalho normal semanal} \times 52}$$

Cláusula 14.^a

Retribuição especial para os trabalhadores isentos de horário de trabalho e em regime de horário livre

1 — Os trabalhadores isentos do horário de trabalho, bem como os que laboram em regime de horário livre têm direito a remuneração especial igual a 25 % da retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores sujeitos ao regime de horário livre mas que sejam escalados com regularidade e periodicidade para trabalhar em dia de descanso auferirão, a título de tal horário e situação, a remuneração especial de 40 %, sem prejuízo da cláusula 33.^a

3 — A retribuição especial a que se referem os dois números anteriores integrará a retribuição de férias e o respectivo subsídio, bem como o subsídio de Natal.

CAPÍTULO V

Local de trabalho, deslocações e transportes

Cláusula 15.^a

Local habitual de trabalho

1 — A sede da Companhia localiza-se em Samora Correia, concelho de Benavente.

2 — São, em princípio, locais habituais de trabalho na Companhia, as zonas agrícolas e suas dependências nos concelhos de Benavente, Salvaterra de Magos e Vila Franca de Xira.

Cláusula 16.^a

Regime de deslocações em serviço

O regime de deslocações varia conforme a realização temporária do trabalho ocorra ou não dentro do local habitual de trabalho.

Cláusula 17.^a

Deslocações normais

Consideram-se deslocações normais as que ocorram dentro do local habitual de trabalho.

Cláusula 18.^a

Pequenas deslocações

Consideram-se pequenas deslocações as que permitam a ida e regresso do trabalhador à sua residência habitual no mesmo dia.

Cláusula 19.^a

Garantia dos trabalhadores nas pequenas deslocações

1 — A Companhia pagará aos trabalhadores, nas pequenas deslocações, as despesas tituladas pelos competentes recibos:

- a) De transporte, se não for fornecido;
- b) De alimentação para o almoço, jantar, ceia e pequeno-almoço até aos valores constantes do anexo I.

2 — Consideram-se horas de refeição:

- Almoço — entre as 12 e as 14 horas;
- Jantar — entre as 19 e as 21 horas;
- Ceia — entre as 0 e as 5 horas.

3 — O trabalhador tem direito ao pequeno-almoço quando inicie o serviço até às 7 horas inclusive.

Cláusula 20.^a

Grandes deslocações

Consideram-se grandes deslocações as não compreendidas nas cláusulas 17.^a e 18.^a

Cláusula 21.^a

Direito dos trabalhadores nas grandes deslocações

Nas grandes deslocações o trabalhador terá direito a:

- a) Retribuição que auferia no local de trabalho;
- b) Pagamento de todas as despesas, devidamente justificadas, ocasionadas pela deslocação, nomeadamente as de transporte no local para onde foi deslocado, de alojamento e alimentação; nas deslocações em Portugal continental as despesas de alimentação serão comparticipadas até ao limite consignado na cláusula 19.^a, n.º 1, alínea b);

c) Um subsídio diário de deslocação no montante constante do anexo I;

d) Pagamento de viagem de regresso imediato e pela via mais rápida no caso de falecimento ou de doença comprovada do cônjuge, pessoa com quem viva em união de facto, filhos, irmãos ou pais.

O tempo ocupado nos trajectos de ida e regresso não imputável ao trabalhador é para todos os efeitos considerado como tempo de serviço.

Cláusula 22.^a

Coberturas de riscos inerentes a deslocações

1 — Durante o período de deslocação os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pela segurança social ou não lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora, deverão ser cobertos pela Companhia, que para tanto assumirá as obrigações que competiriam à segurança social ou à entidade seguradora se os trabalhadores não estivessem deslocados.

2 — Durante os períodos de doença comprovados por atestado médico o trabalhador deslocado terá ainda direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico assistente ou à deslocação de um familiar para que o acompanhe durante a doença, se houver igualmente prescrição médica nesse sentido.

3 — O trabalhador deslocado, sempre que não compareça ao serviço por motivo de doença comprovada, deverá avisar no mais curto espaço de tempo possível a Companhia, sem o que a falta será considerada injustificada.

4 — Em caso de morte do trabalhador deslocado, a Companhia ou entidade seguradora pagará as despesas originadas pela deslocação de dois familiares ao local onde se deu o falecimento e ainda a diferença entre as despesas a que houve lugar e as que ocorreriam caso o trabalhador não estivesse deslocado.

Cláusula 23.^a

Inactividade dos trabalhadores deslocados

As obrigações da Companhia para com os trabalhadores deslocados em serviço e destes para com aquela subsistem durante eventuais períodos de inactividade.

Cláusula 24.^a

Local de férias dos trabalhadores deslocados

1 — O trabalhador deslocado tem direito ao pagamento das viagens de ida e volta entre o local em que se encontra e o da sua residência habitual para gozar as suas férias.

2 — O tempo de viagem até ao local de residência habitual do trabalhador e o retorno ao local da deslocação não será contado nas férias.

Cláusula 25.^a

Deslocação em viatura própria

Caso o trabalhador utilize veículo próprio ao serviço da Companhia, desde que devidamente autorizado, esta obriga-se a pagar-lhe, por cada quilómetro percorrido, 25 % ou

12 % do preço de referência da gasolina sem chumbo de 95 octanas em vigor, consoante se trate de veículo automóvel ou de motociclo ou ciclomotor.

CAPÍTULO VI

Retribuição

Cláusula 26.^a

Conceito de retribuição

1 — Considera-se retribuição de trabalho tudo o que, nos termos do presente AE ou da lei, dos usos e costumes da Companhia e do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito a auferir, regular e periodicamente, como contrapartida da prestação de trabalho.

2 — Na contrapartida do trabalho inclui-se a retribuição base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

4 — A todos os trabalhadores abrangidos por este AE são asseguradas as remunerações certas, mínimas mensais, constantes do anexo I, que resultam do enquadramento da categoria profissional no nível salarial respectivo e no escalão salarial em que o trabalhador foi admitido ou se encontra.

5 — Para efeitos de acidentes de trabalho os subsídios de férias e de Natal são parte integrante da retribuição anual.

6 — Não se consideram como integrando a retribuição designadamente as remunerações correspondentes a trabalho suplementar, nocturno e de turno ou em dias de descanso e feriados, nem as quantias recebidas a título de subsídio de chefia e ou de coordenação, abonos para falhas, ajudas de custo, despesas de transporte e outras similares para deslocações.

Cláusula 27.^a

Local, forma e data de pagamento

1 — A Companhia procederá ao pagamento da retribuição no local de trabalho por cheque ou por transferência em conta bancária indicada pelo trabalhador.

2 — No acto do pagamento da retribuição a Companhia deve entregar ao trabalhador documento preenchido de forma indelével, donde conste o nome deste, a respectiva categoria, classe, grau ou nível, número de inscrição na segurança social, número de contribuinte, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas a trabalho suplementar e a trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados, subsídios e todos os descontos devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

3 — O pagamento da retribuição será feito até ao fim do penúltimo dia útil do mês a que se refere.

Cláusula 28.^a

Subsídio de Natal

1 — O trabalhador tem direito ao subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de Dezembro de cada ano.

2 — O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano da cessação do contrato do trabalhador;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

Cláusula 29.^a

Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa ou cobrança será atribuído um abono mensal para falhas no montante fixado no anexo I, enquanto desempenharem as funções que o determinam.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no n.º 1 sejam substituídos no desempenho das respectivas funções, o substituto receberá o abono na parte proporcional ao tempo de substituição.

Cláusula 30.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE terão direito a uma diuturnidade por cada três anos de trabalho na Companhia, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — O valor das diuturnidades é o que consta no anexo I.

3 — As diuturnidades serão atribuídas independentemente de qualquer aumento ou promoção concedido pela Companhia e serão adicionadas à retribuição que o trabalhador aufera na altura.

4 — As diuturnidades são devidas a partir do mês seguinte àquele em que se tiverem adquirido.

5 — Os trabalhadores que durante a vigência deste AE passem à situação de reforma terão direito ao número de diuturnidades de acordo com a fórmula seguinte: $n = T/3$, sendo o n o número inteiro de diuturnidades, até ao máximo de cinco, e T o tempo de serviço efectivo.

Cláusula 31.^a

Subsídio de chefia

Os trabalhadores que, embora não pertencendo a uma categoria com funções de chefia, sejam arvorados para orientação de um grupo de outros trabalhadores e exerçam responsabilidades de chefia terão direito a um subsídio mensal no montante fixado no anexo I, enquanto se verificar o exercício de tais responsabilidades.

Cláusula 32.^a

Subsídio de alimentação

1 — A Companhia pagará:

- a) Um subsídio diário de refeição no valor fixado no anexo I aos trabalhadores que tenham cumprido na tota-

lidade o período normal diário de trabalho a que estão obrigados;

b) 50 % desse valor aos trabalhadores que tenham trabalhado por inteiro o período da manhã ou o período da tarde, salvo se a ausência no período não trabalhado se tiver ficado a dever a reuniões gerais de trabalhadores devidamente convocadas por associação sindical até ao limite do crédito de horas estipulado na lei, caso em que o subsídio será de valor integral.

2 — O valor do subsídio não será considerado para o cálculo da retribuição, do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

3 — Este subsídio não será abonado no caso de o trabalhador ser reembolsado, através de factura, por refeições tomadas nas deslocações em serviço ou quando lhe sejam atribuídas ajudas de custo, destinadas a custear as despesas de alimentação.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 33.^a

Descanso semanal

1 — Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso por semana: é o dia de descanso semanal obrigatório.

2 — O descanso semanal obrigatório será, em princípio, ao domingo, podendo ser variável para os trabalhadores com horário livre ou que trabalhem em escala.

3 — Além do dia de descanso semanal obrigatório os trabalhadores, salvo os trabalhadores abrangidos pelo regime previsto no n.º 4 da cláusula 10.^a, têm direito a um dia de descanso semanal complementar.

4 — O descanso complementar, em princípio, será gozado imediatamente antes ou depois do dia de descanso obrigatório.

Cláusula 34.^a

Feriados

São feriados obrigatórios os estipulados na lei, a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal.

Cláusula 35.^a

Trabalho em dias de descanso ou feriados

1 — O trabalho efectuado em dias de descanso, obrigatório ou complementar, e feriados será remunerado com um acréscimo de 100 % por cada hora de trabalho efectivo nesses dias.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório, total ou parcialmente, dá ao trabalhador direito a descansar igual tempo num dos três dias seguintes.

Cláusula 36.^a

Férias

1 — O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2 — Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados,

não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

3 — A duração do período de férias é aumentada no caso do trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;

b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;

c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

4 — Para efeitos do número anterior, são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato por facto respeitante ao trabalhador.

5 — O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 37.^a

Efeitos de faltas justificadas

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

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) As faltas dadas pelos membros da direcção das associações sindicais para desempenho das suas funções que excedam os créditos de tempo conferidos nos termos da lei;

b) As faltas dadas pelos membros da Comissão de Trabalhadores, no exercício da sua actividade para além do crédito concedido nos termos da lei;

c) As faltas dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da segurança social;

d) As faltas dadas por doença ou acidente em que o trabalhador não recorra à segurança social ou ao seguro de trabalho e consequentemente não tenha direito ao subsídio de doença atribuído pela Companhia;

e) As faltas dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

Cláusula 38.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim preferir, por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, tratando-se de férias no ano de admissão do trabalhador.

CAPÍTULO VIII

Condições particulares

Cláusula 39.^a

Quotização sindical

1 — A Companhia enviará mensalmente à associação sindical outorgante as quantias provenientes das quotizações sindicais, dos trabalhadores que lho autorizem por escrito o respectivo desconto na retribuição.

2 — Os mapas de quotização deverão ainda conter indicação dos trabalhadores que se encontrem doentes, sinistrados ou com licença sem retribuição, bem como aqueles cujo contrato de trabalho tenha cessado.

CAPÍTULO IX

Comissão paritária

Cláusula 40.^a

1 — É criada uma comissão paritária com a seguinte composição:

Dois representantes da Companhia;
Dois representantes do Sindicato.

2 — Por cada representante efectivo será designado um substituto.

3 — Além dos representantes a que se refere o n.º 1, poderão ter assento nas reuniões, sem direito a voto, dois assessores técnicos designados por cada parte.

4 — Os representantes serão indicados ao Ministério do Emprego e Segurança Social pelas partes no prazo de 30 dias a contar da data da publicação deste AE.

5 — A comissão paritária considera-se constituída cinco dias após a distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* com a identidade dos seus componentes.

6 — Os mandatos de representantes de cada uma das partes terão a duração de um ano, automaticamente renovável, salvo se tais mandatos forem denunciados com o mínimo de um mês de antecedência.

7 — A comissão paritária será convocada, por qualquer das partes, com a antecedência mínima de oito dias, salvo nos casos de urgência que será de três dias. Da convocatória, que será sempre remetida em carta registada ou telegrama à outra parte, deverá constar a ordem de trabalho.

8 — Serão atribuições da comissão paritária, além de outras referidas neste AE, as seguintes:

- a) Prestar informações e deliberar sobre a matéria de natureza técnica relacionada com o presente AE;
- b) Interpretar e integrar as lacunas do presente AE;
- c) Criar, definir e equiparar novas categorias.

9 — As deliberações, tomadas por unanimidade, são vinculativas passando a fazer parte integrante deste AE e obrigando nos precisos termos do mesmo após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

10 — Todas as deliberações serão transmitidas às partes interessadas por carta registada.

CAPÍTULO X

Regalias sociais internas

Cláusula 41.^a

Complementos de pensões de reforma e de sobrevivência

1 — Os trabalhadores que detenham 10 ou mais anos de trabalho ao serviço da Companhia e que já faziam parte dos seus quadros como efectivos em 22 de Setembro de 2000, têm direito, quando se reformem por velhice ou invalidez ao serviço da Companhia, a um complemento de pensão, nos termos dos números seguintes.

2 — O montante do complemento da pensão de reforma é determinado em função dos anos completos de antiguidade do trabalhador na Companhia, aplicando-se a percentagem que corresponda à antiguidade indicada na tabela abaixo, à diferença entre o salário base auferido pelo trabalhador à data da reforma e o maior dos valores que resulte ou da pensão de reforma atribuída pela segurança social ao trabalhador ou do valor da pensão que seria atribuída ao trabalhador nos termos do regime da segurança social em vigor à data de 31 de Dezembro de 2004:

10 anos — 25 %;
11 anos — 28 %;
12 anos — 31 %;
13 anos — 34 %;
14 anos — 37 %;
15 anos — 40 %;
16 anos — 43 %;
17 anos — 46 %;
18 anos — 49 %;
19 anos — 52 %;
20 anos — 55 %;
21 anos — 58 %;
22 anos — 61 %;
23 anos — 64 %;
24 anos — 67 %;
25 anos — 70 %;
26 anos — 73 %;
27 anos — 76 %;
28 anos — 79 %;
29 anos — 82 %;
30 anos — 85 %;
31 anos — 88 %;
32 anos — 91 %;
33 anos — 94 %;
34 anos — 97 %;
35 anos — 100 %.

3 — O atrás disposto deixará de ser aplicado excepcionalmente às situações em que o trabalhador voluntariamente permaneça ao serviço da Companhia no interesse desta, para além da idade mínima legal da reforma, caso em que o complemento será calculado em função do vencimento base auferido à data efectiva da reforma.

4 — A Companhia assegurará ao cônjuge sobrevivente (marido, mulher ou pessoa com quem vivia em união de facto) ou, na falta deste, aos filhos menores de 18 anos, dos trabalhadores falecidos ao seu serviço ou na situação de reforma uma pensão equivalente a 50 % da importância do complemento de reforma a que viessem a ter direito

se fossem reformados ou que estejam a receber à data do falecimento.

Cláusula 42.^a

Comparticipação nas despesas de saúde

1 — A Companhia participará com 75 % das despesas de saúde dos seus trabalhadores, desde que devidamente comprovadas documentalmente e até ao limite a fixar por regulamento interno da Companhia, em Janeiro de cada ano.

2 — Esta participação cessará caso a empresa venha a constituir um seguro de saúde.

CAPÍTULO XI

Direito à informação e consulta

Cláusula 43.^a

Princípio geral

A Companhia das Lezírias assegura aos representantes dos trabalhadores ao seu serviço — delegados sindicais do sindicato outorgante deste ACT ou, na sua falta, o sindicato outorgante, o SETAA — o direito à informação e consulta, nos termos da Directiva Comunitária n.º 2002/14/CE, de 11 de Março, transposta para a legislação nacional através do Código do Trabalho, Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, nomeadamente no seu artigo 503.º, e da sua regulamentação, Lei n.º 35/2004, de 27 de Julho.

CAPÍTULO XII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 44.^a

Natureza globalmente mais favorável

O regime contido no presente AE é considerado globalmente mais favorável aos trabalhadores da Companhia das Lezírias que o resultante do AE anteriormente aplicável.

Cláusula 45.^a

Manutenção de regalias

Da aplicação deste AE não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores que façam parte dos quadros como efectivos à data da sua publicação, designadamente a baixa do nível ou do escalão salarial e a diminuição de retribuição ou das demais regalias anteriormente estabelecidas pela Companhia das Lezírias.

Cláusula 46.^a

Correcção salarial

Sempre que, no período de vigência do presente AE, o valor da inflação for superior ao valor acordado nas negociações, será efectuada a correcção na tabela em vigor do diferencial em excesso, que servirá de base para a revisão seguinte.

Cláusula 47.^a

Reclassificação profissional nas novas categorias Cláusula de aplicação transitória

Com a entrada em vigor do presente AE, e para os efeitos do disposto no n.º 1 da cláusula 8.^a do presente AE, os trabalhadores da Companhia transitarão das categorias que titulavam anteriormente para as novas categorias profissionais e serão enquadrados nos correspondentes níveis salariais, de acordo com o quadro de correspondências fixado no anexo III.

Cláusula 48.^a

Integração dos trabalhadores nos novos escalões salariais

Os trabalhadores transitarão para a nova tabela salarial, fixada no anexo I, nos seguintes termos:

- a) Serão enquadrados no nível salarial que corresponde à categoria titulada;
b) No novo nível salarial, ser-lhe-á atribuído o escalão salarial de valor igual à sua remuneração base actual.

Samora Correia, 24 de Março de 2009.

Pela Companhia das Lezírias, S. A.:

Manuel Joaquim Magalhães Nogueira, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato de Agricultura, Alimentação e Florestas:

Jorge Manuel Vitorino Santos, mandatário.

ANEXO I

Tabela salarial — Escalões

Nível 1	Nível 2	Nível 3
885,50	1 256,50	2 101,50
872	1 164	2 062
860	1 132	1 964,50
832,50	1 079	1 858
797	1 042,50	1 732
782	1 007	1 586,50
758,50	977	1 566
732	928,50	1 490
683	885,50	1 401,50
630	872	1 326,50
621	860	1 256,50
612	832,50	1 164
589,50	797	1 132
565,50	782	
538,50	758,50	
522	732	
515	683	
502		
495,50		
489,50		
484,50		
481		

Subsídios de expressão pecuniária

Refeições em deslocações:

Almoço e jantar — 14,50;
Pequeno-almoço — 3,10.

Subsídios grandes deslocações — 11,25.
Abono para falhas/mês — 39,50.

Subsídios de alimentação/dia — 6,41.
 Subsídio de chefia — 54,50.
 Diuturnidades, cada uma — 30,20.

ANEXO II

Definição de categorias

Nível salarial 3 — Direcção tática, direcção executiva, liderança e assessoria

Quadro técnico de gestão (QTG). — Dirige, ao nível intermédio da organização, com a responsabilidade tática e ou executiva, os recursos humanos, materiais e financeiros afectos à área a que superintende e é responsável pelos resultados expectáveis, previamente estabelecidos e ou plano de actividade e orçamento anual, podendo liderar projectos, com todas as responsabilidades de gestão inerentes e ter funções de assessoria.

Nível salarial 2 — Execução operacional, execução técnica, coordenação e formação

Técnico executivo de informações e dados (TEI). — Garante o eficiente tratamento de dados e informações respeitantes às actividades do serviço em que está integrado, de acordo com as rotinas instituídas. Elabora indicadores de gestão, regista-os e disponibiliza-os em tempo útil, de modo a sustentar com eficiência e eficácia o funcionamento da empresa. Elabora informações e relatórios e intervém na elaboração e no controlo de orçamentos. Interage com os utilizadores internos e externos salvaguardando o bom nível dos serviços da empresa e a sua imagem pública. Coordena outros trabalhadores em função das necessidades que decorram da sua actividade.

Técnico de gestão de clientes (TGC). — Vende produtos e ou serviços e assegura as tarefas inerentes à actividade comercial, de acordo com as estratégias e procedimentos estabelecidos. Gere carteiras de clientes. Assegura o bom relacionamento dos clientes com a empresa, prestando eficientemente as informações adequadas à sustentação de relações fidelizadas. Assegura a prospecção de novos clientes. Elabora relatórios circunstanciados sobre os clientes, produtos e mercados, analisando os respectivos pontos fortes e fracos tendo em vista o aumento das receitas, a melhoria das relações com os clientes e da qualidade, de um modo geral.

Técnico de produção e desenvolvimento de produtos e serviços (TPCS). — Responsável, aos níveis técnicos e operacional, pela execução das campanhas de produção da Companhia, de acordo com um plano de desenvolvimento estratégico e tático. No exercício da sua actividade, chefia o pessoal técnico e de apoio afecto à sua área de intervenção e controla os serviços em regime de *outsourcing*.

Responsável técnico da frota e da manutenção (RTFM). — Responsável executivo aos níveis técnico e operacional pelas acções de operação, manutenção e conservação das frotas da Companhia — viaturas, máquinas e outros equipamentos — assim como pelas obras e conservação das suas instalações. No exercício da sua actividade, chefia o pessoal técnico e de apoio afecto à sua área de intervenção e controla os serviços em regime de *outsourcing*.

Nível salarial 1 — Execução de tarefas de apoio complementar não especializado

Empregado de serviços de apoio geral (ESAG). — Executa tarefas não especializadas, que não requeiram aprendizagem de longa duração, de apoio geral às actividades da empresa. Sempre que necessário, conduz viaturas e opera máquinas, desde que habilitado para o efeito.

Empregado de apoio à produção (EAP). — Executa tarefas não especializadas, que não requerem aprendizagem de longa duração, de apoio geral à produção, designadamente nas áreas da agro-pecuária e florestal. Sempre que necessário, conduz viaturas e opera com máquinas, desde que habilitado para o efeito.

Empregado de condução de viaturas máquinas e equipamentos (EC). — Conduz viaturas e opera máquinas agrícolas ou industriais para as quais está legalmente habilitado. Cuida da manutenção e conservação de viaturas, máquinas e equipamentos e colabora em reparações ligeiras. É responsável pela segurança das pessoas e cargas que transporta, nos termos da lei. Quando opera máquinas agrícolas, executa as tarefas de apoio complementar cometidas ao ESAG, desde que estas sejam essenciais para o integral cumprimento das tarefas em tempo útil.

Empregado de serviços oficinais (ESO). — Executa tarefas de apoio geral na área da manutenção, designadamente trabalhos de soldadura, electricidade, serralharia, mecânica e pintura. Diagnostica avarias e procede a reparações e afinações de viaturas e máquinas. Efectua a manutenção e conservação, executa peças e ligações de metais e monta estruturas metálicas. Assegura a limpeza dos locais de trabalho onde opera e é responsável pelos materiais e equipamentos que utiliza.

ANEXO III

Correspondência das antigas às novas categorias

Nível salarial 3 — Direcção tática, direcção executiva, liderança e assessoria

Quadro técnico de gestão (QTG). — Corresponde às seguintes antigas categorias: quadro técnico do nível I, quadro técnico do nível II, quadro técnico do nível III, quadro técnico do nível IV e estagiário/licenciado e bacharel.

Nível salarial 2 — Execução operacional, execução técnica, coordenação e formação

Técnico executivo de informações e dados (TEI). — Corresponde às seguintes antigas categorias: técnico administrativo, secretário de administração, escriturário e rececionista/operador de comunicações.

Técnico de gestão de clientes (TGC).

Técnico de produção e desenvolvimento de produtos e serviços (TPCS).

Responsável técnico da frota e da manutenção (RTFM). — Corresponde à seguinte antiga categoria: chefe de oficinas e encarregado.

Nível salarial 1 — Execução de tarefas de apoio complementar não especializado

Empregado de apoio à produção principal (EAPP). — Corresponde às seguintes antigas categorias: auxiliar de agro-pecuária, florestal e cinegética, campino, guarda-florestal auxiliar e arroseiro.

Empregado de serviços oficinais (ESO). — Corresponde às seguintes antigas categorias: mecânico de automóveis, soldador, lubrificador e ajudante de construção civil.

Empregado de serviços de apoio geral (ESAG). — Corresponde às seguintes antigas categorias: fiel de armazém principal, fiel de armazém de 2.ª, ajudante de fiel de armazém, contínuo e trabalhador de limpeza.

Empregado de apoio à produção (EAP). — Corresponde às seguintes antigas categorias: ajudante de equitador, tratador, guarda de propriedade e trabalhador agrícola.

Empregado de condução de viaturas máquinas e equipamentos (EC). — Corresponde às seguintes antigas categorias: motorista e operador de máquinas agrícolas.

ANEXO IV

Regulamentação de avaliação de desempenho

Artigo 1.º

Objecto

O presente regulamento estabelece os princípios e normas gerais a observar na avaliação de desempenho na Companhia das Lezírias

Artigo 2.º

Âmbito

O presente regulamento aplica-se a todos os trabalhadores da Companhia das Lezírias, adiante designada por Companhia, e constitui anexo ao presente AE.

Artigo 3.º

Objectivos

Para além do objectivo final e principal, de racionalização do factor trabalho, a avaliação de desempenho visa realizar os seguintes objectivos parcelares e intercalares:

a) Dar a conhecer a cada colaborador o contributo funcional que dele se espera para que os objectivos da Companhia das Lezírias se realizem;

b) Comprometer cada colaborador com os objectivos individuais e da Companhia;

c) Assegurar a cada trabalhador as melhores condições de desenvolvimento pessoal e profissional;

d) Assegurar as melhores condições de gestão e de liderança;

e) Melhorar a percepção dos desempenhos individuais e das áreas;

f) Institucionalizar uma gestão personalizada nos domínios dos salários das carreiras e da formação, com vista ao desenvolvimento dos recursos humanos contratados e, assim, da organização;

g) Fomentar a todos os níveis uma cultura de comunicação efectiva e permanente entre cada trabalhador e a sua hierarquia, numa óptica de gestão participativa por objectivos.

Artigo 4.º

Os intervenientes na avaliação de desempenho e respectivas competências

Na avaliação de desempenho, participam activamente os seguintes agentes:

1) A hierarquia imediata do trabalhador:

a) Que procede à avaliação, definindo o plano dos contributos expectáveis do trabalhador para o período de avaliação e ainda os parâmetros de avaliação futura;

b) Que, ao longo do período de avaliação, acompanha o desempenho do trabalhador de forma a ajudá-lo a cumprir as realizações a que este se comprometeu;

c) Que, no termo do período da avaliação, dá conhecimento a cada trabalhador avaliado dos resultados por ele obtidos;

2) O colaborador avaliado:

a) Que participa activamente com o avaliador em todo o processo de avaliação;

b) Que toma prévio conhecimento do contributo que dele se esperará ao longo do período de avaliação e dos parâmetros mediante os quais o seu desempenho vai ser avaliado;

c) Que toma conhecimento, no final do período de avaliação, dos resultados da avaliação por si obtidos;

3) O dirigente de topo da área do avaliado que visa a avaliação, designadamente com o objectivo de assegurar a aplicação correcta do sistema por parte dos avaliadores e dos avaliados.

Artigo 5.º

Periodicidade da avaliação

A periodicidade de cada aplicação será anual e coincidirá com o ano civil.

Artigo 6.º

Os factores de avaliação

Cada colaborador será avaliado mediante dois factores de avaliação:

a) O grau de realização, ao nível dos objectivos atribuídos;

b) As competências, que correspondem aos atributos pessoais mais importantes para a função.

Artigo 7.º

Expressão dos resultados

O sistema de avaliação de desempenho compreende o seguinte esquema processual de pontuação e classificação:

1 — Cada um dos itens de cada um dos dois factores de avaliação previstos pelo sistema de avaliação de desempenho será objecto de avaliação, de acordo com as seguintes correspondências:

Qualificação	Pontuação para qualificação final (pontos)
<i>Inaceitável</i>	1
<i>Insuficiente</i>	2
<i>Mediano</i>	3

Qualificação	Pontuação para qualificação final (pontos)
Bom	4
Excelente	5

2 — A avaliação global de cada um dos dois factores de avaliação previstos pelo sistema corresponderá à média aritmética dos pontos obtidos nos respectivos itens.

3 — Finalmente, a avaliação final geral do desempenho do trabalhador corresponderá à média aritmética dos pontos obtidos em cada um dos dois factores de avaliação previstos pelo sistema.

4 — A avaliação final geral de cada trabalhador será expressa numa das qualificações previstas pelo sistema, de *Inaceitável* a *Excelente*, e decorrerá da pontuação obtida na avaliação global, de acordo com o quadro geral de correspondências em vigor para o efeito.

Artigo 8.º

Fases processuais

1 — O sistema desenvolve-se em quatro fases:

- A fase de fixação dos objectivos e comprometimento;
- A fase da avaliação contínua;
- A fase da avaliação final;
- A fase do tratamento de dados e dos relatórios finais.

2 — A fase de fixação dos objectivos e comprometimento ocorre imediatamente antes do início do período de avaliação e destina-se:

- Ao esclarecimento de cada trabalhador sobre os objectivos da Companhia para o período considerado;
- Ao esclarecimento de cada colaborador sobre a participação de que a Companhia espera dele;
- À fixação pela hierarquia dos objectivos e das competências individuais a desenvolver ao nível pessoal;
- Ao conhecimento pelo trabalhador dos parâmetros mediante os quais a sua avaliação irá ser feita.

3 — A fase da avaliação contínua coincidirá com o período da avaliação e destina-se:

- Ao acompanhamento do trabalho do avaliado, por parte do avaliador, de forma a ajudá-lo na correcção atempada dos desvios de actuação face aos compromissos assumidos;
- Ao registo, pelo avaliador, dos factos que caracterizam os resultados do trabalho, assim como as competências e as atitudes do avaliado ao longo do período de avaliação, desde o início até ao seu termo.

4 — A fase da avaliação final ocorre imediatamente após o termo do período da avaliação e destina-se:

- À elaboração pelo avaliador do relatório da avaliação final, com proposta das soluções de desenvolvimento, designadamente das que não estando ao seu alcance de intervenção se mostrem necessárias para a melhoria da motivação e assim da produtividade;
- Ao conhecimento pelo avaliado da apreciação final do avaliador e da respectiva fundamentação;

c) À manifestação fundamentada pelo avaliado da sua concordância ou não concordância;

d) Ao envio para os órgãos competentes dos relatórios finais de avaliação, para efeitos de registo, tratamento de dados e elaboração dos relatórios finais gerais sobre cada aplicação anual.

5 — A fase de tratamento de dados e relatório final ocorre imediatamente a seguir à recepção dos relatórios de avaliação e destina-se à elaboração do relatório detalhado sobre a aplicação, sobre as avaliações a nível individual e dos grupos e ainda a apresentação de propostas de correcção processual que se mostrem eventualmente necessárias para a melhoria da eficácia e da eficiência do sistema.

Artigo 9.º

Postura dos avaliadores no processo

Designadamente, a fase de fixação de objectivos e de comprometimento e fase de avaliação final ocorrerá por entrevista personalizada com cada trabalhador a avaliar, devendo as mesmas ser convenientemente preparadas de forma a garantirem-se as melhores condições de participação, envolvimento e esclarecimento mútuo.

Artigo 10.º

Ficha de avaliação

Todas as informações respeitantes à avaliação de desempenho, desde o início até ao termo de cada aplicação, assim como as assinaturas e comentários de todos os intervenientes (avaliador e avaliado) serão registadas na ficha de avaliação de desempenho normalizada pela Companhia.

Artigo 11.º

Avaliação em casos de transferência de trabalhadores ou chefias

1 — Ocorrendo a transferência de serviço de um trabalhador, a avaliação será sempre elaborada pela última das chefias, observando-se no entanto as seguintes regras processuais:

- A avaliação final respeitará escrupulosamente os compromissos assumidos entre a chefia anterior e o trabalhador, aquando a entrevista de fixação de objectivos e de comprometimento caso os parâmetros gerais para a avaliação, ao longo do período não tenham sido entretanto alterados, por esta, com o trabalhador;
- O avaliador, na avaliação final, atenderá aos resultados da avaliação parcial feita pela chefia anterior, tendo em conta também os pesos temporários das duas situações de dependência hierárquica.

2 — Ocorrendo a substituição de uma chefia, então a avaliação será realizada pela última, observando-se também nestas circunstâncias as regras processuais referidas no número anterior.

Depositado em 29 de Abril de 2009, a fl. 41 do livro n.º 11, com o n.º 85/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Acordo de adesão entre a AEEP — Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FNSFP — Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública ao CCT entre a mesma associação de empregadores e a FENPROF — Federação Nacional dos Professores e outros.

A AEEP — Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FNSFP — Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública acordam na adesão do segundo ao contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AEEP e a FENPROF — Federação Nacional dos Professores e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2007, e às tabelas salariais publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 2009, nos termos do artigo 504.º do Código do Trabalho.

O referido contrato será aplicável, em todo o território nacional, aos contratos de trabalho celebrados entre os estabelecimentos de ensino particular e cooperativo representados pela AEEP e os trabalhadores ao seu serviço representados pela FNSFP, abrangendo 200 trabalhadores.

Lisboa, 21 de Abril de 2009.

Pela AEEP — Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo:

João Alvarenga Fernandes, mandatário.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública, em representação dos seguintes sindicatos seus filiados:

STFPN — Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Norte;

STFPC — Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Centro;

STFPSA — Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Sul e Açores:

Luís Pedro Correia Pesca, mandatário.

Ana Joaquina Gomes Avoila, mandatária.

Depositado em 30 de Abril de 2009, a fl. 41 do livro n.º 11, com o n.º 88/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

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

Sindicato Nacional dos Técnicos de Emprego, que passa a designar-se Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Serviço Público de Emprego e Formação Profissional — STEMPFOR — Alteração.

Alteração aprovada em assembleia geral realizada em 28 de Março de 2009, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de Junho de 2003.

CAPÍTULO I

Da denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

Do âmbito profissional

1 — O Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Serviço Público de Emprego e Formação Profissional é uma associação sindical constituída pelos trabalhadores nela filiados que exerçam a sua actividade profissional nos serviços públicos de emprego criados e organizados no âmbito da Convenção n.º 88 da OIT, de 9 de Julho de 1948, ratificada pelo Estado Português pelo Decreto-Lei n.º 174/72, de 24 de Maio.

2 — O Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Serviço Público de Emprego e Formação Profissional é uma associação sindical independente em todas as suas actuações, deliberações e realizações.

Artigo 2.º

Âmbito geográfico

O Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Serviço Público de Emprego e Formação Profissional abrange todo o território nacional de Portugal continental e as Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores.

Artigo 3.º

Sede e delegações

1 — O Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Serviço Público de Emprego e Formação Profissional tem uma

sede nacional e terá delegações de acordo com as suas necessidades organizativas.

2 — A sede nacional fica situada na Rua do Instituto Bacteriológico, 8, na cidade de Lisboa.

3 — As delegações a formar serão extensões funcionais da sede e a sua actividade decorrerá sob orientação da direcção e dentro dos princípios fundamentais consagrados nestes estatutos.

4 — A constituição de delegações será proposta pelos associados à direcção do Sindicato, que levará em conta os locais da sua instalação e a sua conveniência.

5 — A alteração do domicílio da sede, bem como a criação ou alteração de domicílio de cada delegação, carece de aprovação em assembleia geral.

Artigo 4.º

Designação, símbolo e bandeira

1 — O Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Serviço Público de Emprego e Formação Profissional designa-se abreviadamente por STEMPFOR e tem como símbolo uma figura estilizada composta pelas letras «S», «T», «E» e «F», em *dégradé* de cima para baixo, na cor verde, e, em fundo, um círculo em *dégradé* de baixo para cima, na cor verde, conforme anexo a estes estatutos.

2 — A sua bandeira terá como fundo a cor branca e o seu símbolo, composto pela figura estilizada referida no n.º 1, na sua parte central.

CAPÍTULO II

Dos princípios, objectivos e competências

Artigo 5.º

Princípios fundamentais

1 — O Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Serviço Público de Emprego e Formação Profissional, adiante designado por STEMPFOR, alicerça a sua acção nos princípios da liberdade, da independência e da unidade, de um sindicalismo unitário e participado, com uma concepção ampla do sindicalismo democrático ligado à defesa dos interesses e direitos profissionais dos seus associados.

2 — O STEMPFOR caracteriza a liberdade sindical como um direito de todos os trabalhadores do Serviço Público de Emprego e Formação Profissional se sindicalizarem, independentemente das suas opções políticas, credos religiosos e convicções filosóficas ou outras.

3 — O STEMPFOR reconhece e defende a democracia sindical como garante da unidade dos trabalhadores do serviço público de emprego e formação profissional e do funcionamento dos órgãos, das estruturas e da vida do Sindicato, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados.

4 — O STEMPFOR define a independência sindical como garantia da autonomia face ao Estado, ao Governo, à entidade patronal, aos partidos políticos e às organizações religiosas ou quaisquer outras.

5 — O STEMPFOR reconhece o direito de tendência.

6 — O STEMPFOR reconhece e defende a unidade de todos os trabalhadores e a unidade na acção das suas organizações sindicais como condição e garantia dos seus direitos, liberdades e interesses.

7 — O STEMPFOR caracteriza um sindicato activo e participado como aquele que pratica uma mobilização permanente, generalizada e directa de todos os associados, promovendo a sua participação na formação da vontade colectiva através de adequadas medidas de organização e de informação.

8 — O STEMPFOR enuncia a concepção ampla de um sindicalismo democrático que adopta na base de uma acção sindical que combina a luta reivindicativa diversificada com organização de acções que conduzam à obtenção de benefícios e vantagens de ordem social, profissional e de carácter cooperativo. A sua concepção ampla do sindicalismo baseia-se na ideia de que tudo o que diga respeito aos trabalhadores do serviço público de emprego e formação profissional deve encontrar lugar no seu sindicato.

Artigo 6.º

Objectivos

Constituem objectivos do STEMPFOR:

a) Defender, por todos os meios, os direitos dos seus associados, considerados individualmente ou como universo profissional;

b) Promover, alargar e desenvolver a unidade sindical e a acção comum dos trabalhadores do serviço público de emprego e formação profissional em prol da defesa dos seus direitos e objectivos;

c) Organizar, promover e apoiar acções conducentes à melhoria das condições de vida e de trabalho dos seus associados de acordo com a sua vontade democraticamente expressa;

d) Organizar as acções internas tendo em vista o debate colectivo das posições dos trabalhadores do serviço público de emprego e formação profissional na perspectiva do cumprimento da legislação nacional e internacional ratificada por Portugal;

e) Promover e desenvolver a unidade e actuação comum dos trabalhadores do serviço público de emprego e formação profissional com os restantes trabalhadores da Administração Pública;

f) Defender a participação na selecção e formação inicial dos trabalhadores do serviço público de emprego e formação profissional;

g) Promover a formação complementar, actualização e requalificação dos trabalhadores do serviço público de emprego e formação profissional;

h) Participar na negociação colectiva em todas as matérias que respeitem, directa ou indirectamente, aos trabalhadores do serviço público de emprego e formação profissional;

i) Defender as liberdades democráticas e os direitos e conquistas dos trabalhadores e das suas organizações.

Artigo 7.º

Competências

Ao STEMPFOR compete, nomeadamente:

a) Emitir pareceres sobre assuntos respeitantes ao seu âmbito de actividade ou aos seus associados;

b) Prestar assistência sindical, jurídica ou outra, aos seus associados nos conflitos emergentes de relações de trabalho;

c) Promover e incentivar a valorização profissional e cultural dos seus associados através da edição de publicações, realizações de cursos profissionais ou outros, por si ou em colaboração com outros organismos;

d) Decretar a greve e pôr-lhe termo, bem como implementar outras formas de luta visando a defesa dos interesses dos seus associados;

e) Realizar acções tendentes à saúde, bem-estar e lazer dos trabalhadores do serviço público de emprego e formação profissional;

f) Participar na negociação colectiva e celebrar convenções e instrumentos de regulamentação colectiva do trabalho;

g) Fiscalizar e reclamar a aplicação da legislação e instrumentos de regulamentação do trabalho na defesa dos interesses dos trabalhadores do serviço público de emprego e formação profissional;

h) Participar na definição das grandes opções de políticas do trabalho, emprego e formação profissional e na elaboração de propostas sobre legislação do trabalho, emprego e formação profissional;

i) Participar e fazer parte dos órgãos consultivos e interventivos do serviço público de emprego e formação profissional no âmbito do emprego, formação profissional e gestão funcional ou outros;

j) Promover a nomeação dos seus associados para ministrarem formação profissional na sua área de actuação, no domínio dos seus conhecimentos e desempenhos funcionais.

CAPÍTULO III

Dos associados, quotizações e regime disciplinar

SECÇÃO I

Dos associados

Artigo 8.º

Filiação

1 — Têm direito a filiar-se no Sindicato todos os trabalhadores que:

a) Exerçam funções no serviço público de emprego e formação profissional, independentemente do grupo profissional e nível de qualificação em que se enquadrem;

b) Se encontrem na situação de activo, baixa médica, licença, reforma ou aposentação.

2 — A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção, da qual cabe recurso para a assembleia geral, que o apreciará na primeira sessão que ocorrer após a sua interposição, salvo se já tiver sido convocada, ou se se tratar de assembleia geral eleitoral.

3 — Tem legitimidade para interpor recurso o interessado ou qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

4 — O recurso deve ser apresentado por escrito e dirigido ao presidente da mesa da assembleia geral invocando os elementos de facto e de direito que o fundamentam, e não possui efeitos suspensivos.

5 — A assembleia geral decide em última instância.

Artigo 9.º

Aquisição da qualidade de sócio

1 — A aquisição da qualidade de sócio é feita mediante o preenchimento de impresso próprio, em modelo aprovado pela direcção, onde constam a identificação pessoal e profissional do requerente e, ainda, a autorização para débito da quotização pela entidade patronal, e torna-se efectiva após a aprovação pela direcção.

2 — Os sócios são agrupados nas seguintes categorias:

a) Sócio na situação de activo ou de baixa médica — sócio efectivo;

b) Sócio na situação de licença, reforma ou aposentação ou em exercício de cargo dirigente — sócio não efectivo.

3 — No cartão de sócio figuram o nome, o número de sócio, a data de validade do cartão e a sigla correspondente à categoria ou corpo gerente que integrem:

a) Sócio efectivo — SE;

b) Sócio não efectivo — SN;

c) Mesa da assembleia geral — MA;

d) Conselho fiscal — CF;

e) Direcção — D;

f) Delegado sindical — DS.

4 — Aos associados que se tenham destacado por serviços relevantes prestados ao universo de trabalhadores do serviço público de emprego e formação profissional, nomeadamente tendo feito parte dos corpos gerentes do Sindicato, e que entretanto tenham deixado de exercer tais funções pode ser atribuída pela assembleia geral a categoria de sócio honorário, sob proposta da direcção.

5 — A direcção entregará uma cópia dos presentes estatutos acompanhada do cartão de sócio a cada novo associado.

Artigo 10.º

Direitos dos associados

1 — São direitos de todos os associados:

a) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato directamente ou em colaboração com outras instituições ou serviços e das acções desenvolvidas pelo Sindicato em defesa dos interesses profissionais e culturais comuns a todos os associados ou dos seus interesses específicos;

b) Ser informado regularmente da actividade desenvolvida pelo Sindicato;

c) Formular livremente as críticas que considerar convenientes à actuação e às decisões dos diversos órgãos sociais do Sindicato, sem prejuízo de respeitar as decisões democraticamente tomadas;

d) Comparecer a todas as sessões da assembleia geral.

2 — São direitos exclusivos dos sócios efectivos:

a) Eleger e ser eleito para os corpos gerentes nos termos do regulamento eleitoral anexo aos presentes estatutos;

b) Participar activamente na vida do Sindicato, nomeadamente nas sessões da assembleia geral, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entenderem convenientes;

c) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos previstos nos presentes estatutos;

d) Ter acesso, sempre que o requeira, a toda a documentação interna do Sindicato, designadamente à escrituração das suas contas e livros de actas.

Artigo 11.º

Deveres dos associados

1 — São deveres de todos os associados:

a) Apoiar activamente as acções do Sindicato na prossecução dos seus objectivos;

b) Divulgar e fortalecer, pela sua acção junto dos demais associados, os princípios fundamentais e objectivos do Sindicato, com vista ao alargamento da sua influência;

c) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;

d) Agir solidariamente em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses colectivos;

e) Comparecer às sessões da assembleia geral.

2 — São deveres exclusivos dos sócios efectivos:

a) Participar nas actividades do Sindicato e manter-se delas informado, nomeadamente participando activamente nas sessões da assembleia geral ou grupos de trabalho e desempenhando as funções para que forem eleitos ou nomeados;

b) Pagar mensalmente a quotização, salvo nos casos de isenção previstos nos presentes estatutos;

c) Alertar os órgãos do Sindicato para todos os casos de eventual violação dos seus direitos laborais de que tenham conhecimento;

d) Comunicar ao Sindicato no prazo de 30 dias qualquer alteração da sua situação profissional, nomeadamente a nomeação para cargo dirigente, a mudança de residência, a reforma ou aposentação, a incapacidade por doença ou a suspensão ou cessação do exercício da profissão.

Artigo 12.º

Perda da qualidade de sócio

1 — Perde a qualidade de sócio quem:

a) O requeira, por escrito, ao presidente da direcção;

b) Deixar de exercer a profissão;

c) Não pague as quotas injustificadamente durante seis meses consecutivos e se depois de notificado não efectuar

o seu pagamento dentro do prazo que vier a ser acordado com a direcção;

d) Ponha em causa os princípios e objectivos do Sindicato;

e) Seja punido com a sanção de expulsão.

2 — As situações previstas nas alíneas c) e d) do n.º 1 são analisadas e deliberadas pela direcção, cabendo recurso para a assembleia geral.

Artigo 13.º

Suspensão temporária dos direitos sindicais

Determina a suspensão temporária dos direitos sindicais, com excepção dos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 10.º, o não pagamento da quotização durante três meses consecutivos por parte dos sócios que não sejam titulares de isenção.

Artigo 14.º

Readmissão

Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo os casos de expulsão confirmada pela assembleia geral, situação em que o pedido de readmissão está condicionado à aprovação deste órgão.

SECÇÃO II

Da quotização

Artigo 15.º

Quota mensal

1 — O montante da quota mensal a pagar por cada associado é equivalente a um valor percentual incidente sobre o montante líquido da remuneração base mensal.

2 — O valor referido no n.º 1 é de 0,75 %.

3 — A cobrança é efectuada obrigatoriamente por dedução na fonte mediante autorização prévia e expressa que produz efeitos a partir do mês seguinte ao da sua entrega.

Artigo 16.º

Isenção do pagamento de quota

Salvo declaração em contrário dos próprios, estão isentos do pagamento de quotas os sócios:

a) Honorários;

b) Na situação de reforma ou aposentação, de doença prolongada, de licença sem vencimento, de serviço militar ou outras devidamente comprovadas;

c) Na situação de suspensão involuntária sem retribuição.

SECÇÃO III

Do regime disciplinar

Artigo 17.º

Regime disciplinar

Podem incorrer em sanções disciplinares, consoante a gravidade da infracção, os associados que:

a) Injustificadamente não cumpram os deveres previstos no artigo 11.º;

b) Não acatem as decisões e deliberações dos órgãos sociais competentes tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;

c) Pratiquem actos lesivos do sindicato ou dos seus associados e dos interesses e direitos dos trabalhadores do serviço público de emprego e formação profissional.

Artigo 18.º

Sanções disciplinares

As sanções disciplinares aplicáveis para o efeito do artigo anterior são as seguintes:

a) Repreensão por escrito;

b) Suspensão até 180 dias;

c) Expulsão.

Artigo 19.º

Garantias de defesa

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado sejam dadas todas as garantias de defesa em adequado processo disciplinar que será precedido de inquérito quando tal se justifique.

Artigo 20.º

Exercício do poder disciplinar

1 — O poder disciplinar é exercido pela direcção, a qual poderá nomear para o efeito e de acordo com a gravidade da infracção, uma comissão de inquérito adequada.

2 — A direcção poderá, por proposta da comissão de inquérito, suspender preventivamente do exercício dos direitos o associado a quem for instaurado o processo disciplinar antes de proferida a decisão.

3 — A decisão será tomada no prazo máximo de 20 dias úteis após a conclusão do relatório da comissão de inquérito, o qual deverá ser entregue à direcção até 15 dias úteis após a abertura do processo.

4 — Da decisão cabe recurso para a assembleia geral nos termos dos n.ºs 4 e 5 do artigo 8.º

5 — O recurso será apreciado na primeira sessão que ocorrer após a decisão, salvo se já tiver sido convocada ou tiver carácter eleitoral.

CAPÍTULO IV

Da estrutura organizativa

SECÇÃO I

Dos órgãos sociais do Sindicato

Artigo 21.º

Órgãos sociais

São órgãos sociais do Sindicato:

a) A assembleia geral;

b) A mesa da assembleia geral;

c) O conselho fiscal;

d) A direcção.

Artigo 22.º

Corpos gerentes

Constituem corpos gerentes do Sindicato:

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

Artigo 23.º

Eleições dos corpos gerentes

1 — Os membros dos corpos gerentes são eleitos por escrutínio directo e secreto dos associados em assembleia geral eleitoral.

2 — O processo eleitoral decorre de acordo com o previsto no respectivo regulamento.

Artigo 24.º

Duração do mandato

A duração do mandato dos corpos gerentes é de quatro anos, podendo os seus membros ser eleitos sem qualquer limitação de número de mandatos.

Artigo 25.º

Gratuidade dos cargos

1 — O exercício dos cargos nos corpos gerentes é gratuito.

2 — Os membros dos corpos gerentes e os delegados que, no desempenho das suas funções sindicais, sofram qualquer prejuízo pecuniário, nomeadamente despesas de deslocação, representação ou estada, têm direito ao reembolso pelo Sindicato das importâncias correspondentes de acordo com tabelas estabelecidas pela direcção, com excepção de todas as situações não previamente autorizadas.

Artigo 26.º

Destituição dos corpos gerentes

1 — Todos os membros dos corpos gerentes podem ser destituídos pela assembleia geral desde que esta haja sido convocada expressamente para este efeito com a antecedência mínima de 15 dias e desde que votada por, pelo menos, dois terços do número total de sócios efectivos.

2 — A destituição de metade ou mais membros de um ou mais corpos gerentes determina a eleição imediata de uma comissão provisória em substituição dos membros dos corpos gerentes destituídos.

3 — No caso previsto no n.º 2, realizar-se-ão eleições extraordinárias para o órgão ou órgãos cujos membros tiverem sido destituídos, no prazo máximo de 90 ou 120 dias se o final do prazo coincidir com os meses de Julho, Agosto ou Setembro.

4 — Em caso de demissão ou destituição de qualquer dos membros dos diversos corpos gerentes do Sindicato em número inferior ao referido no n.º 2, as vagas serão ocupadas pelos associados posicionados como suplentes na respectiva lista eleitoral observando-se a ordem sucessiva aí estabelecida.

SECÇÃO II

Da assembleia geral

Artigo 27.º

Assembleia geral

A assembleia geral é o órgão deliberativo superior do Sindicato e é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 28.º

Competências

Compete à assembleia geral:

- a) Eleger e destituir os membros dos corpos gerentes;
- b) Deliberar sobre a alteração dos estatutos do Sindicato nos termos do artigo 47.º;
- c) Aprovar, alterar ou rejeitar o relatório de contas, bem como o plano de actividades e orçamento apresentados pela direcção;
- d) Deliberar sobre a fusão, integração e dissolução do Sindicato e forma de liquidação do seu património nos termos do artigo 49.º;
- e) Mandatar a direcção para decretar formas de luta a desenvolver;
- f) Analisar e debater a situação político-social vivida num dado momento;
- g) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pelos corpos gerentes do Sindicato ou pelos associados;
- h) Deliberar em última instância sobre eventuais diferendos entre órgãos do Sindicato ou entre estes e associados;
- i) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direcção;
- j) Autorizar a direcção a contrair empréstimos ou alienar bens imóveis;
- k) Aprovar todos os regulamentos que a ela sejam presentes;
- l) Deliberar sobre a oportunidade, vinculatividade e formalidades a seguir em eventuais consultas referendárias aos associados sobre questões consideradas de importância vital para o Sindicato;
- m) Integrar as lacunas e resolver os conflitos de interpretação dos estatutos e regulamentos;
- n) Exercer todas as demais atribuições previstas nos presentes estatutos.

Artigo 29.º

Sessões

1 — A assembleia geral reunirá obrigatoriamente em sessão ordinária:

- a) Anualmente até 31 de Dezembro para aprovar, alterar ou rejeitar o orçamento para o ano seguinte;
- b) Anualmente até 31 de Março para aprovar, alterar ou rejeitar o relatório e contas;
- c) De quatro em quatro anos para proceder à eleição dos corpos gerentes.

2 — A assembleia reunirá em sessão extraordinária sempre que convocada pela respectiva mesa ou por 10% dos associados.

3 — O quórum necessário para o funcionamento da assembleia é de metade do número de sócios efectivos.

4 — No caso de inexistência de quórum a assembleia reunirá no mesmo local uma hora após a marcação em convocatória com qualquer número de associados, com excepção das situações em que, nos termos dos presentes estatutos, se estabeleça de outro modo.

5 — Nos meses de Julho, Agosto e Setembro não poderão ter lugar quaisquer assembleias deliberativas.

SECÇÃO III

Da mesa da assembleia geral

Artigo 30.º

Mesa da assembleia geral

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e três secretários.

2 — Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente será substituído por um dos secretários, a eleger pelos membros da mesa da assembleia geral.

Artigo 31.º

Competências

Compete à mesa da assembleia geral:

a) Convocar a assembleia geral nos termos e prazos estatutários e regulamentares;

b) Dirigir os trabalhos da assembleia geral, de modo a fazer cumprir os princípios de funcionamento democrático e as normas estatutárias;

c) Colaborar com a direcção na divulgação aos associados das decisões tomadas em assembleia geral;

d) Deliberar sobre o funcionamento da assembleia geral e demais assembleias quando estas não se encontrarem previstas nos estatutos ou regulamentos;

e) Assegurar que antes da sessão da assembleia geral sejam dadas a conhecer aos associados as propostas a discutir;

f) Representar interinamente o Sindicato até às eleições em casos de destituição da direcção;

g) Conferir posse aos membros dos corpos gerentes eleitos após a publicação dos resultados oficiais da respectiva eleição;

h) Dirigir todo o processo eleitoral para os corpos gerentes nos termos do regulamento eleitoral.

SECÇÃO IV

Da direcção

Artigo 32.º

Direcção

A direcção do Sindicato é constituída por um presidente, três vice-presidentes e cinco secretários, num total de nove membros.

Artigo 33.º

Competências

Compete à direcção:

a) Dirigir e coordenar toda a actividade do Sindicato de acordo com os estatutos, com a orientação do programa com que foi eleita e com as deliberações tomadas pela assembleia geral;

b) Admitir e rejeitar, de acordo com os estatutos, a admissão e readmissão de sócios;

c) Exercer o poder disciplinar sobre os associados;

d) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;

e) Elaborar e apresentar anualmente ao conselho fiscal, para subsequente apresentação à assembleia geral, o plano de actividades e orçamento para o ano seguinte bem como o relatório e contas;

f) Administrar os bens, gerir os fundos e dirigir o pessoal do Sindicato, de acordo com as normas legais e os regulamentos internos;

g) Discutir, negociar e assinar as convenções colectivas de trabalho e outros instrumentos de regulamentação colectiva, tabelas salariais e demais instrumentos que visem a valorização profissional, financeira e de bem-estar dos seus associados;

h) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação extraordinária da assembleia geral sempre que o julgue conveniente;

i) Decretar a greve e pôr-lhe termo ou outras formas de luta da conveniência dos seus associados;

j) Dirigir os trabalhos de organização sindical;

k) Promover a constituição de grupos de trabalho e coordenar a sua actividade;

l) Promover a realização de seminários, encontros e reuniões ou conferências diversas com o fim de dar a conhecer o Sindicato, as suas aspirações, funcionamento e realizações;

m) Inventariar os haveres do Sindicato;

n) Mandatar ou recusar a representação de outros organismos ou instituições que visem os interesses do Sindicato e ou do universo de trabalhadores do serviço público de emprego e formação profissional.

Artigo 34.º

Funcionamento

A direcção é um órgão colegial e executivo.

Artigo 35.º

Reuniões e deliberações

1 — A direcção reunirá, no mínimo, uma vez em cada semestre e sempre que se julgue conveniente ou necessário mediante convocatória do seu presidente ou de dois vice-presidentes.

2 — As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes. Em caso de empate, o presidente possui voto de qualidade, devendo ser elaborada acta das reuniões.

3 — A direcção poderá reunir e deliberar com um mínimo de três membros da direcção presentes desde que conte com a presença do seu presidente ou de dois vice-presidentes.

4 — A direcção poderá chamar às suas reuniões os delegados sindicais para consulta.

5 — Poderão assistir às reuniões da direcção, enquanto observadores, outros membros dos corpos gerentes, embora sem direito a voto.

Artigo 36.º

Responsabilização do Sindicato

1 — O Sindicato contrai obrigação mediante as assinaturas conjuntas do seu presidente e de outro membro da direcção ou em alternativa pelas assinaturas de dois dos vice-presidentes daquele órgão, em caso de impedimento, voluntário ou involuntário, do seu presidente.

2 — A direcção poderá constituir mandatários para a prática de determinados actos, devendo para tal fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos e a duração desse mandato.

SECÇÃO V

Do conselho fiscal

Artigo 37.º

Conselho fiscal

1 — O conselho fiscal é um órgão do Sindicato composto por um presidente e três vogais.

2 — Na falta do presidente, os restantes membros votarão a escolha interina do substituto.

Artigo 38.º

Competências

Compete ao conselho fiscal:

a) Dar parecer sobre o plano e orçamento e o relatório e contas apresentado anualmente pela direcção para apreciação da assembleia geral;

b) Examinar a contabilidade do Sindicato, a sua escrituração e documentação de tesouraria;

c) Fiscalizar o cumprimento dos estatutos e regulamentos do Sindicato e a observância das normas de democracia interna;

d) Analisar os pedidos de impugnação de qualquer assembleia prevista nestes estatutos e, considerando-os justificados, propor ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de nova assembleia;

e) Emitir pareceres sobre casos omissos e conflitos de interpretação dos estatutos;

f) Apresentar à direcção as sugestões que entenda de interesse do Sindicato e que se enquadrem nas suas atribuições.

Artigo 39.º

Deliberações

1 — As deliberações serão tomadas por maioria simples de votos dos seus membros presentes, detendo o seu presidente voto de qualidade, e deverá ser elaborada acta das reuniões.

2 — O conselho fiscal só poderá deliberar se estiverem presentes, no mínimo dois dos seus membros, sendo um destes o seu presidente ou substituto.

3 — Poderão estar presentes em reuniões do conselho fiscal, enquanto observadores, outros membros dos corpos gerentes, que não terão direito a voto.

SECÇÃO VI

Dos delegados sindicais

Artigo 40.º

Delegados sindicais

1 — Em cada local de trabalho poderá ser eleito um delegado sindical que exercerá a sua actividade como representante dos trabalhadores associados e da direcção perante eles, com os poderes por esta conferidos.

2 — Os delegados poderão acumular a delegação de mais de um local de trabalho desde que se refira a locais com cinco ou menos associados e se situem na mesma área geográfica.

3 — A direcção nomeará de entre os delegados eleitos aqueles que gozarão do crédito de horas para exercício de funções sindicais, tendo em atenção a distribuição geográfica dos locais de trabalho.

4 — Das decisões tomadas será dado conhecimento imediato aos associados.

Artigo 41.º

Competências

Compete aos delegados sindicais:

a) Representar os seus eleitores perante a direcção do Sindicato;

b) Dinamizar e exercer a actividade sindical nos locais de trabalho;

c) Divulgar a actividade do Sindicato no local de trabalho e representar a direcção junto dos trabalhadores do serviço público de emprego e formação profissional;

d) Promover a sindicalização dos trabalhadores do serviço público de emprego e formação profissional.

Artigo 42.º

Eleição e destituição

1 — Os delegados sindicais são eleitos em simultâneo com os corpos gerentes por escrutínio directo e secreto.

2 — O número de delegados eleitos não poderá ser inferior a cinco ou superior a 10 % do total de trabalhadores do serviço público de emprego e formação profissional.

3 — O processo eleitoral é regulado no regulamento eleitoral anexo e parte integrante destes estatutos.

4 — Em caso de incumprimento das atribuições que lhes estão cometidas, os delegados poderão ser destituídos do cargo pela direcção que deverá nomear, de imediato e interinamente, um substituto.

CAPÍTULO V

Da administração financeira

SECÇÃO I

Do regime financeiro

Artigo 43.º

Receitas

1 — Constituem receitas do STEMFOR:

- a) As quotizações dos sócios;
- b) As receitas, contribuições e legados extraordinários.

2 — As receitas são obrigatoriamente aplicadas:

- a) No pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade do Sindicato;
- b) Na constituição dos fundos previstos no artigo 46.º destes estatutos.

Artigo 44.º

Orçamento

1 — A direcção deverá submeter à apreciação da assembleia geral, até 31 de Dezembro de cada ano, o orçamento para o ano seguinte, acompanhado do parecer do conselho fiscal.

2 — O orçamento deverá ser divulgado com a antecedência mínima de 30 dias relativamente à data da assembleia geral que o apreciará.

Artigo 45.º

Relatório e contas

1 — A direcção deverá submeter à apreciação da assembleia geral, até 31 de Março de cada ano, o relatório e contas relativos ao exercício anterior, acompanhado do parecer do conselho fiscal.

2 — O relatório e contas deverá ser divulgado com a antecedência mínima de 30 dias relativamente à data da assembleia geral, que o apreciará.

SECÇÃO II

Dos fundos e saldos de exercício

Artigo 46.º

Fundos e saldos de exercício

1 — As receitas que não sejam utilizadas no pagamento dos encargos e despesas com a acção e actividade do Sindicato serão aplicadas num fundo de reserva destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas, um fundo de solidariedade destinado a apoiar os sócios que sofram prejuízos financeiros por actuação em defesa do Sindicato ou dos seus associados, ou ainda no desempenho de qualquer cargo sindical, e um fundo destinado às actividades lúdicas e culturais do Sindicato e seus associados.

2 — A direcção regulamentará a utilização dos diversos fundos, ouvido o conselho fiscal e a assembleia geral.

3 — A criação de fundos não previstos nos presentes estatutos será feita pela assembleia geral, sob proposta da direcção ou do conselho fiscal.

CAPÍTULO VI

Revisão, regulamentação, resolução de casos omissos e interpretação dos estatutos

Artigo 47.º

Revisão dos estatutos

1 — A revisão dos estatutos só poderá ser feita em assembleia geral convocada expressamente para o efeito, devendo os métodos de discussão e votação ser apresentados à assembleia geral pelo presidente da mesa e aprovados por maioria simples dos sócios presentes.

2 — Terão direito a voto na assembleia geral que reveja os estatutos todos os sócios efectivos e não efectivos que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos.

3 — A votação das propostas de revisão dos estatutos será sempre feita na especialidade.

4 — As deliberações relativas à revisão dos estatutos serão tomadas por, pelo menos, dois terços do número total de sócios presentes na sessão da assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

5 — Cabe ao conselho fiscal deliberar sobre eventuais pedidos de impugnação da assembleia geral que delibere sobre a revisão dos estatutos, os quais deverão ser devidamente fundamentados e apresentados no prazo de cinco dias úteis após a realização da mesma assembleia.

6 — Da decisão do conselho fiscal não cabe recurso.

Artigo 48.º

Regulamentação, integração de lacunas e interpretação dos estatutos

1 — A regulamentação das actividades das diversas estruturas em tudo o que ultrapasse os presentes estatutos será feita, salvo em casos que é expressamente cometida a outros órgãos, mediante regulamento próprio, discutido e aprovado em assembleia geral.

2 — A resolução dos casos omissos nos presentes estatutos compete à assembleia geral, após consulta ao conselho fiscal.

3 — Os conflitos de interpretação relativos a pontos concretos dos estatutos deverão ser submetidos ao conselho fiscal, cujo parecer será apreciado pela assembleia geral, a quem compete fixar a interpretação a adoptar.

CAPÍTULO VII

Da fusão, integração e dissolução

Artigo 49.º

Fusão, integração e dissolução

1 — A fusão, integração e dissolução do Sindicato só se verificará por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito e desde que votada por uma maioria de três quartos do número total de sócios no pleno gozo dos seus direitos.

2 — A assembleia geral que deliberar a fusão, integração ou dissolução do Sindicato deverá obrigatoriamente definir os termos em que ela se processará, não podendo, em caso de dissolução, os bens do Sindicato ser distribuídos pelos sócios.

CAPÍTULO VIII

Disposições finais e transitórias

Artigo 50.º

Vigência

A presente versão dos estatutos entra em vigor após aprovação em assembleia geral e subsequente publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Regulamento eleitoral

Artigo 1.º

Objecto e âmbito

O presente regulamento rege o processo eleitoral para os corpos gerentes e delegados sindicais do Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Serviço Público de Emprego e Formação Profissional — STEMPFOR e é parte integrante dos seus estatutos.

Artigo 2.º

Duração dos mandatos

Os mandatos são de quatro anos iniciando-se com o acto de tomada de posse e decorrem durante os quatro anos civis subsequentes ao do acto eleitoral.

Artigo 3.º

Capacidade eleitoral activa e passiva

1 — São eleitores todos os sócios efectivos e não efectivos que não se encontrem suspensos dos seus direitos sindicais.

2 — São elegíveis apenas os sócios efectivos com seis meses, no mínimo, de inscrição que não se encontrem suspensos dos seus direitos sindicais.

Artigo 4.º

Candidaturas

1 — A eleição obtém-se pelo concurso de listas eleitorais fechadas, não podendo ser apresentadas candidaturas autónomas para cada um dos corpos gerentes (artigo 3.º dos estatutos).

2 — Cada candidato concorre a um único cargo integrando apenas uma lista.

3 — À eleição pode concorrer qualquer número de listas desde que observadas as formalidades exigidas neste regulamento.

Artigo 5.º

Constituição das listas

1 — Cada lista deverá conter a indicação de todos os candidatos efectivos a cada um dos lugares dos corpos gerentes e de um mínimo de cinco delegados sindicais e um máximo equivalente a 10% do total do universo de trabalhadores do serviço público de emprego e formação profissional.

2 — A lista deverá ainda incluir um número de candidatos suplentes distribuídos do seguinte modo:

- a) Três para a mesa da assembleia geral;
- b) Três para o conselho fiscal;
- c) Cinco para a direcção.

3 — Cada lista deverá ainda indicar um representante que agirá como mandatário da lista e fará parte da mesa eleitoral.

Artigo 6.º

Apresentação das listas

1 — A apresentação das listas concorrentes é efectuada em impresso próprio anexo a este regulamento e é entregue em subscrito fechado e lacrado ao presidente da mesa da assembleia geral.

2 — Cada lista é obrigatoriamente assinada pelos candidatos a presidente de cada um dos corpos gerentes.

3 — O prazo para apresentação das listas decorre de 1 a 30 de Setembro do último ano dos mandatos.

Artigo 7.º

Validação e identificação das listas

1 — Só serão validadas pela mesa da assembleia geral as listas que cumpram integralmente os requisitos estabelecidos no presente regulamento.

2 — A identificação das listas validadas far-se-á por ordem de apresentação sendo identificadas por ordem alfabética.

3 — O prazo para validação e identificação das listas decorre até ao 5.º dia útil após a cessação do período de apresentação.

4 — As eventuais irregularidades serão notificadas, de imediato, ao representante da lista e deverão ser supridas no prazo de dois dias úteis sob cominação de exclusão de candidatura.

5 — As listas válidas serão afixadas na sede do Sindicato até ao 5.º dia útil após a cessação do período referido no número anterior.

Artigo 8.º

Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral decorrerá na observância dos princípios da democraticidade e pluralismo de opinião.

2 — A propaganda eleitoral de cada lista poderá ser entregue à direcção que a enviará a cada associado.

3 — A campanha decorre de 1 de Novembro até ao 7.º dia útil anterior à assembleia geral eleitoral.

Artigo 9.º

Sistema eleitoral

1 — O acto eleitoral tem lugar por escrutínio directo e secreto, correspondendo um voto a cada eleitor.

2 — A votação decorre na assembleia geral eleitoral ou, em alternativa, por correspondência.

3 — O boletim de voto contém, exclusivamente, a simbologia do Sindicato, a menção de cada uma das listas concorrentes seguida de uma quadrícula para aposição do sinal x ou +.

Artigo 10.º

Assembleia geral eleitoral

1 — Para conclusão do acto eleitoral e apuramento dos resultados, a mesa da assembleia geral convocará uma assembleia geral eleitoral com uma mesa eleitoral única e duas urnas, sendo uma para a votação directa e outra para a votação por correspondência.

2 — A votação na assembleia geral eleitoral faz-se perante a mesa eleitoral composta pelos membros da mesa da assembleia geral e pelos representantes de cada uma das listas concorrentes.

3 — A assembleia terá lugar entre 25 e 30 de Novembro, sendo convocada pela mesa da assembleia geral com um mínimo de 30 dias de antecedência, indicando como ponto único da ordem de trabalhos a realização e conclusão do acto eleitoral, o local e o período de funcionamento da mesa eleitoral.

4 — Junto com a convocatória deverão ser remetidos os elementos constantes do n.º 1 do artigo 11.º, bem como a propaganda das várias listas.

5 — Aos eleitores que exercerem o seu direito de voto na assembleia geral eleitoral, depois de devidamente identificados, será distribuído um boletim de voto que depois de preenchido na câmara de voto deverá ser dobrado em quatro partes e introduzido na respectiva urna.

Artigo 11.º

Votação por correspondência

1 — Para o voto por correspondência será enviado a cada eleitor, por via postal, um boletim de voto e dois subscritos, sendo um deles para garantir a inviolabilidade do voto e o restante para remessa postal ao presidente da mesa da assembleia.

2 — O subscrito de remessa do voto deverá ainda conter, sob pena de nulidade, fotocópia do cartão de sócio ou outro documento válido de identificação.

3 — A votação por correspondência decorre entre o 6.º e o penúltimo dias úteis anteriores à assembleia geral eleitoral.

4 — No final da assembleia geral eleitoral os votos por correspondência, após identificação e descarga nos cadernos eleitorais, serão introduzidos na urna respectiva.

Artigo 12.º

Escrutínio eleitoral

1 — O apuramento do escrutínio eleitoral terá lugar imediatamente após o encerramento das urnas, nos termos da convocatória da mesa da assembleia geral.

2 — O escrutínio é realizado pela mesa e pelos representantes das listas concorrentes.

3 — Cada urna é escrutinada em separado e a soma dos respectivos votos validamente expressos, votos em branco e votos nulos apura o resultado final.

4 — São votos validamente expressos aqueles cujo boletim de voto contenha apenas um único sinal referido no n.º 3 do artigo 9.º, correspondente à lista votada.

5 — Os boletins de voto que contenham qualquer outra menção ou rasura, que ponha em causa a percepção inequívoca do sentido do voto, são considerados votos nulos.

6 — Os boletins de voto que não contenham qualquer sinal, menção ou rasura são considerados votos em branco.

Artigo 13.º

Resultados eleitorais

1 — A eleição apura-se por maioria simples dos votos validamente expressos.

2 — Do resultado eleitoral é lavrada acta onde conste o número total de votos expressos, a votação obtida por cada lista concorrente, votos nulos e votos em branco e é assinada pelos membros da mesa e pelos representantes das listas concorrentes.

Artigo 14.º

Impugnação do acto eleitoral

1 — Os actos tendentes à impugnação eleitoral terão lugar nos termos da lei.

2 — Em caso de anulação, será marcado novo acto eleitoral pela mesa da assembleia geral nos 120 dias subsequentes à data da anulação.

Artigo 15.º

Homologação dos resultados

1 — A mesa da assembleia geral homologará os resultados considerados válidos, até ao 20.º dia após a realização do escrutínio eleitoral.

2 — A acta referida no n.º 2 do artigo 13.º será enviada para publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos 10 dias úteis imediatos à homologação dos resultados.

Artigo 16.º

Tomada de posse

A mesa da assembleia geral cessante conferirá posse aos corpos gerentes eleitos entre 1 e 10 de Janeiro do ano de início dos mandatos.

Artigo 17.º

Eleição intercalar

Em caso de se verificar a situação prevista nos n.ºs 2 e 3 do artigo 26.º dos estatutos, a mesa da assembleia geral convocará assembleia geral eleitoral extraordinária cumprindo os prazos previstos neste regulamento, com as necessárias adaptações.

Artigo 18.º

Integração de lacunas e interpretação

Em tudo o que o presente regulamento seja omissivo ou em caso de conflito interpretativo, a mesa da assembleia geral deliberará, de imediato, no respeito pelas normas estatutárias.

Artigo 19.º

Entrada em vigor

O presente regulamento entra em vigor em simultâneo com os estatutos de que faz parte.

Registados em 29 de Abril de 2009, ao abrigo do artigo 317.º do Código do Trabalho, sob o n.º 17, a fl. 121 do livro n.º 2.

STEP — Sindicato dos Trabalhadores do Estado Português — Constituição

Estatutos aprovados em assembleia constituinte realizada em 18 de Abril de 2009.

CAPÍTULO I

Denominação, duração, sede e âmbito

Artigo 1.º

Denominação

O Sindicato dos Trabalhadores do Estado Português, abreviadamente designado por STEP, rege-se pelos presentes estatutos, pela legislação em vigor e pelos regulamentos internos aprovados pelos órgãos estatutariamente competentes.

Artigo 2.º

Duração, sede e delegações

1 — O STEP é criado por tempo indeterminado e tem a sua sede em Lisboa.

2 — Podem ser criadas, nos termos dos presentes estatutos, secções, delegações ou quaisquer outras formas de organização descentralizadas, em locais onde se justifique pela necessidade de uma participação mais directa dos sócios.

Artigo 3.º

Âmbito

1 — O STEP representa os trabalhadores civis da administração central, local ou regional, dos órgãos e serviços de apoio do Presidente da República e da Assembleia da República, dos departamentos militares e dos institutos públicos ou de outros serviços públicos personalizados, das empresas e serviços municipalizados e ainda de quaisquer outros serviços públicos ou de utilidade pública privados, ou de gestão privada, do sector empresarial do Estado

Português, qualquer que seja a natureza do vínculo profissional ou a forma de remuneração.

2 — O STEP tem como âmbito geográfico todo o território nacional, sem prejuízo dos seus associados, abrangidos pelo disposto no número anterior, que exerçam funções no estrangeiro.

3 — Os trabalhadores aposentados ou reformados, desde que tenham tido, quando no activo, os requisitos definidos nos números anteriores, podem igualmente ser associados do STEP.

CAPÍTULO II

Princípios, objectivos e competências

Artigo 4.º

Princípios

O STEP orienta a sua acção dentro dos princípios da autonomia sindical e do sindicalismo democrático, com total liberdade de filiação e desfiliação, e de organização e regulamentação interna, bem como total independência em relação ao Estado, aos empregadores e a quaisquer associações de natureza não sindical.

Artigo 5.º

Unidade e solidariedade

O STEP defende a unidade e solidariedade entre todos os trabalhadores, no respeito pelas características, condição e funções próprias dos trabalhadores seus associados.

Artigo 6.º

Objectivos

O STEP tem como objectivos principais:

- a) Representar, defender e promover os interesses sócio-profissionais dos seus associados, dentro dos princípios do Estado de direito;
- b) Promover a defesa de princípios de deontologia profissional;
- c) Intervir e participar na fixação das condições de trabalho dos seus associados, no respeito pelos princípios do trabalho digno e da estabilidade profissional;
- d) Defender e promover o princípio da participação das organizações de trabalhadores na elaboração da legislação de trabalho;
- e) Promover a análise crítica e a livre discussão dos problemas sindicais e do trabalho, na perspectiva da democratização da economia e da sociedade;
- f) Promover, organizar, apoiar e enquadrar acções conducentes à satisfação das reivindicações dos seus associados, democraticamente expressas, definindo as formas de luta adequadas para cada caso;
- g) Defender a justiça, a legalidade e a igualdade de oportunidades e de tratamento dos seus associados, lutando contra qualquer forma de discriminação, nomeadamente de cariz político ou de género, no acesso destes à formação, reconversão, reciclagem e promoção profissionais e às condições de trabalho;

h) Defender e promover o modo cooperativo para a produção, distribuição, consumo e habitação, em benefício dos seus associados;

i) Promover a formação contínua e a prestação de trabalho dos seus associados em condições de segurança, higiene e saúde que assegurem uma efectiva prevenção dos riscos profissionais, nomeadamente acidentes e doenças profissionais;

j) Promover a protecção materno-infantil, e respectivos interesses, no âmbito da actividade profissional;

k) Promover a formação académica e intelectual dos seus associados, defendendo o trabalhador-estudante;

l) Apoiar os associados em caso de diferendo entre estes e o respectivo empregador;

m) Prestar auxílio aos associados nas condições previstas nos regulamentos internos dos fundos de solidariedade ou de assistência profissional;

n) Fomentar e promover iniciativas com vista à valorização técnico-profissional, sindical, sócio-cultural e cívica dos seus associados;

o) Defender e promover os direitos da terceira idade e suas condições de vida, nomeadamente quanto à situação específica dos seus associados na situação de aposentação/reforma.

Artigo 7.º

Competências

Para a completa prossecução dos fins enunciados no artigo anterior, compete ao STEP, nomeadamente:

a) Propor, negociar, celebrar e denunciar convenções colectivas de trabalho e outros acordos de incidência laboral de interesse para os seus associados;

b) Decretar a greve e pôr-lhe termo e estabelecer os respectivos serviços mínimos, nos termos da legislação aplicável;

c) Intervir na defesa dos seus associados em processos disciplinares e de despedimento, bem como em quaisquer outros procedimentos, judiciais ou administrativos, tendentes à defesa dos respectivos direitos laborais, prestando-lhes a assistência sindical, jurídica e judicial que se revele necessária;

d) Dar parecer sobre assuntos que respeitem à actividade profissional dos seus associados, a solicitação de outras associações ou de organismos ou entidades oficiais, de âmbito nacional ou internacional, bem como propor ou dar parecer acerca de medidas respeitantes à reforma e reestruturação das respectivas entidades empregadoras e dos seus serviços;

e) Velar pelo cumprimento e aplicação das convenções e acordos de incidência laboral estabelecidos e pelo respeito de toda a legislação laboral;

f) Participar na elaboração da legislação de trabalho;

g) Gerir instituições de carácter social próprias ou em colaboração com outros sindicatos;

h) Participar nas organizações sindicais nacionais ou internacionais em que esteja filiado e executar as suas deliberações;

i) Instituir secções, delegações ou outras formas de organização descentralizada, de harmonia com as necessidades de funcionamento do Sindicato, dentro do espírito e dos princípios destes estatutos;

j) Assegurar aos associados informação da sua actividade e das organizações em que estiver integrado, tomando para este fim as iniciativas que considerar necessárias;

k) Cobrar as quotizações dos seus associados e demais receitas, promovendo a sua boa gestão;

l) Promover e organizar, por si ou em parceria com outras entidades, acções de formação de carácter técnico-profissional e sindical, bem como iniciativas de carácter lúdico e cultural que possam contribuir para a valorização profissional e pessoal dos seus associados, quer no activo quer na aposentação/reforma;

m) Prosseguir todas as actividades necessárias à realização do interesse dos seus associados que não sejam contrárias à lei nem aos presentes estatutos.

CAPÍTULO III

Dos sócios

Artigo 8.º

Condições de admissão

Podem filiar-se no STEP todas as pessoas que demonstrem encontrar-se em qualquer das situações previstas no artigo 3.º destes estatutos e que, ao requererem a sua admissão:

a) Declarem expressamente aceitar os presentes estatutos;

b) Não estejam simultaneamente filiados em qualquer outra associação sindical a título da mesma profissão ou actividade;

c) Paguem a respectiva jóia de inscrição.

Artigo 9.º

Inscrição

1 — A admissão no Sindicato faz-se mediante pedido de inscrição apresentado à direcção do STEP, directamente ou através de um delegado sindical do local de trabalho do interessado.

2 — O pedido será apreciado e decidido pela direcção no prazo de 15 dias após a sua recepção, podendo, em caso de dúvida, a direcção ouvir previamente a Comissão Permanente de Análise, a qual dará o seu parecer nos 15 dias seguintes àquele em que for solicitado.

3 — A deliberação fundamentada que denegar a inscrição é reduzida a escrito e enviada ao interessado, mediante carta sob registo com aviso de recepção, podendo ele interpor recurso no prazo de oito dias a contar do recebimento da mesma.

4 — Este recurso será dirigido à Comissão de Recursos, que o apreciará e decidirá, em última instância, num prazo de 30 dias após a sua recepção.

Artigo 10.º

Direitos dos sócios

São direitos dos sócios:

a) Participar em toda a actividade do Sindicato;

b) Participar, propondo e votando, nas assembleias gerais e eleger e ser eleitos para os corpos gerentes ou quais-

quer outros órgãos do Sindicato, nas condições fixadas nos presentes estatutos;

c) Requerer a convocação da assembleia geral, nas condições expressas nestes estatutos;

d) Exercer o direito de tendência e de crítica interna, observadas as regras de democracia e destes estatutos;

e) Beneficiar de todas as condições de trabalho e outros direitos sociais obtidos com intervenção do Sindicato;

f) Beneficiar de todos os serviços directa ou indirectamente prestados pelo Sindicato;

g) Beneficiar dos fundos de solidariedade ou outros, nos termos dos respectivos regulamentos;

h) Exigir dos corpos gerentes esclarecimentos sobre a sua actividade, nos termos dos presentes estatutos;

i) Recorrer para a assembleia geral das sanções aplicadas pela direcção por infracção aos estatutos ou regulamentos internos;

j) Examinar, na sede do Sindicato, todos os documentos de contabilidade, assim como as actas dos corpos gerentes, nas condições que para o efeito forem estabelecidas;

k) Ser reembolsado, mediante prévia aprovação pela direcção, de todas as despesas que comprovadamente tenha efectuado, ainda que por iniciativa própria, no interesse e por conta do Sindicato;

l) Desfiliar-se em qualquer altura do Sindicato, mediante comunicação por escrito à direcção, com a antecedência mínima de 30 dias, sem prejuízo do pagamento das quotizações ou outras quantias que, à data, estejam em dívida.

Artigo 11.º

Deveres dos sócios

São deveres dos sócios:

a) Cumprir as determinações dos presentes estatutos e dos regulamentos internos;

b) Pagar a jóia de inscrição e as quotas mensais ou outras contribuições estabelecidas com vista à concessão de benefícios aos sócios;

c) Exercer os cargos para que sejam eleitos, salvo escusa fundamentada por motivos ponderosos, apresentada por escrito e aceite pela assembleia geral;

d) Apoiar, divulgar e participar activamente nas actividades do Sindicato;

e) Contribuir para a difusão dos objectivos do Sindicato e para o incremento da organização sindical nos locais de trabalho;

f) Agir solidariamente em todas as circunstâncias na defesa dos interesses colectivos dos associados;

g) Cumprir as deliberações da assembleia geral regularmente tomadas de acordo com os presentes estatutos;

h) Comunicar ao Sindicato, no prazo de 15 dias, qualquer alteração da sua situação profissional, bem como a eventual mudança de residência;

i) Entregar o cartão de sócio quando, por qualquer motivo, deixe de estar vinculado ao Sindicato.

Artigo 12.º

Jóia e quotas

1 — A jóia e a quota mensal a pagar pelos sócios serão fixadas por deliberação tomada em assembleia geral, sob proposta da direcção.

2 — A alteração ao valor da quota é comunicada aos sócios, por escrito, com uma antecedência mínima de três meses sobre a sua entrada em vigor.

3 — A cobrança das quotas far-se-á através de delegados sindicais, por entrega dos sócios directamente na sede ou por qualquer outro sistema legalmente permitido.

Artigo 13.º

Perda da qualidade de sócio

1 — Perdem a qualidade de sócio do STEP todos os que:

a) Apresentem a sua demissão, à direcção, por escrito;

b) Deixem de preencher os requisitos do artigo 3.º dos presentes estatutos e não continuem, por qualquer forma, vinculados profissionalmente ao Estado Português;

c) Deixem de pagar quotas durante o período de seis meses se, depois de avisados, por escrito, as não pagarem no prazo de um mês contado a partir da recepção do aviso;

d) Sejam punidos com a pena de expulsão.

2 — No caso da alínea *c)* do número anterior, a readmissão processar-se-á desde que sejam liquidados os montantes em débito ao STEP à data da perda da qualidade de associado.

3 — No caso de ter sido aplicada a pena de expulsão, a readmissão não pode ser pedida antes de decorrido um ano sobre a data da decisão definitiva que a tenha aplicado.

CAPÍTULO IV

Organização administrativa

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 14.º

Órgãos do Sindicato

São órgãos sociais do STEP:

a) A assembleia geral;

b) A direcção;

c) Os secretariados regionais;

d) Os secretariados sectoriais;

e) A Secção de Aposentados;

f) O conselho fiscal.

Artigo 15.º

Corpos gerentes do Sindicato

São corpos gerentes do STEP a mesa da assembleia geral, a direcção, os secretariados regionais e sectoriais e o conselho fiscal.

Artigo 16.º

Duração do mandato

1 — A duração do mandato dos corpos gerentes do STEP, efectivos e suplentes, é de quatro anos, não podendo cada sócio ser eleito para mais do que dois mandatos sucessivos no mesmo órgão.

2 — Terminado o prazo do mandato para que foram eleitos, os órgãos sociais mantêm-se em efectividade de funções até à tomada de posse dos que os substituíam.

Artigo 17.º

Exercício dos mandatos

1 — Não é permitido o exercício em simultâneo de cargos nos diferentes órgãos sociais.

2 — O exercício dos mandatos em qualquer órgão social do STEP é gratuito, com excepção do previsto na alínea *d*) do n.º 1 do artigo 28.º, sem embargo de, após aprovação pela direcção, serem reembolsadas todas as despesas comprovadamente efectuadas, no interesse e por conta do Sindicato, por qualquer membro dos órgãos sociais.

Artigo 18.º

Funcionamento e destituição dos órgãos sociais

1 — Todos os órgãos sociais do STEP, excepto a assembleia geral, só podem reunir e deliberar validamente com a presença de metade mais um dos seus membros.

2 — São sempre lavradas actas de todas as reuniões dos órgãos sociais, que serão assinadas por todos os membros presentes, competindo ao secretário lavrá-las e mantê-las ordenadas e arquivadas.

3 — Em caso de destituição, os órgãos sociais mantêm-se em funções até à tomada de posse dos novos órgãos, que devem ser eleitos no prazo máximo de 45 dias após a destituição dos anteriores.

4 — Quando destituída, a direcção só poderá praticar actos de gestão corrente.

Artigo 19.º

Substituição dos membros

1 — Nas faltas ou impedimentos temporários dos membros efectivos dos órgãos sociais, estes são substituídos, interinamente, pelos membros suplentes da lista, pela ordem da respectiva colocação.

2 — Nos impedimentos definitivos, ocorridos por qualquer motivo, os membros efectivos em falta serão substituídos, até ao fim do respectivo mandato, pelos membros suplentes da lista, pela ordem da respectiva colocação.

3 — Caso ocorra o impedimento definitivo, em simultâneo, do presidente e do vice-presidente de um órgão, na primeira reunião que ocorra após a respectiva substituição, todos os seus membros farão, entre si, nova distribuição dos cargos a desempenhar, de que darão conhecimento, por escrito, aos restantes órgãos do Sindicato no prazo máximo de dois dias.

SECÇÃO II

Da assembleia geral

Artigo 20.º

Constituição e modalidades

1 — A assembleia geral é o órgão máximo do STEP, tem funções deliberativas e é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2 — A assembleia geral pode ter o carácter de:

a) Assembleia geral ordinária;

b) Assembleia geral extraordinária;

c) Assembleia geral eleitoral.

Artigo 21.º

Mesa da assembleia

1 — Os trabalhos da assembleia geral são conduzidos pela mesa da assembleia, constituída por um presidente, um vice-presidente e dois secretários, tendo o presidente voto de qualidade.

2 — Compete, ainda, à mesa da assembleia:

a) Elaborar e manter organizadas e arquivadas as actas das assembleias gerais e respectivas listas de presenças e outra documentação eventualmente anexa;

b) Registrar a constituição de tendências e respectivos membros e comunicar o facto aos restantes órgãos sociais;

c) Emitir certidões e declarações relativas às assembleias gerais e à constituição ou extinção de tendências sempre que, por escrito, lhe sejam solicitadas por qualquer sócio ou entidade exterior com legitimidade para tal;

d) Organizar os cadernos eleitorais e convocar e fiscalizar todos os actos eleitorais internos;

e) Elaborar e assinar as actas dos actos eleitorais, com os respectivos termos de abertura e encerramento, e publicitar os respectivos resultados quer a nível interno quer a nível externo, de acordo com as disposições legais e estatutárias aplicáveis;

f) Analisar e deliberar sobre os requerimentos que lhe sejam feitos por qualquer outro órgão ou associado do STEP, bem como de entidades terceiras, e comunicar aos requerentes, no mais curto prazo de tempo possível, a deliberação que tenha tomado sobre os mesmos.

3 — Cabe ao presidente e, nas suas faltas ou impedimentos, ao vice-presidente convocar a assembleia geral bem como as reuniões da mesa da assembleia e as reuniões conjuntas desta com os outros corpos gerentes.

Artigo 22.º

Competências da assembleia geral

Compete à assembleia geral:

a) Eleger, por escrutínio secreto, a mesa da assembleia, a direcção e o conselho fiscal;

b) Deliberar sobre as alterações dos estatutos;

c) Aprovar os regulamentos internos;

d) Deliberar sobre a associação com outros sindicatos, bem como sobre a filiação em federações, uniões ou confederações gerais de sindicatos, de âmbito nacional ou internacional;

e) Deliberar sobre a fusão ou a dissolução do STEP, nos termos estatutários;

f) Deliberar sobre a aquisição de bens imóveis para instalação dos diversos serviços do STEP, bem como sobre a alienação ou, por qualquer forma, oneração do seu património imobiliário;

g) Examinar e votar, anualmente, o relatório e contas da direcção e respectivo parecer do conselho fiscal;

h) Apreciar e deliberar sobre o projecto de orçamento anual apresentado pela direcção, bem como sobre os eventuais orçamentos suplementares;

i) Apreciar os actos dos corpos gerentes e, sendo caso disso, deliberar sobre a sua destituição;

j) Fixar, sob proposta da direcção, o montante das quotizações e das contribuições previstas no n.º 1 do artigo 12.º;

k) Pronunciar-se e deliberar sobre todos os assuntos que respeitem aos associados e ao STEP, nomeadamente a aplicação de sanções disciplinares, que sejam submetidos à sua apreciação e constem da respectiva ordem de trabalhos.

Artigo 23.º

Reuniões da assembleia geral

1 — A assembleia geral reunirá:

a) Em sessão ordinária, anualmente, até ao dia 31 de Março, para discutir e votar as matérias constantes das alíneas f) e g) do artigo anterior;

b) Em sessão extraordinária, em qualquer momento, quer por iniciativa própria da mesa da assembleia quer a requerimento subscrito pelos interessados, apresentado pela direcção ou pelo conselho fiscal ou por um mínimo de 150 ou 20% dos associados do STEP no uso pleno dos seus direitos, no qual se indiquem concretamente os motivos da iniciativa e os assuntos a deliberar bem como proposta da respectiva ordem de trabalhos;

c) Em sessão eleitoral, de quatro em quatro anos, a realizar até 45 dias antes do fim do mandato dos membros a substituir, ou sempre que for convocada para o efeito.

2 — A convocatória de assembleia geral extraordinária, nos termos da alínea b) do número anterior, deve ser efectuada num prazo não superior a 10 dias após a entrega do respectivo requerimento à mesa da assembleia.

Artigo 24.º

Convocação da assembleia geral

1 — Todas as assembleias gerais são convocadas pelo presidente da mesa da assembleia ou, nas sua faltas ou impedimentos, pelo vice-presidente, mediante aviso convocatório por si subscrito onde se indique o dia, a hora e o local, ou os locais, da reunião e a respectiva ordem de trabalhos.

2 — Os avisos convocatórios respeitantes a assembleias gerais convocadas a requerimento de associados, nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo anterior, devem, ainda, indicar qual o número deles que exerceu esse direito.

3 — Os avisos convocatórios das assembleias gerais são afixados na sede do STEP e nas suas secções, delegações e outros serviços descentralizados e são igualmente enviados a cada associado, por via postal, para a morada que conste nos registos do sector administrativo e, caso exista, para o respectivo endereço de correio electrónico, com uma antecedência, relativa à data de realização da reunião em causa:

a) Não inferior a 10 dias, no caso de assembleia geral, ordinária ou extraordinária, respectivamente previstas nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo anterior;

b) Não superior a 45 dias, no caso de assembleia geral eleitoral, prevista na alínea c) do n.º 1 do artigo anterior.

Artigo 25.º

Funcionamento e quórum

1 — Se à hora prevista na convocatória não estiverem presentes metade dos sócios mais um, a assembleia geral iniciará os trabalhos trinta minutos depois, com qualquer número de sócios, reunindo e deliberando validamente, em segunda convocatória, com a mesma ordem de trabalhos.

2 — As deliberações serão tomadas por maioria simples de votos dos presentes, excepto:

a) As referentes às matérias previstas nas alíneas b), d) e h) do artigo 22.º, que devem ser tomadas pela maioria de dois terços dos presentes;

b) As referentes à matéria da alínea e) do artigo 22.º, que devem ser tomadas por uma maioria de três quartos dos votantes.

3 — Nas assembleias gerais extraordinárias não é permitido discutir ou deliberar sobre assuntos não constantes da ordem de trabalhos.

4 — As sessões das assembleias gerais não funcionarão para além das 24 horas, salvo deliberação em contrário tomada pela maioria dos participantes até ao termo da primeira hora da sessão.

Artigo 26.º

Sessões simultâneas

1 — A assembleia geral, designadamente para fins eleitorais, poderá funcionar em sessões simultâneas, realizadas em locais geográficos diferentes, sempre que a natureza das decisões e a necessidade de efectiva participação dos associados assim o imponham, aplicando-se, quanto ao seu funcionamento, as disposições do artigo anterior.

2 — As mesas das assembleias locais serão constituídas *ad hoc* pelos três associados mais antigos da localidade onde estiverem instaladas, que estejam presentes na reunião em causa, salvo se existirem delegações com órgãos próprios, eleitos ao abrigo dos presentes estatutos.

3 — Às mesas das assembleias locais constituídas nos termos da primeira parte de número anterior aplica-se, com as devidas adaptações, o disposto nas alíneas a), d) e e) do n.º 2 do artigo 21.º dos presentes estatutos.

SECÇÃO III

Da direcção

Artigo 27.º

Composição

1 — A direcção é o órgão do STEP com funções executivas e é composto por um presidente, um vice-presidente, um secretário, um tesoureiro e quatro a oito vogais.

2 — O presidente, o vice-presidente, o secretário e o tesoureiro serão, respectivamente, o 1.º, o 2.º, o 3.º e o 4.º elementos da lista eleita.

Artigo 28.º

Atribuições dos membros

1 — Cabe ao presidente e, na sua falta ou impedimento, ao vice-presidente:

- a) Coordenar a actividade do Sindicato;
- b) Convocar e dirigir as reuniões da direcção;
- c) Assegurar a representação do Sindicato em todos os actos e organizações e designar quem, de entre os membros dos restantes órgãos sociais, na sua ausência ou impedimento, o deva pontualmente substituir;
- d) Propor os dirigentes que devem exercer funções a tempo inteiro ou parcial e respectiva forma de remuneração;
- e) Despachar os assuntos urgentes, sem prejuízo de posterior ratificação pela direcção.

2 — Cabe ao secretário dirigir a secretaria e coordenar os serviços administrativos.

3 — Cabe ao tesoureiro dirigir a contabilidade e coordenar as actividades de carácter económico-financeiro.

4 — Cabe aos vogais:

a) Substituir o secretário e o tesoureiro, por ordem de colocação na lista, nas suas faltas e impedimentos;

b) Participar e coadjuvar nas actividades a desenvolver no âmbito das competências da direcção.

Artigo 29.º

Reuniões e funcionamento da direcção

1 — A direcção reúne ordinariamente uma vez por semana e extraordinariamente sempre que o presidente ou o vice-presidente, na sua falta ou impedimento, a convoque com a antecedência mínima de vinte e quatro horas, com a indicação dos assuntos a tratar.

2 — As deliberações são adoptadas por maioria simples de todos os membros presentes, tendo o presidente, ou o vice-presidente, em sua substituição, voto de qualidade.

3 — Os membros da direcção respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício das suas funções, salvo se tiverem apresentado oposição fundamentada à deliberação na sessão em que tiver sido tomada, mediante declaração expressa, por declaração escrita ou verbal, exarada na respectiva acta, ou, caso não estivessem presentes, na primeira sessão seguinte.

Artigo 30.º

Vinculação do Sindicato

1 — Para que o STEP fique obrigado em todos os seus actos e contratos são necessárias duas assinaturas de membros da direcção, sendo uma a do presidente ou, na sua falta ou impedimento, a do vice-presidente.

2 — Na movimentação de contas bancárias e em assuntos de carácter financeiro relacionados com despesas e receitas do Sindicato, uma das assinaturas será sempre a do tesoureiro.

3 — O Sindicato pode, também, ser obrigado através de mandatário com poderes especiais para o acto ou contrato em causa, mediante mandato emitido nos termos do n.º 1 deste artigo, precedido de deliberação da direcção nesse sentido.

Artigo 31.º

Competências da direcção

Compete à direcção do STEP:

a) Representar o Sindicato em juízo e fora dele, activa e passivamente;

b) Elaborar e apresentar anualmente o relatório de actividades e as contas de cada exercício, bem como o orçamento para o ano seguinte, nos termos destes estatutos;

c) Gerir e administrar os bens e transmitir os haveres do Sindicato à direcção que lhe suceder, por inventário, no prazo de oito dias a contar da tomada de posse desta;

d) Executar e fazer executar as disposições destes estatutos, as deliberações da assembleia geral e os regulamentos internos;

e) Elaborar projectos das propostas de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho e apresentá-los à consideração da assembleia geral;

f) Negociar com os empregadores as propostas de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho e suas tabelas remuneratórias, bem como as respectivas alterações;

g) Emitir pré-avisos de greve e declarar a greve e a sua cessação, bem como estabelecer os respectivos serviços mínimos, desde que por período não superior a dois dias consecutivos;

h) Decidir sobre os pedidos de inscrição dos sócios;

i) Aceitar os pedidos de demissão dos sócios;

j) Ordenar a instauração de procedimento disciplinar contra os sócios e aplicar as respectivas sanções, nos termos dos presentes estatutos;

k) Requerer a convocação da assembleia geral, para discussão e votação dos assuntos que considere dever submeter à sua apreciação, nomeadamente as iniciativas de proposta, negociação e denúncia de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho bem como as declarações de greve e sua posterior cessação, se de duração superior a dois dias;

l) Convocar reuniões com os restantes órgãos sociais sempre que tal se revele necessário;

m) Elaborar e submeter à aprovação da assembleia geral os regulamentos internos;

n) Promover a formação de comissões técnicas, de carácter permanente ou provisório, conforme a natureza dos assuntos a tratar, bem como de grupos de trabalho, a fim de colaborarem na elaboração de contratos, regulamentos ou quaisquer propostas de medidas legislativas ou outras que o STEP entenda apresentar às entidades competentes;

o) Garantir aos associados a mais completa informação sindical;

p) Contratar o pessoal do Sindicato, estabelecer o respectivo quadro, fixar as suas remunerações e condições de trabalho, bem como exercer em relação a eles o poder disciplinar, de acordo com as disposições legais;

q) Celebrar contratos de arrendamento de imóveis, ou parte destes, para instalação dos diversos serviços do Sindicato, bem como contratos de aluguer de longa duração ou de locação financeira respeitantes a bens móveis destinados à boa e normal prossecução das actividades do STEP;

r) Aprovar os regulamentos internos dos secretariados regionais e sectoriais, bem como da Secção de Aposentados;

s) Praticar os demais actos e executar as demais funções atinentes à realização dos objectivos sindicais que, legal ou estatutariamente, não sejam da competência de outros órgãos do STEP.

SECÇÃO IV

Da organização regional e sectorial

Artigo 32.º

Secretariados regionais

1 — A acção sindical a nível regional é assegurada pelos secretariados regionais.

2 — A direcção pode criar secretariados regionais onde isso se justificar, designando para os mesmos uma comissão instaladora e promovendo a ratificação da decisão na assembleia geral que se realize imediatamente a seguir.

Artigo 33.º

Secretariados sectoriais

1 — A acção sindical é ainda assegurada, em termos sectoriais, por secretariados sectoriais, que resultam da identidade de interesses numa profissão ou num sector de actividade.

2 — A direcção pode criar secretariados sectoriais sempre que isso se justificar, designando para os mesmos uma comissão instaladora e promovendo a ratificação da decisão na próxima assembleia geral.

Artigo 34.º

Composição dos secretariados regionais e sectoriais

Os secretariados regionais e sectoriais são compostos por três a sete elementos efectivos e por um a três suplentes.

Artigo 35.º

Funcionamento

1 — Os secretariados regionais e sectoriais funcionam de acordo com regulamento interno, que propõem à direcção para aprovação.

2 — Os secretariados regionais e sectoriais terão um coordenador e um vice-coordenador, que serão, respectivamente, o 1.º e o 2.º da lista eleita dos respectivos secretariados.

3 — Os secretariados regionais e sectoriais reúnem, no mínimo, uma vez por mês.

Artigo 36.º

Competências dos secretariados regionais

Compete aos secretariados regionais:

a) Dinamizar a vida sindical na região, designadamente através da promoção da eleição dos delegados sindicais, da difusão das informações sindicais e de reuniões periódicas com os delegados sindicais e ou sócios da respectiva região;

b) Dar parecer relativamente às propostas de admissão como sócios de trabalhadores da área das respectivas regiões, quando lhes seja pedido;

c) Elaborar e manter actualizados o inventário dos bens e o ficheiro de delegados sindicais da região;

d) Acompanhar e apreciar a regularidade do processo de eleição dos delegados sindicais;

e) Coordenar e dinamizar a actividade dos delegados sindicais da região;

f) Desempenhar todas as tarefas que neles sejam delegadas;

g) Gerir com eficiência os fundos postos à sua disposição;

h) Fazer o levantamento das questões sócio-profissionais da região;

i) Representar o Sindicato em reuniões sindicais na região.

Artigo 37.º

Competências dos secretariados sectoriais

Compete aos secretariados sectoriais:

a) Dinamizar a vida sindical no respectivo sector, promovendo, designadamente, a eleição dos delegados sindicais, a difusão das informações sindicais e as reuniões dos delegados sindicais e ou de sócios da mesma área de interesses;

b) Proceder ao levantamento das questões sócio-profissionais do sector;

c) Representar o Sindicato em reuniões sindicais do sector;

d) Desempenhar todas as tarefas que neles venham a ser delegadas.

SECÇÃO V

Da Secção de Aposentados

Artigo 38.º

Âmbito e composição

1 — A Secção de Aposentados abrange todo o âmbito geográfico, pessoal e profissional do STEP.

2 — A Secção de Aposentados é composta por três a sete elementos efectivos e por dois a quatro suplentes.

Artigo 39.º

Reuniões e funcionamento da Secção de Aposentados

1 — A Secção de Aposentados funciona de acordo com regulamento interno, que propõe à direcção para aprovação.

2 — A Secção de Aposentados tem um coordenador e um secretário, que o substitui nas suas faltas e impedimentos, os quais serão, respectivamente, o 1.º e o 2.º da lista eleita.

3 — A Secção de Aposentados reúne, no mínimo, uma vez por mês e as suas reuniões são convocadas pelo coordenador, ou pelo secretário, na sua falta ou impedimentos.

Artigo 40.º

Competências da Secção de Aposentados

Compete à Secção de Aposentados:

a) Coadjuvar a direcção nas negociações colectivas em que sejam abordadas questões relacionadas com a aposentação/reforma dos trabalhadores;

b) Apresentar contributos, propondo e dinamizando medidas para problemas concretos relacionados com a situação de aposentação/reforma;

c) Dinamizar actividades, nomeadamente de carácter sócio-cultural, que promovam os princípios do envelhecimento activo entre os sócios do STEP;

d) Participar na gestão de fundos e serviços que, eventualmente, sejam criados no âmbito do STEP, para apoio aos associados na situação de aposentação/reforma;

e) Representar o STEP em organizações, nacionais e internacionais, que actuem no âmbito da terceira idade, pensionistas, aposentados e reformados;

f) Desempenhar todas as tarefas que, no âmbito das suas competências, nela venham a ser delegadas pelos outros órgãos do STEP.

SECÇÃO VI

Do conselho fiscal

Artigo 41.º

Composição

1 — O conselho fiscal é o órgão de fiscalização da actividade do STEP e é constituído por um presidente e dois vogais.

2 — O presidente do conselho fiscal é substituído, na sua falta ou impedimento, pelo vogal que imediatamente o siga na ordem de colocação na lista.

Artigo 42.º

Reuniões e funcionamento do conselho fiscal

1 — As reuniões do conselho fiscal são convocadas pelo seu presidente ou pelo vogal que o substitua.

2 — O conselho fiscal reúne ordinariamente com periodicidade trimestral e extraordinariamente sempre que para tal seja convocado.

Artigo 43.º

Competências do conselho fiscal

1 — Compete ao conselho fiscal:

a) Reunir trimestralmente para examinar a contabilidade do Sindicato e apreciar a conformidade da sua actividade, face à legislação em vigor, aos presentes estatutos e aos regulamentos internos, elaborando um relatório sumário que apresentará à direcção nos 15 dias seguintes, por escrito;

b) Solicitar ao presidente da mesa a convocação da assembleia geral do Sindicato sempre que surja qualquer problema ou irregularidade na gestão financeira deste;

c) Assistir às sessões da direcção para as quais tenha sido especialmente convocado ou em relação às quais tenha oportunamente requerido a sua presença;

d) Emitir, em prazo não superior a 15 dias, os pareceres que lhe forem solicitados por qualquer órgão social do Sindicato;

e) Informar a assembleia geral sobre a situação económico-financeira do Sindicato ou a conformidade da sua actuação face à legislação em vigor, aos presentes estatutos e aos regulamentos internos sempre que isso lhe seja requerido;

f) Dar anualmente parecer sobre o relatório e contas, bem como sobre o orçamento ordinário;

g) Examinar e dar parecer sobre os orçamentos suplementares que lhe sejam apresentados;

h) Proceder à liquidação dos bens do Sindicato na altura da sua dissolução.

2 — Os documentos aprovados nos termos das alíneas a) e f) do número anterior serão sempre afixados na sede do Sindicato em local bem visível, devidamente assinados e datados, dois dias após a respectiva aprovação.

CAPÍTULO V

Das comissões técnicas

Artigo 44.º

Criação, funcionamento e extinção das comissões técnicas

1 — Junto dos órgãos sociais do Sindicato podem funcionar comissões técnicas, de carácter permanente ou temporário, com a finalidade de os coadjuvar na sua actividade, transmitindo contributos para problemas concretos, tais como os relacionados com a conciliação entre a vida profissional e a familiar, nomeadamente para as mulheres, as necessidades específicas dos trabalhadores portadores de deficiência, as condições de segurança, higiene e saúde no trabalho e as diversas formas de discriminação.

2 — Os órgãos sociais, durante o seu mandato, instituem livremente as comissões técnicas, nomeiam os seus membros, estabelecem as respectivas regras de funcionamento e podem dissolvê-las ou exonerá-las a todo o tempo.

3 — As comissões técnicas dependem apenas do órgão social que as institua e extinguem-se com o termo do mandato deste.

CAPÍTULO VI

Direito de tendência

Artigo 45.º

Constituição e organização das tendências

1 — Os associados do STEP podem organizar-se em tendências.

2 — Cada tendência é constituída por um mínimo de 50 associados.

3 — A constituição de uma tendência efectua-se mediante comunicação escrita ao presidente da mesa da assembleia, assinada pelos membros que a compõem, com a indicação do respectivo número de sócio e na qual será expressa a sigla que a identifica e o nome e a qualidade de quem a representa.

4 — Cada tendência estabelece livremente a sua organização e a todo o tempo pode comunicar ao presidente da mesa da assembleia eventuais alterações da sua composição.

CAPÍTULO VII

Regime eleitoral

Artigo 46.º

Capacidade eleitoral

A assembleia eleitoral é constituída por todos os sócios do STEP no pleno uso dos seus direitos sindicais e que tenham as quotas pagas até ao mês anterior ao da elaboração dos cadernos eleitorais.

Artigo 47.º

Elegibilidade

1 — Só poderão candidatar-se às eleições os sócios que se encontrem no pleno uso dos seus direitos sindicais e inscritos no STEP há mais de seis meses.

2 — Carecem, também, de condições de elegibilidade os sócios que estejam a cumprir pena de prisão efectiva, bem como os declarados judicialmente como interditos, inabilitados ou inibidos por falência ou insolvência.

3 — Salvo em casos de expressa nomeação sindical, não podem, ainda, exercer cargos sindicais ou de representação do STEP os sócios que:

a) Sejam nomeados ou exerçam funções de director-geral ou equiparado;

b) Sejam nomeados ou exerçam funções nos quadros dos gabinetes dos membros do Governo;

c) Prestem serviço no sector privado, em comissão ou regime equiparado, desde que em entidade não abrangida pelo n.º 1 do artigo 3.º dos presentes estatutos;

d) Exerçam funções incompatíveis com a actividade sindical.

Artigo 48.º

Organização do processo eleitoral

Na organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral:

a) Marcar a data das eleições com 60 dias de antecedência em relação ao período em que termine o mandato dos membros dos órgãos a substituir;

b) Convocar a assembleia geral eleitoral, nos termos dos presentes estatutos;

c) Organizar os cadernos eleitorais e apreciar as reclamações sobre eles apresentadas.

Artigo 49.º

Cadernos eleitorais

Os cadernos eleitorais serão afixados na sede do STEP e nas delegações distritais até oito dias após a data do aviso convocatório da assembleia eleitoral.

Artigo 50.º

Candidaturas

1 — A apresentação das candidaturas poderá ser feita por um mínimo de 100 ou de 10% dos associados no pleno gozo dos seus direitos.

2 — A direcção apresenta, obrigatoriamente, uma lista de candidatos, que poderá retirar se houver outras listas concorrentes.

3 — As candidaturas devem conter na respectiva lista todos os elementos efectivos, bem como metade desse número em elementos suplentes, para todos os órgãos sociais a eleger.

4 — As listas, acompanhadas do seu programa de acção, serão apresentadas até 40 dias antes da data marcada para as eleições, sendo, na mesma altura, designados os seus representantes à comissão eleitoral.

5 — O presidente da mesa da assembleia geral providenciará, dentro dos cinco dias posteriores ao termo do prazo para apresentação de listas, a afixação das mesmas na sede do Sindicato e nas delegações distritais.

Artigo 51.º

Comissão eleitoral

1 — A comissão eleitoral é composta por um mínimo de cinco associados, em representação de todas as listas de candidatos, e é presidida pelo presidente da mesa da assembleia geral.

2 — Os candidatos aos corpos gerentes não poderão fazer parte desta comissão, sem prejuízo do disposto na parte final do número anterior.

3 — A comissão eleitoral será empossada pela mesa da assembleia geral até 48 horas após o termo do prazo estabelecido para a apresentação de candidaturas.

Artigo 52.º

Competências da comissão eleitoral

Compete à comissão eleitoral:

a) Verificar as condições de elegibilidade dos candidatos e receber todas as reclamações até oito dias após a sua tomada de posse;

b) Deliberar, no prazo de 48 horas, sobre todas as reclamações recebidas;

c) Dar conhecimento imediato ao primeiro subscritor das listas em que forem reconhecidas irregularidades para proceder às correcções devidas no prazo de cinco dias;

d) Proceder, nas vinte e quatro horas seguintes ao prazo concedido nos termos da alínea anterior, à proclamação da aceitação definitiva das candidaturas;

e) Fiscalizar todo o processo eleitoral;

f) Assegurar o apuramento e manter em funcionamento as mesas de voto;

g) Proceder à divulgação dos resultados provisórios até vinte e quatro horas depois de encerradas as mesas de voto;

h) Deliberar sobre qualquer recurso interposto do acto eleitoral no prazo de 48 horas;

i) Informar a mesa da assembleia geral dos resultados definitivos do acto eleitoral nas vinte e quatro horas seguintes à resolução de eventuais recursos.

Artigo 53.º

Campanha eleitoral

1 — O período de campanha eleitoral inicia-se no 21.º dia anterior ao acto eleitoral e termina 48 horas antes da realização deste.

2 — A utilização dos serviços do Sindicato será assegurada equitativamente às diferentes listas concorrentes às eleições.

Artigo 54.º

Votação

1 — A votação é feita por voto secreto, na qual têm direito a participar todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos, sendo aceite o voto por correspondência.

2 — Não é permitido o voto por procuração.

3 — É permitida a votação por correspondência desde que:

a) As listas respectivas sejam dobradas em quatro e colocadas, cada uma, em sobrescrito fechado, sem quaisquer dizeres externos;

b) Os sobrescritos sejam colocados dentro de outro, acompanhados de carta com a assinatura do sócio, endereço e respectivo número de sócio;

c) O sobrescrito acima referenciado seja remetido ao presidente da mesa da assembleia eleitoral, onde o associado deveria exercer o seu direito de voto, até ao termo do encerramento da mesma.

Artigo 55.º

Boletins de voto

1 — A todos os sócios será remetido um boletim de voto, a acompanhar o aviso convocatório para o acto eleitoral.

2 — A mesa de voto disporá de boletins em número suficiente para permitir o voto presencial de todos quantos nela estejam inscritos.

Artigo 56.º

Assembleia de voto

Compõem a mesa da assembleia de voto um elemento de cada lista concorrente e dois elementos indicados pela mesa da assembleia geral, sendo um deste nomeado para exercer funções de presidente da mesa.

Artigo 57.º

Eleição

É declarada vencedora a lista que obtiver a maioria dos votos expressos.

Artigo 58.º

Recurso

1 — Do acto eleitoral cabe recurso para a comissão eleitoral, a interpor, por escrito, no prazo de 48 horas após o encerramento das mesas de voto.

2 — Das decisões da comissão eleitoral cabe recurso para a assembleia geral.

CAPÍTULO VIII

Dos delegados sindicais

Artigo 59.º

Criação

1 — Existirá um delegado sindical por cada conjunto de 30 sócios, havendo, no mínimo, um delegado por serviço ou local de trabalho.

2 — No desempenho das suas funções, os delegados sindicais serão devidamente credenciados pelo STEP.

Artigo 60.º

Eleição/nomeação

1 — A eleição dos delegados sindicais realizar-se-á nos locais indicados e nos termos da convocatória feita pela direcção, ou pelo secretariado regional do local, se o houver.

2 — A substituição ou exoneração dos delegados terá de ser feita pela mesma assembleia que os elegeu.

3 — Em situações pontuais, nomeadamente como forma de dinamizar a actividade do Sindicato em serviços ou locais de trabalho específicos, a direcção, em articulação com o secretariado regional respectivo, pode nomear um delegado sindical para esses locais ou serviços que, também, pode exonerar a todo o tempo.

Artigo 61.º

Mandato dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais, ressalvados os casos referidos nos n.ºs 2 e 3 do artigo anterior, cessarão o seu mandato com o dos corpos gerentes do STEP durante cujo mandato tenham sido eleitos/nomeados, mantendo-se, contudo, em exercício até à realização de novas eleições, a efectuar nos termos do n.º 1 do artigo anterior.

2 — A eleição, substituição ou exoneração dos delegados sindicais será afixada nos locais de trabalho para conhecimento dos sócios e comunicada pelo Sindicato, no prazo de 10 dias, à direcção do serviço ou departamento onde a sua actividade se exerça.

Artigo 62.º

Competências dos delegados sindicais

Compete aos delegados sindicais estabelecer a ligação entre os sócios que representam e a direcção do Sindicato e os respectivos secretariados regional e sectorial, se existirem, e, designadamente:

a) Defender e representar os interesses dos associados do STEP nos respectivos serviços ou locais de trabalho;

b) Distribuir informação sobre a actividade sindical;

c) Proceder, quando de tal forem incumbidos, à cobrança das quotas no local de trabalho e à sua remessa ao Sindicato;

d) Assistir, quando convocados, às reuniões dos corpos gerentes;

e) Informar a direcção e os secretariados regional e sectorial respectivos dos problemas específicos do seu sector.

CAPÍTULO IX

Regime disciplinar

Artigo 63.º

Exercício do poder disciplinar

1 — O poder disciplinar é normalmente exercido pela direcção, ainda que através de instrutor especialmente nomeado para o efeito.

2 — Aos sócios serão dadas todas as garantias de defesa, designadamente:

a) Nenhuma penalidade poderá ser aplicada sem que o arguido seja notificado para apresentar, por escrito, a sua defesa;

b) A notificação será feita através de documento escrito onde se mencionem os ilícitos que são imputados ao sócio, com indicação das disposições estatutárias infringidas, o qual lhe será entregue pessoalmente ou enviado, por carta registada com aviso de recepção, para a morada que conste dos ficheiros do STEP;

c) No prazo de 10 dias úteis contados a partir do dia seguinte ao da data em que recebeu a notificação, o sócio deve apresentar a sua defesa, por escrito, podendo juntar documentos e solicitar diligências probatórias que sejam relevantes.

3 — O processo disciplinar, salvo motivos ponderosos que nele devem ficar expressos e fundamentados, será decidido em prazo não superior a 60 dias após a entrega da defesa por parte do sócio, sendo-lhe a respectiva decisão final comunicada nos termos da alínea b) do número anterior.

Artigo 64.º

Sanções disciplinares

1 — Na sequência do processo disciplinar previsto no número anterior, podem ser aplicadas aos sócios as seguintes sanções:

- a) Advertência por escrito;
- b) Inelegibilidade no processo eleitoral imediato;
- c) Suspensão até um ano;
- d) Expulsão.

2 — A pena de expulsão será aplicada aos sócios que infringjam gravemente as disposições estatutárias e regulamentares, por forma a originarem repercussões negativas na actividade do STEP e na sua imagem para o exterior, nomeadamente:

- a) Desrespeitem ou critiquem, pública e ostensivamente, as deliberações legitimamente tomadas pelos órgãos estatutariamente competentes;
- b) Pratiquem actos contrários aos princípios e objectivos contidos nos presentes estatutos.

3 — Da aplicação das sanções previstas nas alíneas b), c) e d) do n.º 1, cabe recurso para a assembleia geral, que deliberará sobre o assunto em última instância.

CAPÍTULO X

Regime financeiro

Artigo 65.º

Exercício anual

O exercício anual do STEP corresponde ao ano civil.

Artigo 66.º

Receitas do Sindicato

Constituem receitas do STEP:

- a) O produto das jóias e quotas dos associados;
- b) As doações ou legados, que serão aceites a benefício de inventário;

c) As resultantes da emissão de cartões de sócio, para além do inicial, e da venda de emblemas, bonés e outro material de *merchandising* do Sindicato, bem como de quaisquer actividades desenvolvidas para o efeito;

d) As provenientes da aplicação dos seus recursos;

e) As resultantes da comercialização de bens ou serviços, nomeadamente os obtidos através de parcerias com entidades exteriores, que, de algum modo, não possam ser disponibilizados de forma gratuita aos associados;

f) Quaisquer outras, nomeadamente subsídios, subvenções ou fundos, nacionais ou internacionais, que, legalmente, lhe possam ser atribuídos, de forma periódica ou pontual.

Artigo 67.º

Movimentação dos valores

1 — Os valores em numerário serão depositados em instituição bancária, devendo apenas ficar disponível em caixa numerário suficiente para fazer face às despesas quotidianas de valor mais reduzido.

2 — Todos os restantes pagamentos do STEP ao exterior devem ser efectuados através de cheque cruzado.

3 — Todos os levantamentos de numerário das contas bancárias do Sindicato deverão ser efectuados por meio de cheque.

4 — Cabe à direcção, no respeito pelos presentes estatutos, regulamentar o regime dos números anteriores, de acordo com as necessidades operacionais da actividade do Sindicato.

Artigo 68.º

Despesas do Sindicato

Constituem despesas do STEP todas as que resultam do cumprimento dos estatutos e dos regulamentos internos, bem como todas as que sejam indispensáveis à realização dos seus fins e à liquidação das respectivas obrigações financeiras delas resultantes.

Artigo 69.º

Orçamento

1 — Anualmente, a direcção submete à apreciação e deliberação da assembleia geral, nos termos dos presentes estatutos, um orçamento, de vigência coincidente com o ano civil a que se destina, no qual se prevejam verbas que permitam o funcionamento de todas as estruturas do Sindicato e o cumprimento das suas obrigações financeiras regularmente assumidas.

2 — Em qualquer momento, caso se verifiquem circunstâncias excepcionais, a direcção poderá igualmente apresentar à apreciação e deliberação da assembleia geral orçamentos suplementares, mediante proposta devidamente fundamentada.

Artigo 70.º

Fundos

1 — O STEP poderá ter fundos específicos, a criar mediante aprovação da assembleia geral e a regulamentar pela direcção.

2 — As despesas que o Sindicato tenha de efectuar, imputáveis a cada um dos fundos previstos no número anterior, apenas por este podem ser suportadas, devendo as contas de cada exercício apresentar a relação das utilizações relativas a cada fundo e o saldo disponível do mesmo.

3 — Consideram-se criados:

a) Fundo de greve e solidariedade, destinado a auxiliar sócios que tenham sido despedidos ou objecto de sanções de carácter pecuniário, em resultado de adesão a greve declarada pelo STEP, nos termos destes estatutos, a ser utilizado mediante regulamento a elaborar e a aprovar pela direcção, no qual também serão fixadas a percentagem da quotização e outras eventuais verbas a afectar ao mesmo;

b) Fundo de reserva, destinado a cobrir eventuais saldos negativos do exercício anual, ao qual serão afectos 5% das receitas de quotização e, pelo menos, 10% do saldo positivo de cada exercício.

Artigo 71.º

Aplicação de saldos

As contas de cada exercício conterão uma proposta para aplicação dos saldos positivos dele resultantes, no respeito dos presentes estatutos bem como pelos princípios e fins do STEP.

CAPÍTULO XI

Alteração dos estatutos

Artigo 72.º

Requisitos

1 — Os presentes estatutos só podem ser alterados em assembleia geral expressamente convocada para esse efeito e a respectiva proposta terá de ser aprovada por voto secreto, nos termos do disposto na alínea b) do n.º 2 do artigo 25.º

2 — O projecto de alteração deverá ser afixado na sede, com a indicação expressa da redacção proposta para as alterações, e assegurada a respectiva divulgação entre os sócios, com antecedência não inferior a 15 dias relativamente à data da assembleia geral referida no número anterior.

CAPÍTULO XII

Disposições gerais e transitórias

Artigo 73.º

Regulamentação geral das actividades do Sindicato

A regulamentação da actividade das diversas estruturas, em tudo o que não for expressamente previsto nos presentes estatutos, será feita em regulamento próprio, discutido e aprovado pela forma para os mesmos exigida.

Artigo 74.º

Quota mensal

Enquanto não for alterada, por deliberação da assembleia geral, sob proposta da direcção, a quota mensal a

pagar pelos sócios será no montante de 0,5% sobre o valor da respectiva retribuição ilíquida, para os sócios no activo, e de 0,25% sobre o valor da respectiva pensão ilíquida, para os sócios na situação de aposentação/reforma.

Artigo 75.º

Gestão transitória do Sindicato

1 — Enquanto não forem eleitos os primeiros corpos gerentes do STEP, a comissão instaladora transforma-se em comissão coordenadora, que desempenhará as funções para as quais aqueles são estatutariamente competentes, distribuindo, para esse efeito, os vários cargos pelos respectivos membros, aplicando-se-lhes, quanto ao exercício desses cargos, o disposto nos artigos 16.º a 19.º e 29.º dos presentes estatutos, com as devidas adaptações.

2 — Com a tomada de posse dos primeiros corpos gerentes do STEP, prevista no artigo seguinte, cessam os poderes e funções da comissão coordenadora, que se dissolve de imediato.

Artigo 76.º

Eleição dos primeiros corpos gerentes do Sindicato

1 — No prazo máximo de seis meses a partir da data da aprovação destes estatutos, realizar-se-á a primeira eleição dos corpos gerentes do STEP, a qual se regerá, com as devidas adaptações, pelo regime previsto no capítulo VII dos presentes estatutos.

2 — Para efeito desta eleição, o prazo referido no n.º 1 do artigo 47.º é reduzido para três meses.

3 — No prazo máximo de 48 horas após a proclamação dos resultados, o presidente da comissão coordenadora dá posse ao presidente da mesa da assembleia geral da lista vencedora e este, seguidamente, aos restantes membros da lista.

Artigo 77.º

Regime supletivo

Em tudo o omissos nos presentes estatutos, regem as disposições legais eventualmente aplicáveis ao caso concreto.

Registado em 4 de Maio de 2009, ao abrigo do artigo 316.º do Código do Trabalho, sob o n.º 18, a fl. 121 do livro n.º 2.

Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações — SITIC — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral de 24 de Abril de 2009, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 33, de 8 de Setembro de 2007, 23, de 22 de Junho de 2007, 44, de 29 de Novembro de 2006, 41, de 13 de Novembro de 2001, e 36, de 30 de Setembro de 1999, e 3.ª série, n.º 8, de 30 de Abril de 1998.

CAPÍTULO III

Dos sócios — Inscrição, readmissão, direitos, deveres e quota

Artigo 11.º

Direito de tendência

- 1 —
- 2 —
- a)
- b)
- c) As formas de participação e expressão das diversas correntes de opinião nos órgãos competentes do SITIC subordinam-se às normas regulamentadas no anexo IV destes estatutos.

Artigo 15.º

Valor da quotização

- 1 — A quotização mensal é 0,75 % sobre o vencimento acrescido das diuturnidades, 14 vezes ao ano.
- 2 —

CAPÍTULO IV

Regime disciplinar

Artigo 18.º

Garantias de defesa em processo disciplinar

- 1 —
- 2 — As sanções disciplinares previstas no artigo 16.º são da exclusiva competência da comissão de fiscalização e disciplina, com recurso para a assembleia geral, que delibera em última instância.
- 3 — Da decisão da comissão de fiscalização e disciplina cabe recurso para a assembleia geral a interpor junto da respectiva mesa.
- 4 —
- 5 —
- 6 —

Artigo 19.º

Poder disciplinar*(Eliminado.)*

CAPÍTULO V

Dos órgãos do Sindicato

SECÇÃO A

Disposições gerais

Artigo 20.º

Órgãos do Sindicato

- 1 —
- 2 — Os corpos gerentes do SITIC são a mesa da assembleia geral, a direcção e a comissão de fiscalização e disciplina.

Artigo 30.º

Constituição da direcção

1 — A direcção é o órgão responsável pela gestão do SITIC e é constituída por um mínimo de 15 e um máximo de 25 membros efectivos com um mínimo de 3 e um máximo de 5 membros suplentes, e será presidente da direcção o primeiro membro da lista eleita para este órgão.

Artigo 31.º

Atribuições da direcção

São atribuições da direcção, em especial:

- a)
- b)
- c)
- d)
- e)
- f)
- g)
- h)
- i)
- j)
- k) *(Eliminada.)*
- l) Remeter à comissão de fiscalização e disciplina todos os casos passíveis de sanções disciplinares;
- m)
- n)
- o)
- p)
- q)
- r)
- s)
- t) Eleger, na primeira reunião que haja lugar após a eleição, sob proposta do presidente da direcção, a comissão executiva do SITIC;
- u)

Artigo 32.º

Reuniões da direcção e competência do presidente da direcção

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 — Compete ao presidente da direcção, em especial:
- a)
- b)
- c)
- d) Usar, nas reuniões a que estatutariamente preside, o voto de qualidade;
- e) Distribuir os pelouros pelos restantes membros da comissão executiva.

Artigo 33.º

Forma de obrigar o SITIC

- 1 —
- 2 — Para que o SITIC fique obrigado são necessárias as assinaturas de dois membros da comissão executiva.
- 3 —

SECÇÃO E

Comissão executiva

Artigo 34.º

Composição

A comissão executiva é constituída pelo presidente da direcção e por um número de vogais que pode variar entre o mínimo de dois e o máximo de seis, tendo sempre um número ímpar de membros, e é presidida pelo presidente da direcção.

SECÇÃO F

Comissão de fiscalização e disciplina

Artigo 37.º

Composição

A comissão de fiscalização e disciplina é constituída por três membros efectivos e um suplente, sendo o presidente o primeiro membro da lista e os vogais o segundo e o terceiro da lista eleita para este órgão.

Artigo 38.º

Competências

Compete à comissão de fiscalização e disciplina:

- a)
- b)
- c)
- d)
- e)
- f)
- g)
- h) Exercer o poder disciplinar.

CAPÍTULO VII

Regulamentos

Artigo 46.º

Dos regulamentos do SITIC

1 — Serão objecto de regulamento:

- a)
- b)
- c)
- d) O direito de tendência.

2 —

ANEXO III

Delegados sindicais

Artigo 8.º

Alteração do regulamento de delegados sindicais

O presente regulamento só pode ser alterado em assembleia geral convocada para o efeito.

ANEXO IV

Regulamento do direito de tendência

Artigo 1.º

Direito de organização

1 — Aos trabalhadores abrangidos, a qualquer título, no âmbito do SITIC é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindicais.

2 — O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical é da competência exclusiva da assembleia geral.

Artigo 2.º

Conteúdo

As tendências constituem formas de expressão sindical própria, na base de determinada concepção política, social ou ideológica, ainda que subordinadas aos princípios democráticos e aos estatutos do SITIC.

Artigo 3.º

Âmbito

Cada tendência constitui uma formação integrante do SITIC, de acordo com o princípio da representatividade, sendo, por isso, os seus poderes e competências exercidos tendo em vista a realização de alguns fins estatutários.

Artigo 4.º

Poderes

Os poderes e competências das tendências são os previstos neste regulamento.

Artigo 5.º

Constituição e reconhecimento

1 — A constituição de cada tendência efectua-se mediante comunicação dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral e assinada por todos os associados que a integram, com indicação da sua designação, bem como o do nome e qualidade de quem a representa.

2 — Só serão reconhecidas as tendências que representem, pelo menos, 10% dos membros da assembleia geral.

Artigo 6.º

Associação

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário em eleições ou fora delas.

Artigo 7.º

Alteração do regulamento do direito de tendência

O presente regulamento só pode ser alterado em assembleia geral convocada para o efeito.

Registados em 5 de Maio de 2009, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 19, a fl. 121 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

**Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos
SITAVA — Eleição em 19 de Março
de 2009 para mandato de quatro anos**

Direcção

Alexandra Eduarda dos Santos Alcobia — associada n.º 3856 com a categoria profissional de TTAE, ao serviço da SPdH, Lisboa, portadora do bilhete de identidade n.º 7073152, de 17 de Janeiro de 2003, emitido pelo Arquivo de Identificação de Braga, residente no lugar dos Lírios, entrada 3, apartamento 11, Aldeia Liriosol III, Esposende, 4740-332 Fão.

Antero Jerónimo Moniz Arruda de Quental — associado n.º 1952, com a categoria profissional de técnico qualificado, ao serviço da SATA Air Açores, Ponta Delgada, portador do bilhete de identidade n.º 2313021, de 15 de Julho de 2005, emitido pelo Arquivo de Identificação de Ponta Delgada, residente na Rua do Pópulo de Cima, 657, Livramento, 9500-611 Ponta Delgada.

António Melo Pinto Basto — associado n.º 5517, com a categoria profissional de técnico administrativo, ao serviço da PORTWAY, Lisboa, portador do bilhete de identidade n.º 4884675, de 17 de Fevereiro de 2005, emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa, residente na Rua de Santa Joana, 225, 2750-110 Cascais.

Brígida Clímaco Soares Costa — associada n.º 3039, com a categoria profissional de TTAE, ao serviço da SPdH, Lisboa, portadora do bilhete de identidade n.º 8135183, de 2 de Fevereiro de 2005, emitido pelo Arquivo de Identificação de Faro, residente na Rua de Francisco Marques Beato, 32, 2.º, 1885-030 Moscaide.

Daniel Adalberto Prata Guerra de Oliveira — associado n.º 3863, com a categoria profissional de técnico de manutenção eléctrica, ao serviço da ANA, Lisboa, portador do bilhete de identidade n.º 8202509, de 25 de Setembro de 2007, emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa, residente na Rua de Bartolomeu Dias, 12, 9.º, C, 2735-068 Agualva.

Daniel Jesus Alves — associado n.º 2976 com a categoria profissional de oficial de operações aeroportuárias, ao serviço da ANAM, Madeira, portador do bilhete de identidade n.º 6257631, de 13 de Agosto de 2004, emitido pelo Arquivo de Identificação do Funchal, residente na Estrada do Visconde Cacongo, 100, bloco B, fracção G, moradias Vilas Visconde, 9050-121 Funchal.

Eduardo Jaime de Gouveia Viegas — associado n.º 866, com a categoria profissional de TOA, ao serviço da TAP, Lisboa, portador do cartão do cidadão n.º 04786317, de 9 de Dezembro de 2008, emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa, residente na Rua de Isabel da Veiga, 58, 2810-084 Feijó.

Filipe Barcelos Rocha — associado n.º 4662, com a categoria profissional de oficial de tráfego, ao serviço da

SATA Air Açores, Terceira, portador do bilhete de identidade n.º 10633736, de 18 de Outubro de 2005, emitido pelo Arquivo de Identificação de Angra do Heroísmo, residente na Rua da Igreja, 62, Agualva, 9760-020 Praia da Vitória.

Gilberto de Andrade Gustavo — associado n.º 2830, com a categoria profissional de técnico especialista, ao serviço da NAV Portugal, Lisboa, portador do bilhete de identidade n.º 7960877, de 24 de Julho de 2002, emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa, residente na Avenida do Uruguai, 10, 4.º, direito, 1500-613 Lisboa.

João António de Almeida Ribeiro — associado n.º 4551, com a categoria profissional de técnico de projectos e obras, ao serviço da ANA, Lisboa, portador do cartão do cidadão n.º 6939475, com validade até 12 de Janeiro de 2014, emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa, residente na Rua das Naus, 30, rés-do-chão, 2759-617 Cascais.

João Manuel Fernandes Rodrigues Pão — associado n.º 1490, com a categoria profissional de OPS, ao serviço da ANAM, Madeira, portador do bilhete de identidade n.º 4940908, de 16 de Novembro de 2007, emitido pelo Arquivo de Identificação do Funchal, residente no sítio da Pontinha, 9200-122 Machico.

Jorge Manuel Santos Lopes — associado n.º 3824, com a categoria profissional de TMA, ao serviço na OGMA, Alverca, portador do bilhete de identidade n.º 4713220, de 27 de Dezembro de 2006, emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa, residente na Rua do Professor Eduardo Araújo Coelho, 4, 7.º, direito, 1600-614 Lisboa.

José Manuel Antunes Costa Serrão — associado n.º 5084, com a categoria profissional de OPA, ao serviço da ANA, Faro, portador do bilhete de identidade n.º 7113786, de 21 de Dezembro de 2004, emitido pelo Arquivo de Identificação de Faro, residente no sítio de Lagos e Relvas, 516 K, Estói, 8005-496 Faro.

José Manuel Santos Silva — associado n.º 8574, com a categoria profissional de TAM, ao serviço da TAP, Lisboa, portador do bilhete de identidade 11452595, de 6 de Setembro de 2005, emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa, residente na Rua do 1.º de Maio, 35, Bom Sucesso, 2615-322 Alverca.

José Prazeres Simão — associado n.º 979, pré-reformado, portador do bilhete de identidade n.º 4013132, de 4 de Março de 2002, emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa, residente na Rua de Fernando Oliveira, 7, 1.º, direito, 2660-258 Santo António dos Cavaleiros.

Luís Henrique de Fontes Pacheco — associado n.º 6894, com a categoria profissional de técnico administrativo, ao serviço da SATA Internacional, Ponta Delgada, portador do cartão do cidadão n.º 11092936, com validade até 16 de Julho de 2013, residente na Praceta do Pintor

- Domingos Rebelo, 4, 1.º, direito, 9500-010 Santa Clara, Ponta Delgada.
- Luís Manuel Gomes Rosa — associado n.º 239, com a categoria profissional de TMA, ao serviço da TAP, Lisboa, portador do bilhete de identidade n.º 331078, de 21 de Outubro de 2002, emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa, residente na Estrada de Benfica, 403-A, 2.º, São Domingos de Benfica, 1500-077 Lisboa.
- Marco António Santos Rodrigues — associado n.º 6809, com a categoria profissional de OPA, ao serviço da ANA, Ponta Delgada, portador do cartão do cidadão n.º 11281799, com validade até 7 de Agosto de 2012, residente na Avenida de D. João III, 53, 1.ª DIR/SUL, 9500-310 Ponta Delgada.
- Maria Luís Campos Batista Guimarães Santos — associada n.º 3869, com a categoria profissional de TTAE, ao serviço da SPdH, Faro, portadora do bilhete de identidade n.º 8443902, de 9 de Março de 2004, emitido pelo Arquivo de Identificação de Faro, residente na Rua do Doutor José de Matos, 98-A, 1.º, esquerdo, 8000-502 Faro.
- Nuno Alexandre Oliveira Silva — associado n.º 5999, com a categoria profissional de OAE, ao serviço da PORYWAY, Porto, portador do bilhete de identidade n.º 11248265, de 15 de Setembro de 2006, emitido pelo Arquivo de Identificação do Porto, residente na Rua da Constituição, 643, 2.º, Bonfim, 4200-200 Porto.
- Paulo Alexandre Santos Henriques — associado n.º 5487, com a categoria profissional de OAE, ao serviço da SPdH, Lisboa, portador do bilhete de identidade n.º 10974260, de 8 de Dezembro de 2005, emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa, residente na Rua da Figueira, lote 88, Casal Bispo, 1675-852 Famões.
- Pedro Martins Rema — associado n.º 5997, com a categoria profissional de TMA, ao serviço da OGMA, Alverca, portador do bilhete de identidade n.º 6246753, de 8 de Agosto de 2006, emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa, residente na Avenida de Afonso de Albuquerque, 45, 3.º, esquerdo, 2600-405 Alhandra.
- Raul Luís Alves Oliveira — associado n.º 3976, com a categoria profissional de técnico de qualidade, ao serviço da OGMA, Alverca, portador do bilhete de identidade n.º 6945870, de 3 de Outubro de 2005, emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa, residente no Parque Residencial Nortejo, bloco 4, 4.º, B, 2615-354 Alverca.
- Sérgio Silvestre Rodrigues Araújo — associado n.º 5106, com a categoria profissional de OAE, ao serviço da SPdH, Madeira, portador do bilhete de identidade n.º 10871329, de 15 de Setembro de 2004, emitido pelo Arquivo de Identificação do Funchal, residente na Rua Nova do Janeiro, 40, 9100-226 Santa Cruz.
- Vítor Manuel Tomé Mesquita — associado n.º 971, com a categoria profissional de TMA, ao serviço da TAP, Lisboa, portador do bilhete de identidade n.º 136435, de 17 de Abril de 2007, emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa, residente na Rua de Luís de Camões, 29, Martim Joanes, 2550-477 Pêro Moniz.

Sindicato dos Trabalhadores Portuários de Mar e Terra de Sines — SINPORSINES — Eleição em 25 de Outubro de 2007 para mandato de três anos.

- Presidente — Álvaro Pereira Correia — bilhete de identidade n.º 5544753.
- Vice-presidente — Martinho José Fráguas Pinho — bilhete de identidade n.º 7024061.
- Tesoureiro — Nuno Miguel Nogueira do Ó Pereira — bilhete de identidade n.º 9593576.
- Substituto — Rodrigo Manuel Carvalho Mateus — bilhete de identidade n.º 7473114.
- Substituto — Alberto Jorge Pereira Venturinha — bilhete de identidade n.º 4551671.

SENSIQ — Sindicato de Quadros e Técnicos Eleição em 7 de Novembro de 2008 para mandato de dois anos

- Presidente — Dr. Carlos Emanuel Alves de Oliveira Marques Afonso — bilhete de identidade n.º 11170980 — contribuinte n.º 206463006.
- Vice-presidente — Fausto Rodrigues Marques — bilhete de identidade n.º 4707506 — contribuinte n.º 114276889.
- Tesoureiro — Alexandre Eduardo Lopes Miranda — bilhete de identidade n.º 5676197 — contribuinte n.º 187767300.
- Vogal — engenheiro João Tiago Nunes Tomás Dias — bilhete de identidade n.º 12340673 — contribuinte n.º 227497646.
- Vogal — António Eduardo Inácio — bilhete de identidade n.º 5038688 — contribuinte n.º 136241689.

Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes Eleição em 28 de Março de 2009 para mandato de três anos

- Presidente — Armando Pereira da Rocha, sócio n.º 168, de 37 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 9875475, do arquivo de identificação do Porto, contribuinte n.º 185886965, residente na Rua da Rainha Santa Isabel, 573, Esq., 4440 Valongo.
- Vice-presidente — Serafim Andrade Pereira, sócio n.º 478, de 39 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 10704257, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte n.º 187373922, residente em lugar de Cai-Água, bloco 1, 1.º, frente, 4520 Mosteiro.
- Tesoureiro — Manuel Joaquim Moreira de Sousa, sócio n.º 642, de 52 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 3843066, do arquivo de identificação do Porto, contribuinte, n.º 156613700, residente na Rua de Monsanto, 284, apartamento 2, 4250-287 Porto.

Confederação Portuguesa de Quadros Técnicos e Científicos — Eleição em 4 de Abril de 2009 para mandato de três anos

Direcção nacional

Nome	Número do bilhete de identidade	Data do bilhete de identidade	Arquivo	Distrito	Sindicato
Joaquim da Costa Correia	2669258	30-3-1999	Lisboa.	Lisboa.	F. P. Sul e Açores.
Almira Maria Machado dos Santos	2322718	27-10-2003	Lisboa.	Lisboa.	STAL.
Ana Paula Magalhães Soares	12723368	17-9-2008	Lisboa.	Lisboa.	CESP.
Carlos Manuel Ascensão Calado	309328	24-11-2005	Lisboa.	Lisboa.	F. P. Sul e Açores.
Joaquim Judas	1292817	15-11-2002	Lisboa.	Lisboa.	FNAM/S. M. Sul.
José Agostinho Correia da Silva	8409744	1-8-2005	Lisboa.	Lisboa.	F. P. Sul e Açores.
José Joaquim Miranda Correia	6086787	18-10-2002	Évora	Évora	STAL.
José Manuel Valente Palma	5220700	5-6-2006	Lisboa.	Lisboa.	STAL.
Manuel Alberto Silva Verdugo	5220969	7-12-2004	Lisboa.	Lisboa.	F. P. Sul e Açores.
Manuel António Pinto André	2444731	22-4-2008	Lisboa.	Lisboa.	SPGL.
Maria Conceição Sousa Alves	4578779	13-1-2000	Lisboa.	Lisboa.	F. P. Sul e Açores.
Maria Manuela Assunção Sequeira	317370	28-3-2006	Lisboa.	Lisboa.	F. P. Sul e Açores.
Maria Teresa F. Castro Lopes	1929622	3-4-2006	Lisboa.	Lisboa.	Sind. Prof. Norte.
Nuno Jorge Lança Santana	10286456	C. único	Lisboa.	Lisboa.	STAL.
Sérgio de Sousa Contreiras	5184458	8-11-2002	Lisboa.	Lisboa.	Sind. Ferroviários.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

APIFARMA — Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada no dia 12 de Março de 2009, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2003, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2007.

Estatutos

CAPÍTULO I

Denominação, sede e objecto

Artigo 1.º

A Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica, que por forma abreviada pode ser designada por APIFARMA, é uma associação patronal de duração ilimitada, constituída em conformidade com a lei.

Artigo 2.º

A Associação tem a sua sede em Lisboa, podendo, todavia, estabelecer delegações ou outras formas de representação em qualquer outro local.

Artigo 3.º

1 — Constitui objecto da Associação:

a) Representar as empresas nela inscritas, ajudando-as no estudo e resolução dos problemas da produção e da importação de medicamentos e outros produtos farmacêuticos e da produção de substâncias activas para uso em medicamentos, defendendo os respectivos interesses e, em geral, prosseguindo todas as actividades e finalidades que, no âmbito dos presentes estatutos, contribuam para o justo progresso das empresas associadas;

b) Promover o entendimento, a solidariedade e o apoio recíproco entre as empresas associadas, com vista a um melhor e mais eficaz exercício dos direitos e obrigações comuns;

c) Representar as empresas associadas junto da Administração Pública, das outras associações congéneres ou não, nacionais ou estrangeiras, e das instituições representativas dos trabalhadores, com vista ao desenvolvimento sócio-económico do sector e do País e para resolução dos problemas comuns.

2 — A Associação só poderá participar no capital de sociedades/associações que desenvolvam actividades instrumentais em relação à prossecução do seu objecto, após aprovação da assembleia geral.

CAPÍTULO II

Dos sócios

Artigo 4.º

Os Associados podem pertencer às seguintes categorias:

- a) Efectivos;
- b) Honorários.

Artigo 5.º

1 — Podem ser sócios efectivos da Associação todas as empresas singulares ou colectivas que, no território nacional, investiguem e desenvolvam, produzam, importem, comercializem e exportem especialidades farmacêuticas para uso humano ou veterinário e ainda soros, vacinas e dispositivos médicos para diagnóstico *in vitro*, desde que estejam oficialmente autorizadas a fazê-lo.

2 — Poderão igualmente ser admitidas como sócios efectivos as empresas que se dediquem à produção de substâncias activas para uso em especialidades farmacêuticas.

3 — A admissão dos sócios faz-se a requerimento dos interessados, sendo a verificação dos respectivos requisitos, referidos nos números anteriores, da competência da direcção.

4 — Da deliberação a que se refere o número anterior cabe recurso, interposto no prazo de 10 dias, para a assembleia geral, pelo requerente ou por qualquer sócio.

5 — As empresas sócias serão representadas perante a Associação pela pessoa ou pessoas que indicarem, as quais devem ter nelas a qualidade de sócios, administradores ou gerentes com poderes gerais de administração, a comprovar por documento legal bastante, ou ainda a procuradores que, por via de procuração, possuam poderes bastantes para o efeito.

Artigo 6.º

1 — Poderão ser distinguidos como sócios honorários as pessoas singulares ou colectivas que mereçam essa distinção por serviços relevantes que tenham prestado à indústria farmacêutica.

2 — Os sócios honorários são designados pela assembleia geral, sob proposta da direcção ou de um número de sócios efectivos que correspondam, pelo menos, a um terço dos votos totais.

Artigo 7.º

São direitos dos sócios efectivos:

- a) Tomar parte nas assembleias gerais;
- b) Eleger e ser eleito para os cargos associativos, salvo as restrições constantes dos n.ºs 4 e 5 do artigo 9.º;
- c) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos previstos no n.º 2 do artigo 13.º;

d) Apresentar as sugestões que julgue convenientes para a realização dos fins estatutários;

e) Utilizar os serviços da Associação nas condições que forem estabelecidas pela direcção.

Artigo 8.º

São deveres dos sócios efectivos:

a) Pagar pontualmente as quotas fixadas pela assembleia geral;

b) Exercer os cargos associativos para que forem eleitos ou designados;

c) Observar o preceituado nos estatutos, cumprir as deliberações dos órgãos associativos e os regulamentos internos da Associação;

d) Comparecer às assembleias gerais e às reuniões para que forem convocados;

e) Prestar colaboração efectiva a todas as iniciativas para que forem solicitados pelos órgãos sociais;

f) Comunicar por escrito à direcção, no prazo de 20 dias, as alterações do respectivo pacto social, dos corpos gerentes, do domicílio, da representação nesta Associação e ainda quaisquer outras que digam respeito à sua situação de sócio;

g) Respeitar as regras deontológicas que, para este sector, venham a ser estabelecidas em regulamento interno.

Artigo 9.º

1 — Perdem a qualidade de sócios efectivos:

a) Os sócios que se exonerarem;

b) Os sócios que tenham deixado de exercer quaisquer das actividades mencionadas no artigo 4.º;

c) Os sócios a quem tenha sido aplicada a pena disciplinar de expulsão.

2 — Compete à direcção a exclusão dos sócios pelo motivo previsto na alínea b) do número anterior, devendo, porém, tal deliberação ser sempre precedida de audição dos sócios por ela abrangidos.

3 — Os sócios que se exonerarem ou que tenham sido expulsos nos termos da alínea a) do n.º 3 do artigo 29.º poderão ser readmitidos pela direcção, desde que assim o requeiram e paguem, previamente, quaisquer débitos à Associação e nomeadamente todas as quotas em atraso.

4 — O sócio que, por qualquer forma, deixe de pertencer à Associação perde o direito ao património social.

5 — No caso da alínea a) do n.º 1, a Associação tem direito às quotas referentes aos três meses seguintes ao da comunicação da exoneração.

Artigo 10.º

1 — Os sócios honorários não estão sujeitos às obrigações pecuniárias, mas desfrutam de todos os direitos dos sócios efectivos, com excepção dos seguintes:

a) Direito de voto em assembleias gerais;

b) Ser eleitos para os corpos gerentes da Associação, com excepção da assembleia geral.

2 — Os sócios honorários podem ser nomeados pela direcção para qualquer comissão de representação.

Artigo 11.º

Perdem a qualidade de sócios honorários os que forem destituídos pela assembleia geral sob proposta da direcção ou de um número de sócios efectivos que correspondam, pelo menos, a um terço dos votos totais.

CAPÍTULO III

Da organização e funcionamento

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 12.º

São órgãos da Associação a assembleia geral, a direcção, o conselho fiscal e o conselho estratégico.

Artigo 13.º

1 — Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção, do conselho fiscal e do conselho estratégico são eleitos por períodos de dois anos, competindo a sua eleição à assembleia geral.

2 — A eleição será feita por escrutínio secreto e em listas separadas, nas quais se especificarão os cargos a desempenhar.

3 — Serão considerados como votos nulos os correspondentes a boletins contendo riscos, rasuras, ressalvas ou em geral quaisquer escritos que não sejam os deles constantes originariamente.

4 — A candidatura de um associado à eleição para um cargo social far-se-á com indicação simultânea da pessoa física que o representará no exercício do referido cargo.

5 — Nenhum sócio poderá estar representado em mais de um dos órgãos electivos.

Artigo 14.º

1 — Todos os cargos de eleição são gratuitos.

2 — Em qualquer dos órgãos da Associação cada um dos membros tem direito a um voto, tendo o presidente ou quem suas vezes fizer voto de desempate.

3 — Em caso de renúncia ou destituição de membros dos órgãos da Associação, manter-se-ão tais órgãos em funcionamento desde que permaneçam em funções a maioria dos membros que os compõem.

4 — Ocorrendo a renúncia do presidente da direcção ou a sua destituição pela assembleia geral, sem a imediata eleição de um substituto, caberá aos restantes membros a cooptação de um novo presidente, escolhido de entre os vice-presidentes daquele órgão, a qual deve ser efectuada no prazo de 15 dias a contar da data da renúncia ou destituição.

5 — A cooptação do presidente da direcção referida no número anterior deverá ser confirmada pela primeira assembleia geral que se reunir após a referida cooptação.

6 — Se o novo presidente da direcção não for cooptado no prazo referido no n.º 4 deste artigo ou se a assembleia geral mencionada no número anterior não confirmar a cooptação que tiver tido lugar nesse prazo, cessam automaticamente as funções de todos os demais membros da direcção, devendo proceder-se à eleição de novos membros nos termos destes estatutos.

SECÇÃO II

Da assembleia geral

Artigo 15.º

1 — A Assembleia geral é constituída por todos os sócios no pleno uso dos seus direitos e será dirigida por uma mesa composta por um presidente, um primeiro-secretário e um segundo-secretário.

2 — Incumbe ao presidente convocar as assembleias e dirigir os respectivos trabalhos.

3 — Cabe aos secretários auxiliar o presidente e substituí-lo na sua ausência ou impedimento.

4 — Em caso de ausência ou impedimento de qualquer membro da mesa, compete à assembleia, fora do caso previsto na parte final do número anterior, designar, de entre os sócios presentes, quem deva substituí-lo.

Artigo 16.º

1 — Compete à assembleia geral:

a) Eleger a respectiva mesa, bem como a direcção, o conselho fiscal e os membros electivos do conselho estratégico, podendo destituí-los a todo o tempo;

b) Fixar, anualmente, as jóias e quotas a pagar pelos sócios;

c) Discutir e aprovar anualmente o relatório e contas da direcção, bem como o parecer do conselho fiscal;

d) Aprovar os regulamentos internos da Associação;

e) Deliberar sobre alteração dos estatutos e regulamentos e demais assuntos que legalmente lhe estejam afectos;

f) Em geral, definir as linhas de orientação da Associação, de acordo com os legítimos interesses dos sócios, as responsabilidades sociais do sector e no quadro das finalidades previstas nos presentes estatutos;

g) Aprovar até ao dia 30 de Novembro de cada ano o orçamento ordinário para o ano seguinte;

h) Designar e destituir os sócios honorários.

2 — A quotização dos sócios, fixada nos termos da alínea b) do número anterior, terá por base uma permissão sobre as vendas totais de cada um deles, respeitantes a produtos abrangidos pelo âmbito desta Associação, fixando-se sempre, no entanto, uma quota mínima a pagar.

3 — No caso previsto na parte final da alínea a) do n.º 1 deste artigo, a assembleia geral que proceder à referida destituição providenciará também no sentido de assegurar a gestão da Associação, designando desde logo uma ou mais comissões *ad hoc* constituídas por sócios, as quais substituirão o ou os órgãos destituídos até à realização de novas eleições, devendo ainda a mesma assembleia geral fixar o prazo dentro do qual estas eleições deverão realizar-se.

Artigo 17.º

1 — A assembleia geral reunir-se-á ordinariamente até ao fim de Fevereiro de cada ano para apreciar e aprovar o relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal relativos à gerência do ano findo e, quando for caso disso, até 31 de Dezembro para proceder à eleição a que se refere a alínea a) do artigo anterior.

2 — Extraordinariamente, a assembleia geral reunir-se-á sempre que a direcção ou o conselho fiscal ou o conselho

estratégico o julguem necessário ou a pedido fundamentado e subscrito por um grupo de, pelo menos, 20 sócios.

Artigo 18.º

1 — A convocação de qualquer assembleia geral deverá ser feita por meio de aviso postal registado, expedido para cada um dos sócios com a antecedência mínima de oito dias e 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 sócios estiverem presentes e todos concordarem com o aditamento.

Artigo 19.º

1 — A Assembleia geral só poderá funcionar, em primeira convocação, desde que esteja presente, pelo menos, metade da totalidade dos sócios.

2 — Não se verificando o condicionalismo previsto no número anterior, poderá a assembleia funcionar com qualquer número de sócios, em segunda convocação, trinta minutos depois da hora marcada para a primeira.

Artigo 20.º

1 — As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta de votos dos sócios presentes.

2 — As deliberações sobre alterações dos estatutos exigem, porém, o voto favorável de três quartos do número de sócios presentes.

Artigo 21.º

1 — A votação nas reuniões não eleitorais pode ser feita por presença, por correspondência, por delegação noutro sócio, por fax ou por correio electrónico em documento protegido.

2 — No caso de votação por correspondência ou por delegação o sócio, através do seu representante inscrito na APIFARMA, enviará o seu voto ao presidente da mesa da assembleia geral em carta registada, por forma a ser recebida até à véspera da eleição, ou delegará por escrito, com indicação expressa da assembleia, da ordem do dia e do nome do seu delegado.

3 — No caso de votação por fax ou correio electrónico em documento protegido o sócio, através do seu representante inscrito na APIFARMA, enviará o seu voto ao presidente da mesa da assembleia geral, por forma a ser recebida até à véspera da eleição, com indicação expressa da assembleia e da ordem do dia.

4 — A votação nas reuniões eleitorais só pode ser feita por presença, salvo no caso de sócio com sede fora da localidade da sede da Associação, em que a mesma pode ser feita por correspondência.

5 — No voto por correspondência referido no número anterior, a lista ou listas serão enviadas em envelope fechado contendo a indicação da assembleia, o qual por sua vez, será acompanhado de carta efectuando a sua remessa e a identificação do sócio votante, tudo em envelope endereçado ao presidente da mesa da assembleia geral, registado e por forma a ser recebido até à véspera da eleição.

SECÇÃO III

Da direcção

Artigo 22.º

1 — A gerência e a representação da Associação são confiadas a uma direcção, composta por nove membros, sendo um o presidente e três vice-presidentes.

2 — Um dos vice-presidentes, designado pela assembleia geral que eleger a direcção, exercerá as funções de tesoureiro.

Artigo 23.º

Compete à direcção:

a) Gerir a Associação e representá-la, em juízo ou fora dele;

b) Criar, organizar e dirigir os serviços da Associação, dotando-a de uma estrutura técnico-profissional adequada à realização dos fins associativos e elaborando, quando necessário, regulamentos internos;

c) Cumprir as disposições legais, estatutárias e regulamentares, bem como as deliberações da assembleia geral;

d) Apresentar anualmente à assembleia geral o relatório e contas da gerência, acompanhados do parecer do conselho fiscal;

e) Submeter à apreciação da assembleia geral as propostas que se mostrem necessárias;

f) Praticar tudo o que for julgado conveniente à realização dos fins da Associação, com respeito pelas linhas de orientação definidas pela assembleia geral, nos termos da alínea f) do artigo 12.º

Artigo 24.º

1 — A direcção reunir-se-á sempre que o julgue necessário, mas não menos de uma vez em cada mês, mediante convocação do presidente ou de quem as suas vezes fizer, e funcionará logo que esteja presente a maioria dos seus membros.

2 — As deliberações da direcção são tomadas por maioria dos votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

3 — De todas as reuniões se elaborará a respectiva acta, que deverá ser assinada por todos os presentes.

4 — A falta de um membro da direcção, seja qual for o motivo, a três reuniões ordinárias seguidas da direcção ou a cinco reuniões ordinárias durante um ano de calendário, determinará a automática cessação das suas funções, sendo imediatamente substituído.

5 — A direcção poderá delegar os poderes de gestão corrente e de direcção dos serviços da Associação num coordenador dos seus serviços internos, o qual assumirá a designação de director executivo.

Artigo 25.º

Para obrigar a Associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direcção, devendo uma destas assinaturas ser do presidente, de um vice-presidente ou do tesoureiro, sempre que se trate de documentos respeitantes a numerário e contas.

SECÇÃO IV

Do conselho fiscal

Artigo 26.º

1 — O conselho fiscal é constituído por três membros, sendo um presidente e dois vogais.

2 — O presidente será substituído nos seus impedimentos e ausências pelo vogal que for designado pelo próprio conselho fiscal na sua primeira reunião.

Artigo 27.º

Compete ao conselho fiscal:

a) Examinar, sempre que o entenda, as contas da Associação e os serviços de tesouraria;

b) Dar parecer sobre o relatório e contas anuais da direcção e sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia geral ou pela direcção;

c) Velar pelo cumprimento das disposições estatutárias e regulamentares.

O parecer sobre o relatório e contas anuais deverá ser dado no prazo máximo de 15 dias, contados a partir da data em que tais documentos lhe foram apresentados pela direcção.

Artigo 28.º

O conselho fiscal reunir-se-á sempre que o julgue necessário, mas não menos de uma vez em cada trimestre, e nos demais termos e condições previstas no n.º 1 do artigo 20.º

Artigo 29.º

O conselho fiscal poderá assistir às reuniões da direcção sempre que o julgue necessário, ou a solicitação desta, não podendo, porém, tomar parte nas respectivas deliberações.

SECÇÃO V

Do conselho estratégico

Artigo 30.º

1 — Ao conselho estratégico, que será formado por directores-gerais, ou equivalente, cabe dar parecer sobre as linhas gerais de actuação da direcção, bem como dar apoio consultivo a este órgão, com respeito pelas deliberações que sobre a matéria tenham sido tomadas pela assembleia geral.

2 — O conselho estratégico tem a seguinte composição:

a) Membros por inerência:

Os membros da direcção no exercício de funções;

Os membros da mesa da assembleia geral e do conselho fiscal;

b) Membros electivos: entre 10 e 16 pessoas que tenham ligação a sócios da Associação, quer por fazerem parte dos seus corpos sociais quer por aos mesmos estarem vinculadas por relação laboral, eleitas pela assembleia geral por períodos de dois anos.

3 — O conselho estratégico será presidido pelo seu membro que for simultaneamente presidente da direcção, o qual, na sua falta ou impedimento, será substituído por um dos vice-presidentes da direcção, determinado pela ordem com que constarem da lista da respectiva eleição.

4 — Não poderão fazer parte do conselho estratégico mais de dois membros com vinculação laboral ou de outra natureza ao mesmo sócio da Associação.

5 — Em caso de falecimento, renúncia, destituição pela assembleia geral, impossibilidade definitiva de exercício de funções ou perda do vínculo a um sócio da Associação, por parte de um membro eleito do conselho estratégico, será o mesmo substituído por quem a assembleia geral elege para o efeito.

6 — A falta de um membro do conselho estratégico, seja qual for o motivo, a duas reuniões ordinárias durante o ano de calendário, determinará a automática cessação das suas funções, sendo imediatamente substituído.

Artigo 31.º

Compete ao conselho estratégico:

a) Dar parecer sobre o plano de acção anual e o orçamento, que lhes deverão ser apresentados pela direcção, antes do início de cada ano;

b) Dar parecer sobre quaisquer matérias de política e estratégia da Associação, quando solicitado pela direcção.

Artigo 32.º

1 — O conselho estratégico reunirá obrigatoriamente três vezes por ano.

2 — Para além das reuniões obrigatórias, o conselho estratégico reunirá sempre que convocado pelo presidente ou por, pelo menos, 10 dos seus membros.

3 — O conselho estratégico só se considera reunido quando estejam presentes mais de metade dos seus membros em exercício.

4 — As deliberações do conselho estratégico serão tomadas por maioria simples dos votos expressos, tendo o presidente voto de qualidade.

SECÇÃO VI

Das comissões especializadas

Artigo 33.º

1 — A direcção poderá nomear comissões especializadas com vista ao estudo de assuntos determinados e com o objectivo de preparar a tomada de deliberações por aquele órgão.

2 — As comissões especializadas funcionarão nos termos e condições estabelecidas pela direcção.

CAPÍTULO IV

Da disciplina

Artigo 34.º

1 — Constitui infracção disciplinar, punível nos termos deste artigo e do seguinte, o não cumprimento, por parte

dos sócios, dos seus deveres para com a Associação decorrentes da lei ou destes estatutos.

2 — Nenhuma pena disciplinar poderá ser aplicada sem que o associado seja notificado para apresentar, por escrito, a sua defesa no prazo de 10 dias e sem que esta e as provas produzidas sejam apreciadas.

3 — A notificação referida no número anterior deverá ser sempre feita pessoalmente ou por carta registada com aviso de recepção.

Artigo 35.º

1 — As penas disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Mera advertência;
- b) Censura;
- c) Multa até ao montante de quotização de cinco anos;
- d) Suspensão até um ano;
- e) Expulsão.

2 — Na escolha da pena a aplicar deverão ser tomadas em consideração a gravidade e o número das infracções cometidas e, bem assim, os antecedentes disciplinares do sócio.

3 — A pena de expulsão apenas será aplicada em caso de grave violação pelo sócio dos seus deveres fundamentais, como tal se considerando, nomeadamente:

a) O não pagamento de quotas correspondentes a mais de seis meses, decorrido o prazo que para o efeito lhe for fixado e comunicado por carta registada;

b) A recusa injustificada de exercício dos cargos associativos para que for eleito ou designado;

c) A prática de actos que impeçam ou dificultem a execução das deliberações dos órgãos associativos ou sejam contraditórios com os objectivos por elas prosseguidos;

d) A prática, em geral, de quaisquer actos contrários aos objectivos da Associação ou susceptíveis de afectar gravemente o seu prestígio ou o prestígio dos produtores e importadores de produtos farmacêuticos em geral.

4 — Compete à direcção a organização dos processos disciplinares e a aplicação das penas previstas nas alíneas a) a d) do n.º 1 e ainda a aplicação da pena de expulsão, quando a mesma se funde no motivo previsto na alínea a) do número anterior.

5 — A pena de expulsão nos casos não previstos no número anterior será aplicada pela assembleia geral, sob proposta da direcção, por maioria de três quartos do número de associados presentes.

6 — Das penas disciplinares aplicadas pela direcção cabe recurso para a assembleia geral, o qual será interposto no prazo de oito dias a contar da notificação ao associado da pena aplicada.

CAPÍTULO V

Disposições gerais

Artigo 36.º

O ano social coincide com o ano civil.

Artigo 37.º

Constituem receita da Associação:

a) O produto das jóias e quotas dos sócios, bem como o das multas aplicadas por infracções disciplinares;

b) Os rendimentos dos bens próprios da Associação;

c) Quaisquer fundos, donativos ou legados que lhe venham a ser atribuídos.

Artigo 38.º

1 — A Associação só poderá ser dissolvida por deliberação da assembleia geral, expressamente convocada para o efeito, que envolva o voto favorável de pelo menos três quartos do número total dos seus associados.

2 — À assembleia geral que delibere a dissolução caberá decidir sobre o destino a dar aos bens da Associação.

Registados em 30 de Abril de 2009, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 20/2009, a fl. 89 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

ANIECA — Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel — Eleição em 4 de Abril de 2009 para o mandato de três anos.

Direcção

Presidente — Dr. Eduardo Manuel Vieira Dias, casado, industrial do ensino de condução automóvel, natural de Pontével, Cartaxo, nascido a 17 de Março de 1952, filho de Adamastor Vieira Dias e de Hermínia Júlia Vieira,

residente na Rua do Major Neutel de Abreu, 13, 6.º, B, 1500-409 Lisboa, representante do associado n.º 73, na qualidade de sócio gerente da firma Esc. Cond. Vencedora Alcantarense, L.^{da}

Vice-presidente — Fernando Pereira dos Santos, casado, industrial do ensino de condução automóvel, natural de Grijó, Vila Nova de Gaia, nascido a 16 de Setembro de 1940, filho de Joaquim Dias da Mota e de Crisanta Pereira dos Santos, residente na Rua da Professora Clotilde, 415, Argoncilhe, 4505-156 Santa Maria da Feira, representante

do associado n.º 225, na qualidade de sócio gerente da firma Fernando Pereira dos Santos, L.^{da}

Vogais:

António Francisco Pinto Reis, casado, industrial do ensino de condução automóvel, natural de Ucanha, Tarouca, nascido a 26 de Outubro de 1956, filho de José Santos Reis e de Maria José Laranjo Pinto Reis, residente na Rua de 24 de Junho, 91, 3620-358 Moimenta da Beira, representante do associado n.º 237, na qualidade de sócio gerente da firma António Reis, L.^{da}

Engenheiro Custódio Alves Tomé, divorciado, industrial do ensino de condução automóvel, natural de Marvila, Santarém, nascido a 9 de Fevereiro de 1955, filho de Manuel Ribeiro Tomé e de Adélia Celeste Alves, residente da Rua do Parisal, 29, 2000-656 Santarém, representante do associado n.º 50, na qualidade de sócio gerente da firma Pinto, L.^{da}

Augusto de Castro e Costa, casado, industrial do ensino de condução automóvel, natural de Azurém, Guimarães, nascido a 21 de Julho de 1956, filho de João da Costa e Silva e de Modesta Augusta Ribeiro de Castro, residente

na Rua de D. Teresa, 62, Azurém, 4800-074 Guimarães, representante do associado n.º 176, na qualidade de sócio gerente da firma Costas & Castro, L.^{da}

Suplentes:

1.º Francisco Manuel dos Santos Pescada, casado, industrial do ensino de condução automóvel, natural de Albufeira, nascido a 18 de Fevereiro de 1963, filho de Manuel de Sousa Pescada e de Emília da Conceição Santos, residente na Estrada do Castelo, caixa postal 132-A, Sesmarias, 8200-318 Albufeira, representante do associado n.º 196, na qualidade de sócio gerente da firma Estabelecimento de Ensino de Condução Auto S. Marcos, L.^{da}

2.º António Manuel Pinto Albino, casado, industrial do ensino de condução automóvel, natural de Massarelos, concelho do Porto, nascido a 14 de Fevereiro de 1959, filho de Manuel Pinto Albino e de Maria da Assunção Pinto Andrade, residente em Rampa do Alto da Forca, 15, 5400-043 Chaves, representante do associado n.º 122, na qualidade de sócio gerente da firma Albino & Sousa, L.^{da}

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

Comissão de Trabalhadores da Caixa Geral de Depósitos — Alteração

Alteração, aprovada em 21 de Abril de 2009, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 44, de 29 de Novembro de 2005.

Adenda aos estatutos

Artigo 66.º-A

Do voto por meios electrónicos

1 — É permitido o voto com recurso a meios electrónicos, desde que estejam assegurados os requisitos exigidos pela legislação em vigor.

2 — Para a utilização do voto electrónico, o trabalhador com direito a voto receberá via *e-mail* no seu posto de trabalho uma senha específica para o exercício do direito de voto, exclusivamente para esse acto eleitoral.

3 — Sem prejuízo da utilização do sistema de voto electrónico serão mantidos os sistemas de voto estatutariamente definidos.

Registado em 27 de Abril de 2009, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 41/2009, a fl. 137 do livro n.º 1.

II — ELEIÇÕES

...

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

VALORSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa (Norte), S. A.

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supracitada, e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 28 de Abril de 2009, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, na empresa VALORSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa (Norte), S. A.:

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, que no dia 29 de Julho de 2009 se realizará na empresa abaixo identificada o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST, conforme disposto nos artigos 265.º e seguintes da Lei n.º 35/2004 e no artigo 277.º da Lei n.º 99/2003:

Nome da empresa: VALORSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa (Norte), S. A.;

Morada: Plataforma Ribeirinha da CP, Estação de Mercadorias da Bobadela, 2696-801 São João da Talha.»

GUIALMI — Empresa de Móveis Metálicos, S. A.

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores, ao abrigo do

n.º 3 do artigo 266.º da lei supracitada, e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 29 de Abril de 2009, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na GUIALMI — Empresa de Móveis Metálicos, S. A.:

«Nos termos do disposto no ponto 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, vimos solicitar a publicação, no próximo *Boletim do Trabalho e Emprego*, da promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na GUIALMI — Empresa de Móveis Metálicos, S. A., cujo acto eleitoral será a 30 de Julho de 2009, conforme disposto nos artigos 265.º e seguintes da Lei n.º 35/2004 e no artigo 277.º da Lei n.º 99/2003.»

PSA Sines — Terminais de Contentores de Sines, S. A.

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supracitada, e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 24 de Abril de 2009, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a saúde, higiene e segurança no trabalho na empresa PSA Sines — Terminais de Contentores de Sines, S. A.:

«Nos termos do disposto na Lei n.º 99/2003 [leia-se 'Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho'], vimos solicitar a publicação, no próximo *Boletim do Trabalho e Emprego*, da promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a saúde, higiene e segurança no trabalho na PSA Sines — Terminais de Contentores de Sines, S. A., cujo acto eleitoral será em 5 de Junho de 2009.»