

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 31

1.<sup>A</sup> SÉRIE

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

Preço 1411\$00  
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>A</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 67	N.º 31	P. 2645-2772	22-AGOSTO-2000
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	----------------

Regulamentação do trabalho  
Organizações do trabalho  
Informação sobre trabalho e emprego

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

Pág.

#### Despachos/portarias:

...

#### Portarias de regulamentação do trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

- PE das alterações do CCT entre a Assoc. das Ind. de Madeira e Mobiliário de Portugal e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (fabricação de vassouras, escovas e pincéis) . . . . . 2649
- Aviso para PE das alterações do CCT entre a AGEFE — Assoc. Portuguesa dos Grossistas e Importadores de Material Eléctrico, Electrónico, Electrodoméstico, Fotográfico e de Relojoaria e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros . . . . . 2650
- PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Barbeiros e Cabeleireiros do Norte e o CESNORTE — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte — Rectificação . . . . . 2650

#### Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e a FEQUIMETAL — Feder. Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e outros . . . . . 2650
- CCT entre a APFAO — Assoc. Portuguesa dos Fornecedores de Artigos de Óptica e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros . . . . . 2687
- CCT entre a AIM — Assoc. Industrial do Minho e a Federação dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal (cerâmica de Barcelos) — Alteração salarial . . . . . 2707
- CCT entre a AIC — Assoc. Industrial de Cristalaria e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras . . . . . 2708
- CCT entre a Assoc. dos Industriais de Guarda-Sóis e Acessórios e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras . . . . . 2708
- CCT entre a AGEFE — Assoc. Portuguesa dos Grossistas e Importadores de Material Eléctrico, Electrónico, Electrodoméstico, Fotográfico e de Relojoaria e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras . . . . . 2710
- CCT entre a ANIF — Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Alteração salarial e outras . . . . . 2712

— AE entre a DOCAPESCA — Porto e Lotas, S. A., e a Feder. dos Sind. do Sector da Pesca — Alteração salarial e outras . . .	2714
— AE entre a DOCAPESCA — Porto e Lotas, S. A., e o SINDEPESCAS — Sind. Democrático das Pescas — Alteração salarial e outras . . . . .	2716
— AE entre a COOPCASTRENSE — Cooperativa de Consumo Popular Castrense, CRL, e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras . . . . .	2719
— Acordo de adesão entre a APICER — Assoc. Portuguesa da Ind. de Cerâmica e o SINDECO — Sind. Nacional da Construção Civil, Cerâmica, Madeiras, Obras Públicas e Afins ao CCT entre aquela associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outro (administrativos) . . . . .	2719

## Organizações do trabalho:

### Associações sindicais:

#### I — Estatutos:

— União Geral de Trabalhadores — UGT — Alteração . . . . .	2720
— FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração . . . . .	2735
— Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal — FESETE . . . . .	2736

#### II — Corpos gerentes:

— União Geral dos Trabalhadores — UGT . . . . .	2745
— FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal . . . . .	2750
— Sind. Nacional Ferroviário da Revisão . . . . .	2752
— Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal — FESETE . . . . .	2753

### Associações patronais:

#### I — Estatutos:

— LOSANGO — Assoc. Portuguesa de Agentes e Representantes de Automóveis da União Europeia (constituição) . . . . .	2754
--	------

#### II — Corpos gerentes:

— Feder. da Ind. Têxtil e do Vestuário de Portugal . . . . .	2757
— Assoc. do Comércio e Serviços do Distrito de Setúbal . . . . .	2759

### Comissões de trabalhadores:

#### I — Estatutos:

...

#### II — Identificação:

...

## Informação sobre trabalho e emprego:

### Perfis profissionais:

— Perfis profissionais . . . . .	2761
— Perfil profissional de formador(a) — Competência pedagógica . . . . .	2763
— Perfil profissional de motorista de táxi (m/f) . . . . .	2765
— Perfil profissional de técnico(a) superior de segurança e higiene do trabalho . . . . .	2767
— Perfil profissional de técnico(a) de segurança e higiene do trabalho . . . . .	2771



---

#### SIGLAS

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

#### ABREVIATURAS

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



# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

...

## PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### **PE das alterações do CCT entre a Assoc. das Ind. de Madeira e Mobiliário de Portugal e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (fabricação de vassouras, escovas e pincéis).**

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (fabricação de vassouras, escovas e pincéis), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 16, de 29 de Abril de 2000, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

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

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

Foi publicado no aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 17, de 8 de Maio de 2000, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada

pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (fabricação de vassouras, escovas e pincéis), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 16, de 29 de Abril de 2000, são estendidas, no território do continente:

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

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

#### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Abril de 2000, podendo as diferenças salariais

devidas ser pagas em até cinco prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à data da entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 4 de Agosto de 2000. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, *Paulo José Fernandes Pedrosa*, Secretário de Estado do Trabalho e Formação.

**Aviso para PE das alterações do CCT entre a AGEFE — Assoc. Portuguesa dos Grossistas e Importadores de Material Eléctrico, Electrónico, Electrodoméstico, Fotográfico e de Relojoaria e a FEPACES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1999.

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

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao

seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não filiados nas associações sindicais outorgantes.

**PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Barbeiros e Cabeleireiros do Norte e o CESNORTE — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte — Rectificação.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2000, foi publicada a PE das alterações do CCT em epígrafe PE que carece de rectificação.

Assim, no índice do *Boletim*, onde se lê «PE das alterações do CCT entre a Associação dos Barbeiros e Cabeleireiros do Norte e o CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte» deve ler-se «PE das alterações do CCT entre a Associação dos Cabeleireiros de Portugal e o CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte».

No preâmbulo e no n.º 1 do artigo 1.º da PE a p. 1621, onde se lê «Associação dos Barbeiros e Cabeleireiros do Norte» deve ler-se «Associação dos Cabeleireiros de Portugal».

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e a FEQUIMETAL — Feder. Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e outros.**

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

O presente contrato aplica-se no território nacional, por um lado, às empresas representadas pelas associações patronais outorgantes e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço cujas profissões estejam previstas

no anexo III, desde que sejam representados pelas associações sindicais outorgantes.

##### Cláusula 2.ª

##### Vigência

O presente contrato entra em vigor nos termos legais.

##### Cláusula 3.ª

##### Denúncia

1 — A denúncia do presente contrato será feita nos termos da lei.

2 — Terminado o prazo de vigência do contrato sem que uma das partes o tenha denunciado, a qualquer

momento se poderá dar início ao respectivo processo de revisão.

3 — Em caso de denúncia por qualquer das partes, a outra terá de apresentar a respectiva resposta no prazo máximo de 30 dias a contar da recepção da proposta, iniciando-se as negociações nos 15 dias subsequentes.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### SECÇÃO I

##### Princípios gerais

###### Cláusula 4.<sup>a</sup>

###### Conceitos gerais

Para efeitos do disposto neste contrato, entende-se por:

- a) «Nível profissional» — grau de qualificação da profissão em função das exigências e das condições necessárias para o desempenho das correspondentes tarefas;
- b) «Profissão» — conjunto de funções compreendendo tarefas semelhantes, exercidas com carácter de permanência ou de predominância;
- c) «Função» — conjunto bem definido de tarefas atribuídas a um trabalhador ou, de modo semelhante, a vários, correspondendo a um ou mais postos de trabalho de idênticas características;
- d) «Tarefa» — acção integrada numa função que requer um esforço físico ou mental com vista a atingir um fim determinado;
- e) «Posto de trabalho» — conjunto de tarefas (função) executadas por um trabalhador;
- f) «Carreira na profissão» — sucessão de escalões correspondentes à evolução do trabalhador na sua profissão;
- g) «Promoção ou acesso» — passagem de um profissional a um escalão superior da mesma profissão a que corresponda uma retribuição mais elevada;
- h) «Escalão» (categoria profissional) — posicionamento do trabalhador dentro da sua profissão, definindo pela maior ou menor aptidão técnica e experiência profissional;
- i) «Aprendizagem» — período durante o qual o jovem trabalhador assimila os conhecimentos técnicos e teóricos indispensáveis ao manejo do equipamento e materiais que, mais tarde, lhe venham a ser confiados;
- j) «Prática» — tempo necessário para o trabalhador adquirir o mínimo de conhecimentos e experiência indispensável ao desempenho de uma profissão, quer como complemento do período de aprendizagem quer para iniciação em profissões que não admitam aprendizagem.

###### Cláusula 5.<sup>a</sup>

###### Definição de profissões

No anexo III deste contrato são definidas as profissões por ele abrangidas, com a indicação das tarefas que lhes competem.

###### Cláusula 6.<sup>a</sup>

###### Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados de acordo com as funções efectivamente desempenhadas, sendo vedado às entidades patronais atribuir-lhes profissões e escalões diferentes dos nele previstos.

2 — Sempre que se verifique a existência, em empresa abrangida por esta convenção, de categoria profissional não prevista nesta, as partes outorgantes, representadas para esse efeito pela comissão paritária, procederão à discussão da sua designação, conteúdo funcional e enquadramento salarial, de modo a integrar tais profissões na revisão contratual seguinte.

###### Cláusula 7.<sup>a</sup>

###### Níveis profissionais

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

2 — O grau académico não terá prioridade sobre o nível técnico das responsabilidades efectivamente assumidas.

###### Cláusula 8.<sup>a</sup>

###### Condições de admissão

Salvo nos casos expressamente previstos na lei ou neste contrato, as condições mínimas de admissão para o exercício das profissões por ele abrangidas são:

- a) Idade mínima de 16 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

###### Cláusula 9.<sup>a</sup>

###### Regras de admissão

1 — Os postos de trabalho a preencher na empresa deverão ser postos à disposição dos trabalhadores do escalão imediatamente inferior que reúnam as condições para o seu preenchimento, devendo, em caso de igualdade, dar-se preferência aos trabalhadores com maior antiguidade no escalão ou na empresa.

2 — Quando se verificarem novas admissões, as empresas deverão consultar previamente as listas de desempregados do sindicato respectivo e dos organismos oficiais.

3 — No acto de admissão, as empresas obrigam-se a entregar a cada trabalhador, enviando no prazo de oito dias cópia ao sindicato respectivo, um documento do qual conste, juntamente com a identificação do interessado, a profissão, retribuição mensal, horário e local de trabalho, período experimental e demais condições acordadas.

4 — Salvo acordo em contrário, a entidade patronal que admitir um trabalhador obriga-se a respeitar a profissão e escalão por este adquiridos anteriormente, desde que o trabalhador apresente para o efeito, no acto da admissão, documento comprovativo das funções que exercia.

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

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — Salvo o disposto nos números seguintes, a admissão de um trabalhador é feita a título experimental pelo período de 30 dias, durante o qual qualquer das partes pode pôr termo ao contrato, sem necessidade de aviso prévio ou pagamento de qualquer indemnização, por inadaptação para o desempenho das funções correspondentes ao lugar contratado.

2 — Para os trabalhadores dos graus 0, 1 e 2 o período experimental será de 90 dias.

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

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

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

6 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço o trabalhador através de convite ou oferta pessoal de melhores condições.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Exames e inspecções médicas

1 — Antes da admissão dos trabalhadores, as empresas promoverão a realização de exames médicos, a fim de verificarem a sua aptidão para o exercício da respectiva actividade, designadamente se o candidato tem saúde e robustez para ocupar o lugar.

2 — Pelo menos uma vez por ano as empresas assegurarão obrigatoriamente a inspecção médica dos trabalhadores ao seu serviço, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde; igual inspecção terá lugar no caso de cessação do contrato, se o trabalhador o solicitar.

3 — Aos trabalhadores com menos de 18 anos e 50 ou mais anos, serão efectuados exames médicos semestrais.

4 — Os resultados das inspecções referidas no número anterior serão registados e assinados pelo médico em ficha própria.

5 — A empresa que promove o exame ou inspecção médica obriga-se a facultar ao trabalhador, a pedido deste, o respectivo resultado e, caso este o solicite, aos órgãos representativos dos trabalhadores na empresa e ao sindicato respectivo.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Serviço efectivo

1 — Salvo casos previstos na lei e neste contrato e sem prejuízo do disposto no n.º 2 desta cláusula, não se considera para efeitos de promoção o tempo correspondente a:

- a) Faltas injustificadas;
- b) O período de suspensão de trabalho por tempo superior a dois meses, excepto quando essa suspensão seja resultante de doença profissional, caso em que o período a considerar será de seis meses.

2 — Os trabalhadores cuja promoção, por efeito do disposto na alínea b) do número anterior, se não processe normalmente, nos termos estabelecidos no presente contrato, poderão requerer exame profissional, com vista àquela promoção, a não ser que aquela suspensão do trabalho resulte de qualquer situação ilegítima devidamente comprovada em processo disciplinar.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Aprendizagem

1 — Aprendizagem é o período durante o qual o jovem trabalhador assimila os conhecimentos técnicos e teóricos indispensáveis ao manejo do equipamento e materiais que mais tarde lhe venham a ser confiados.

2 — São admitidos como aprendizes os jovens dos 16 aos 17 anos, que ingressem em profissões onde, nos termos deste contrato, seja admitida aprendizagem.

3 — As empresas deverão promover, isoladamente ou em conjunto, a criação e o funcionamento de centros de aprendizagem.

4 — Quando não funcionem os centros referidos no número anterior, as empresas obrigam-se a designar um ou mais responsáveis pela aprendizagem, incumbidos de orientar e acompanhar a preparação profissional dos aprendizes e a sua conduta no local de trabalho.

5 — Os responsáveis pela aprendizagem deverão ser trabalhadores de reconhecida competência profissional e idoneidade moral.

6 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam possuidores de certificado de aproveitamento em curso de formação ministrado por qualquer centro de formação profissional, designadamente do sector metalúrgico ou metalomecânico, ou outras instituições devidamente certificadas.

7 — Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz concluir um dos cursos referidos no número anterior será obrigatoriamente promovido a praticante.

8 — Não haverá mais de 50% de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão que admita aprendizagem.

9 — O trabalho efectuado pelos aprendizes destina-se à assimilação de conhecimentos teóricos e práticos com vista à sua formação profissional, não podendo ser responsabilizados por eventuais deteriorações que involuntariamente provoquem nos equipamentos ou materiais que manejam, nem ser-lhes exigida contribuição efectiva para a produtividade da empresa.

10 — As empresas darão conhecimento aos sindicatos interessados, em Outubro de cada ano, dos programas de aprendizagem e respectivos responsáveis.

11 — A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar dois e um ano, conforme os aprendizes forem admitidos, respectivamente, com 16 ou 17 anos.

12 — O aprendiz que perfaça 18 anos de idade será promovido ao escalão imediatamente superior, logo que tenha permanecido um mínimo de seis meses como aprendiz.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Antiguidade dos aprendizes

1 — O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestada, conta-se sempre para efeitos de antiguidade, desde que seja certificado nos termos do número seguinte.

2 — Quando cessar um contrato com um aprendiz, ser-lhe-á passado, obrigatoriamente, um certificado referente ao tempo de aprendizagem que já possui, com indicação da profissão ou profissões em que se verificou.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Promoção de aprendizes

Ascendem a praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Prática ou tirocínio

1 — Não admitem tirocínio as profissões expressamente assinaladas no anexo II.

2 — Nas profissões incluídas nos graus 9 e 10, bem como nas profissões sem aprendizagem incluídas nos graus 6, 7 e 8, os menores serão directamente admitidos como praticantes, desde que a respectiva profissão admita tirocínio.

3 — A idade mínima de admissão dos praticantes é de 16 anos.

4 — São admitidos directamente como praticantes os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas de

ensino técnico, oficial ou particular equiparado, ou o estágio, devidamente certificado, de um centro de formação profissional.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Duração do tirocínio

1 — O período máximo de tirocínio dos praticantes será de:

- a) Nas profissões dos graus 6, 7 e 8 — dois anos;
- b) Nas profissões dos graus 9 e 10 — dois e um anos, conforme os praticantes tenham sido admitidos com 16 e 17 ou mais anos.

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

3 — Quando cessar um contrato com um praticante, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado referente ao tempo de tirocínio que já possui, com indicação da profissão ou profissões em que se verificou.

4 — Os praticantes que tenham completado o seu período de tirocínio ascendem ao escalão imediato.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Promoções

1 — No sentido de melhorar e actualizar os conhecimentos e o desempenho profissional dos trabalhadores ao seu serviço, as empresas deverão assegurar anualmente um mínimo de trinta horas de formação profissional a cada trabalhador, através de curso ou acções a ministrar por centros de formação profissional, designadamente do sector metalúrgico e metalomecânico, ou outras instituições devidamente credenciadas.

2 — Os profissionais dos 3.º e 2.º escalões que obtenham aproveitamento nos cursos ou acções mencionadas no número anterior logo que completem na mesma empresa, respectivamente, um e três anos de serviço efectivo na mesma profissão e escalão ascenderão ao escalão imediatamente superior.

3 — Em caso de impossibilidade de cumprimento do disposto no n.º 1 da presente cláusula, os profissionais dos 3.º e 2.º escalões logo que completem na mesma empresa, respectivamente, dois e quatro anos de serviço efectivo na mesma profissão e escalão ascenderão ao escalão superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito que estes não possuem os conhecimentos e prática adequados para a promoção.

4 — O trabalhador poderá, sempre que o entender, requerer um exame técnico-profissional para efeitos de promoção ao escalão superior, não podendo, no entanto, requerer este exame antes de decorrido um período mínimo de serviço efectivo no escalão (dois anos no 3.º escalão e quatro anos no 2.º), bem como para além de duas vezes por ano.

5 — O exame referido no número anterior destina-se a averiguar da aptidão do trabalhador para o exercício

das funções que enquadram a sua profissão normalmente desempenhada no seu posto de trabalho e será apreciado por um júri composto de três elementos, um em representação do trabalhador, outro em representação da empresa e um terceiro designado pelos outros dois, o qual deverá ser, sempre que possível, formador de um centro de formação.

6 — No caso de não ser possível chegar a acordo quanto ao terceiro componente do júri, no prazo de 30 dias a contar da data de apresentação do requerimento do trabalhador, solicitar-se-á aos serviços do IIEFP a indicação de um elemento para preencher a lacuna.

7 — No caso de o trabalhador ser aprovado no exame, a data de promoção será a que resultar do prazo previsto no n.º 3.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Emprego de jovens

As empresas diligenciarão manter ao seu serviço um número de aprendizes, praticantes, tirocinantes, estagiários e paquetes que, no seu conjunto, não seja, em regra, inferior a 10 % do número total dos trabalhadores ao seu serviço.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores deficientes

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

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Regimes especiais

A carreira profissional dos trabalhadores abrangidos por este contrato fica sujeita às regras especiais constantes das secções seguintes.

### SECÇÃO II

#### Trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Quadros de densidades

1 — Durante os primeiros 10 anos de actividade, as empresas deverão observar na organização dos seus quadros de pessoal, relativamente aos trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos da mesma profissão e por cada unidade de produção, as proporções mínimas constantes do quadro seguinte:

Número de trabalhadores	Escalões			
	1.º	2.º	3.º	Praticantes
1 .....	—	1	—	—
2 .....	1	—	—	1

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

2 — Quando o número de trabalhadores for superior a 10, a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos da proporção estabelecida para 10, e adicionando a cada um dos resultados o correspondente elemento estabelecido para o número de unidades.

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

4 — O pessoal de chefia não será considerado para efeitos das proporções estabelecidas nesta cláusula.

5 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 81.<sup>a</sup> todo o trabalhador do 1.º escalão que desempenhe predominantemente funções inerentes ao grau imediatamente superior às exigidas à sua profissão deverá ser reclassificado como trabalhador de qualificação especializada.

6 — As proporções fixadas nesta cláusula podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a promoção dos trabalhadores.

7 — Sempre que por motivo de saída de trabalhadores se verifiquem alterações nas proporções a que se refere esta cláusula, deve do facto ser informado o sindicato, obrigando-se a empresa a repor aquelas proporções no prazo máximo de 30 dias, caso a reposição seja feita com pessoal da empresa, ou de 45 dias, quando haja lugar a novas admissões.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Admissão de operários não especializados

A idade mínima de admissão dos serventes é de 18 anos.

### SECÇÃO III

#### Trabalhadores de escritório e correlativos

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Idades mínimas de admissão

As idades mínimas de admissão são as seguintes:

- a) 18 anos para os cobradores e contínuos;
- b) 16 anos para os restantes trabalhadores.

### Cláusula 25.<sup>a</sup>

#### Habilitações mínimas

1 — As habilitações mínimas exigidas são as seguintes:

- a) Para os telefonistas, contínuos, paquetes, porteiros e guardas: escolaridade obrigatória;
- b) Para os contabilistas, operadores mecanográficos, perfuradores-verificadores e operadores de máquinas de contabilidade: os cursos adequados, oficiais ou particulares;
- c) Para os restantes trabalhadores, o 9.º ano de escolaridade ou equiparado.

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

### Cláusula 26.<sup>a</sup>

#### Estágio

1 — Os estagiários para a profissão de escriturário logo que completem dois anos de estágio ou perfaçam 21 anos de idade serão promovidos a terceiros-escriturários.

2 — Os trabalhadores admitidos pela 1.<sup>a</sup> vez no escritório com idade superior a 21 anos terão um período de estágio de quatro meses.

### Cláusula 27.<sup>a</sup>

#### Promoções e acessos

1 — Os telefonistas, contínuos, guardas, porteiros e paquetes ascenderão, no mínimo, a dactilógrafos ou estagiários dentro dos 30 dias posteriores à obtenção das habilitações exigidas na alínea c) do n.º 1 da cláusula 25.<sup>a</sup>

2 — Os dactilógrafos que possuam as habilitações mínimas referidas na alínea c) do n.º 1 da cláusula 25.<sup>a</sup>, logo que completem dois anos de permanência na profissão ou 21 anos de idade, ingressarão no quadro dos escriturários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio.

3 — Os dactilógrafos que, não possuindo as habilitações referidas no número anterior, se encontrem nas condições neles previstas, ingressarão igualmente no quadro de escriturários, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a sua inaptidão; neste caso, o trabalhador pode requerer exame técnico profissional com vista à sua promoção.

4 — Os paquetes que não estejam abrangidos pelo n.º 1 logo que atinjam 18 anos de idade serão promovidos a contínuos, porteiros ou guardas.

5 — As promoções dos escriturários regem-se pelas disposições deste contrato e regulamentação de trabalho aplicável.

### Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### Proporções mínimas e quadro de densidades

1 — Durante os primeiros 10 anos de actividade das empresas, o número de chefes de serviço e de secção, no seu conjunto, não poderá ser inferior a 10 % do número de trabalhadores de escritório ao serviço da empresa, conforme o quadro seguinte:

Número de trabalhadores de escritório	Número de chefes de serviço ou secção
Até 4 .....	—
De 5 a 14 .....	1
De 15 a 24 .....	2
De 25 a 34 .....	3
De 35 a 44 .....	4
(E assim sucessivamente.)	

2 — Nestas empresas, para efeitos de classificação dos trabalhadores que exerçam funções de escriturário serão observadas as proporções estabelecidas no quadro seguinte:

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

3 — Quando o número de trabalhadores for superior a 10, a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos de proporção estabelecida para 10 e adicionando a cada um dos resultados o correspondente elemento estabelecido para o número de unidades; o pessoal de chefia não será considerado para efeitos das proporções estabelecidas no número anterior.

4 — As proporções fixadas nesta cláusula podem ser alteradas, desde que de tal alteração resulte a promoção dos trabalhadores.

5 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 82.<sup>a</sup>, todos os escriturários do 12.º escalaão que desempenhem predominantemente funções inerentes ao grau imediatamente superior às exigidas à sua profissão deverão ser reclassificados como escriturários principais.

## SECÇÃO IV

### Trabalhadores técnicos de desenho

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Acesso

1 — Os trabalhadores que iniciem a sua carreira com vista ao exercício das profissões de técnicos de desenho

serão classificados como tirocinantes A ou tirocinantes B de acordo com o número seguinte.

2 — Os tirocinantes A deverão possuir um curso elementar técnico ou outro oficialmente equivalente; os tirocinantes B deverão frequentar um curso elementar técnico ou outro oficialmente equivalente.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Tirocínio

1 — Salvo o disposto nas cláusulas seguintes, o período máximo de tirocínio para os tirocinantes A será de dois anos de serviço efectivo, findo o qual serão promovidos à profissão imediatamente superior.

2 — Os tirocinantes B logo que completem o curso elementar técnico ou outro oficialmente equivalente serão promovidos:

- a) A tirocinantes A do 1.º ano, caso tenham menos de um ano de serviço efectivo, contando-se o tempo já decorrido no primeiro ano;
- b) A tirocinantes A do 2.º ano, caso tenham mais de um ano de serviço efectivo, iniciando-se nessa data o segundo ano de tirocinante.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Condições especiais de admissão e acesso

1 — Os trabalhadores que, para além do curso elementar técnico ou outro oficialmente equiparado possuam curso de formação profissional ministrado no serviço de formação profissional serão classificados como tirocinantes A do 2.º ano; caso possuam o curso de especialização de desenhador ministrado nas escolas técnicas, serão igualmente classificados como tirocinantes A do 2.º ano, ascendendo, porém, a desenhadores ao fim de seis meses de tirocínio.

2 — Decorridos que sejam três anos de serviço efectivo, os tirocinantes B que não tenham completado o curso complementar elementar técnico ou outro oficialmente equivalente ascenderão a tirocinantes A do 2.º ano, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador, neste caso, os tirocinantes B ascenderão às profissões de operador heliográfico, arquivista técnico ou especificador de materiais.

3 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pela empresa de acordo com a parte final do número anterior, terá direito a requerer exame técnico profissional nos termos das cláusulas ou preceitos aplicáveis.

4 — Os operadores heliográficos, arquivistas técnicos e especificadores de materiais que completem o curso técnico ou outro oficialmente equivalente e tenham dois anos de serviço efectivo nessa profissão ingressarão em tirocinantes A do 2.º ano, havendo vaga nos quadros técnicos de desenho ou logo que esta ocorra.

## SECÇÃO V

### Trabalhadores da construção civil

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Idades de admissão

As idades mínimas de admissão de trabalhadores da construção civil são as seguintes:

- a) 16 anos para os aprendizes;
- b) 17 anos para todas as outras profissões que não admitem aprendizagem;
- c) 18 anos para os serventes.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Quadros de densidades

1 — Durante os primeiros 10 anos de actividade, as empresas deverão observar na organização dos seus quadros de pessoal, relativamente aos trabalhadores da construção civil da mesma profissão e por cada unidade de produção, as proporções mínimas constantes do quadro seguinte:

Número de trabalhadores	Escalaões		
	1.º	2.º	Pré-oficiais
1 .....	—	1	—
2 .....	1	—	1
3 .....	1	1	1
4 .....	1	1	2
5 .....	1	2	2
6 .....	1	2	3
7 .....	2	2	3
8 .....	2	2	4
9 .....	2	3	4
10 .....	2	3	5

2 — Consideram-se aqui aplicáveis as regras constantes dos n.ºs 2 e 7 da cláusula 22.<sup>a</sup>

3 — Aplica-se aos pré-oficiais o disposto na cláusula 17.<sup>a</sup>

## SECÇÃO VI

### Trabalhadores electricistas

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Habilitações mínimas

Serão classificados como pré-oficiais os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas com o curso industrial de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricidade da Casa Pia de Lisboa, do Instituto Técnico-Militar dos Pupilos do Exército, de electricidade da Marinha de Guerra Portuguesa, da Escola da Marinha Portuguesa, de mecânico electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica e com os cursos do Ministério do Trabalho e da Solidariedade, através do Fundo de Desenvolvimento de Mão-de-Obra, salvo

se o regulamento da carteira profissional legalmente aprovado estabelecer condições mais favoráveis para o trabalhador.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Promoções e acessos

1 — A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar dois anos.

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

3 — Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais logo que completem dois anos nesse escalão.

4 — Os pré-oficiais após dois anos de serviço serão promovidos a oficiais.

5 — Pré-oficial é o trabalhador que, sob a orientação do oficial, executa trabalhos da sua profissão de menor responsabilidade.

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

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Quadro de densidades

1 — Durante os primeiros 10 anos de actividade, as empresas deverão observar na organização dos seus quadros de pessoal, relativamente aos trabalhadores electricistas ao seu serviço, por cada unidade de produção, as proporções mínimas constantes do quadro seguinte:

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

2 — Consideram-se aqui aplicáveis as regras constantes dos n.ºs 2, 3, 4, 6 e 7 da cláusula 22.<sup>a</sup>

3 — Considera-se igualmente aplicável aos trabalhadores electricistas o disposto no n.º 8 da cláusula 13.<sup>a</sup> deste contrato.

4 — Nas empresas com mais de três oficiais electricistas por cada unidade de produção, pelo menos um terá de ser classificado como chefe de equipa.

5 — Nas empresas com mais de cinco oficiais electricistas por unidade de produção, por cada cinco terá de haver um chefe de equipa.

## SECÇÃO VII

### Trabalhadores do comércio

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Promoções e acessos

1 — Os praticantes de caixeiro, após dois anos de permanência na função ou quando atinjam 18 anos de idade, ascenderão a caixeiros-ajudantes, desde que tenham permanecido o mínimo de seis meses como praticantes de caixeiro.

2 — Os caixeiros-ajudantes, após dois anos no desempenho da função, ascenderão a terceiros-caixeiros.

3 — As promoções dos terceiros-caixeiros e segundos-caixeiros regem-se pelas disposições deste contrato e regulamentação de trabalho aplicável.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Dotações mínimas

Durante os primeiros 10 anos de actividade, as empresas deverão observar, na elaboração dos seus quadros de pessoal, as seguintes dotações mínimas:

1) Trabalhadores de armazém (sector comercial):

Até 10 trabalhadores — 1 fiel de armazém;  
De 10 a 15 trabalhadores — 1 encarregado e 1 fiel de armazém;

De 16 a 24 trabalhadores — 1 encarregado e 2 fiéis de armazém;

Com 25 ou mais trabalhadores — 1 encarregado geral, mantendo-se as proporções anteriores quanto a encarregados e fiéis de armazém;

2) Trabalhadores de comércio (caixeiros):

a) É obrigatória a existência de caixeiro-encarregado, ou de chefe de secção, sempre que o número de caixeiros no estabelecimento ou na secção seja igual ou superior a três;

b) O número de praticantes não poderá ser superior a 25 % do número de caixeiros, fazendo-se o arredondamento para a unidade imediatamente superior;

c) O número de caixeiros-ajudantes não poderá ser superior ao de terceiros-caixeiros;

d) No estabelecimento em que exista apenas um caixeiro, este terá classificação nunca inferior a segundo-caixeiro.

## SECÇÃO VIII

### Trabalhadores técnicos de serviço social

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Condições de exercício

1 — É assegurado aos técnicos de serviço social:

- a) A salvaguarda da deontologia e do segredo profissional;
- b) A possibilidade de estabelecer contacto pessoal com os trabalhadores da empresa e hierarquias, sem prejuízo de laboração da empresa.

2 — É vedado às empresas exigir aos técnicos de serviço social o exercício de acção fiscalizadora sobre outros trabalhadores, excepto quando resulte do exercício de funções de chefia relativamente aos trabalhadores sob suas ordens.

#### SECÇÃO IX

##### Trabalhadores de construção e reparação naval

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Aprendizagem e exames dos carpinteiros e calafates

1 — O período de aprendizagem para a profissão de carpinteiro será de três anos e para a de calafate dois anos; no entanto, sempre que os aprendizes se julguem em condições de promoção, poderão requerer exame, nos termos do número seguinte.

2 — O acesso a oficial far-se-á normalmente através de exame, a realizar periodicamente, que será efectuado por um júri formado por um técnico representando a Associação das Indústrias Navais, um representando um sindicato interessado e tendo como presidente, com voto de desempate, um representante do Ministério do Trabalho e da Solidariedade. A admissão a este exame será efectuada no decurso do mês de Maio.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Idade mínima

Para o desempenho das funções de doqueiro, beneficiador de caldeiras, pedreiro da indústria naval e operário de limpezas industriais só podem ser admitidos trabalhadores maiores.

#### SECÇÃO X

##### Trabalhadores da indústria hoteleira

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta secção deverão ter no acto de admissão a competente carteira profissional, excepto na hipótese prevista no n.º 3.

2 — De entre os trabalhadores possuidores de carteira profissional terão preferência na admissão os diplomados na escola hoteleira.

3 — Quem ainda não seja titular de carteira profissional, quando obrigatória para a respectiva profissão, deverá ter no acto de admissão as habilitações mínimas exigidas por lei ou regulamento da carteira profissional.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Título profissional

1 — O documento comprovativo do grau profissional é a carteira profissional.

2 — Nenhum trabalhador poderá exercer a sua actividade sem estar munido daquele documento, salvo nos casos em que a respectiva profissão o não exija.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Direito a alimentação

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

2 — A alimentação será fornecida em espécie e será de qualidade e quantidade iguais da refeições servidas aos utentes.

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Aprendizagem e prática ou tirocínio

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

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Cozinheiros

1 — Para a profissão de cozinheiro haverá um período de experiência de 60 dias.

2 — Durante os primeiros 10 anos de actividade, as empresas deverão observar, relativamente à profissão de cozinheiro, o seguinte quadro de densidades:

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

3 — A promoção dos cozinheiros fica dependente de exame técnico profissional a realizar no organismo competente.

4 — A chefia da cozinha poderá ser exercida por um cozinheiro de 3.<sup>a</sup> ou 2.<sup>a</sup>

5 — Sempre que exista mais de um cozinheiro, competirá a um deles exercer a chefia prevista no número anterior; havendo só um cozinheiro, acumulará as duas funções.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Economato ou despesa

O trabalho desta secção deverá ser dirigido por trabalhador de categoria não inferior a despenseiro.

### SECÇÃO XI

#### Trabalhadores de enfermagem

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

1 — Só poderão exercer funções de enfermeiro trabalhadores com carteira profissional.

2 — Os actuais auxiliares de enfermagem serão reclassificados em enfermeiros de grau B, passando a enfermeiros de grau A logo que completem o curso de formação previsto no Decreto-Lei n.º 440/74, de 11 de Setembro.

3 — Nas empresas com quatro ou mais enfermeiros no mesmo local de trabalho, um deles será obrigatoriamente classificado como enfermeiro-coordenador.

### SECÇÃO XII

#### Trabalhadores gráficos

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Admissão

1 — No acto de admissão será exigido o título profissional aos trabalhadores gráficos, desde que o exer-

cício das respectivas profissões esteja condicionado, nos termos da lei, à posse daquele título.

2 — Por título profissional entende-se:

- Cartão profissional para os menores de 18 anos;
- Carteira profissional para os restantes trabalhadores.

3 — A emissão do título profissional é, nos termos da lei, da competência do Sindicato dos Trabalhadores Gráficos.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Carreira profissional

A carreira profissional dos trabalhadores gráficos abrangidos por este contrato será a seguinte:

Aprendiz;  
Auxiliar;  
Estagiário;  
Oficial.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Duração da aprendizagem

1 — O período de aprendizagem é de três anos de serviço na profissão, seguidos ou interpolados, quando a admissão se verifique dos 16 aos 18 anos; se a admissão se verificar depois dos 18 anos, o período de aprendizagem é de dois anos de serviço na profissão, seguidos ou interpolados.

2 — Os aprendizes admitidos com idade superior a 18 anos auferirão a remuneração mais elevada prevista neste contrato para os aprendizes.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Acesso

1 — Após completarem os períodos de aprendizagem referidos na cláusula anterior, os trabalhadores serão promovidos a auxiliares.

2 — O trabalhador que tenha completado dois anos na categoria de auxiliar pode ser promovido a oficial desde que haja vaga no quadro.

3 — O trabalhador que tenha completado quatro anos na categoria de auxiliar e não tenha sido promovido a oficial passa automaticamente a estagiário.

4 — Os estagiários que completem dois anos de serviço serão promovidos a oficiais independentemente de vaga no quadro.

5 — Se, entretanto, durante o período de estágio ocorrer vaga no quadro, pode o trabalhador ser promovido à categoria de oficial.

6 — Os casos não previstos serão resolvidos de acordo com o disposto no regulamento da carteira profissional dos trabalhadores gráficos em vigor.

7 — A admissão para a profissão de operadores manuais só é permitida a trabalhadores com mais de 18 anos.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Condições da admissão dos profissionais de fotografia

Os profissionais classificados como fotógrafos (operador ou impressor) só poderão ser admitidos como oficiais.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Quadro de densidades para os trabalhadores gráficos

1 — Em todas as profissões é obrigatória a existência de um oficial.

2 — O número de auxiliares e aprendizes é considerado em conjunto, nunca podendo exceder, em cada profissão, o dobro do número de oficiais.

3 — Para efeitos de densidade não são considerados os trabalhadores com funções de chefia (coordenadores).

4 — Durante os primeiros 10 anos de actividade da empresa, em cada máquina de impressão é obrigatória a existência dos seguintes oficiais:

- a) Uma e ou duas cores — um oficial;
- b) Mais de duas cores — dois oficiais.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Enquadramento

Os trabalhadores classificados como litógrafos-transportadores (oficial) que, comprovadamente, não estejam aptos a desempenhar a globalidade das tarefas descritas na definição de funções inserta no anexo III deste contrato terão a remuneração mínima correspondente ao grau 8.

### SECÇÃO XIII

#### Trabalhadores do ensino

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Habilitações mínimas

1 — As habilitações mínimas exigidas são as seguintes:

- a) Para educadoras de infância e auxiliares de educação, os respectivos cursos de formação profissional;
- b) Para vigilantes, a escolaridade obrigatória.

2 — As habilitações referidas no número anterior não são exigidas aos trabalhadores que, à data de entrada em vigor deste contrato, já desempenhem as correspondentes funções.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Idades de admissão

A idade mínima dos vigilantes é de 18 anos.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Direito à alimentação

Os trabalhadores que acompanhem as refeições das crianças, com vista a manter a relação pedagógica estabelecida ao longo do dia de actividade do infantário, creche ou jardim infantil, terão direito à alimentação gratuita.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

As empresas deverão facultar aos trabalhadores abrangidos por esta secção a frequência de cursos oficiais de formação profissional, sem prejuízo do funcionamento normal da creche, jardim infantil ou infantário.

### SECÇÃO XIV

#### Trabalhadores fogueiros

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Regulamentação profissional

As empresas não poderão admitir ou manter ao seu serviço fogueiros que não estejam nas condições do regulamento profissional aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

### SECÇÃO XV

#### Trabalhadores técnicos de vendas

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

1 — Só podem ser admitidos na profissão indivíduos com mais de 18 anos e tendo como habilitações mínimas o curso geral do comércio, o 9.º ano de escolaridade ou qualquer outro curso equivalente.

2 — As condições acima referidas não serão exigidas aos profissionais que à data da entrada em vigor do presente contrato desempenhem ou tenham desempenhado essas funções.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

### SECÇÃO I

#### Disposições gerais

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Exercer, de harmonia com as suas aptidões e profissões, as funções que lhes forem confiadas;
- c) Zelar pela boa conservação e utilização da ferramenta e material que lhes estejam confiados;
- d) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- e) Comparecer com assiduidade e pontualidade ao serviço e prestá-lo com zelo e diligência, segundo as instruções recebidas;
- f) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa, nem divulgar informações respeitantes à propriedade industrial, métodos de fabrico e segredos comerciais;
- g) Cumprir os regulamentos internos da empresa uma vez aprovados pelo ministério competente, nos termos da lei, mediante parecer prévio dos órgãos representativos dos trabalhadores da

- empresa ou, na falta destes, do sindicato representativo da maioria dos trabalhadores;
- h) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar;
  - i) Cumprir as ordens legítimas respeitantes à execução e disciplina do trabalho;
  - j) Contribuir para a melhoria da produtividade da empresa, designadamente através da participação em acções de formação profissional.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Deveres das entidades patronais

São deveres das entidades patronais:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança, de acordo com as normas aplicáveis;
- c) Não encarregar os trabalhadores de serviços não compreendidos na sua profissão, salvo o disposto na cláusula 79.<sup>a</sup>;
- d) Dispensar os trabalhadores com funções em quaisquer instituições de segurança social para o exercício normal dos seus cargos, sem que daí lhes possam advir quaisquer prejuízos, nos termos da lei e deste contrato;
- e) Prestar à comissão de trabalhadores da empresa e aos sindicatos que representem os trabalhadores da empresa todos os esclarecimentos que lhes sejam solicitados, relativos às relações de trabalho na empresa;
- f) Tratar com correcção os profissionais sob as suas ordens e exigir idêntico procedimento do pessoal investido em profissões de chefia; qualquer observação ou admoestação terá de ser feita em particular e por forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores;
- g) Nomear para os lugares de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano, ouvida a comissão de trabalhadores;
- h) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, sempre que este o solicite;
- i) Zelar por que o pessoal ao seu serviço não seja privado dos meios didácticos, internos ou externos, destinados a melhorarem a própria formação e actualização profissional.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Refeitórios

1 — As empresas devem pôr à disposição dos trabalhadores uma ou mais salas destinadas a refeitório, confortáveis, arejadas e asseadas com mesas e cadeiras suficientes, não comunicando directamente com locais de trabalho, instalações sanitárias ou locais insalubres, onde os trabalhadores possam tomar as suas refeições.

2 — Nos refeitórios devem existir umas instalações para confecção e aquecimento dos alimentos.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito a um subsídio de refeição no valor de 600\$ por cada dia de trabalho.

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

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, não implicam perda do direito ao subsídio de refeição as faltas justificadas sem perda de retribuição até ao limite de meio período de trabalho diário.

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

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

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Complemento de seguro contra acidentes de trabalho

1 — As empresas deverão segurar os trabalhadores ao seu serviço contra acidentes de trabalho incluindo os ocorridos *in itinere*, nos termos da lei.

2 — As empresas deverão estudar um sistema complementar de seguro previsto no número anterior de modo a obviarem aos prejuízos sofridos pelos trabalhadores acidentados.

3 — As empresas que não disponham de um sistema complementar de seguro por acidentes de trabalho como previsto nesta cláusula pagarão aos trabalhadores com incapacidade temporária resultante de acidentes de trabalho superior a 10 dias seguidos uma percentagem da diferença entre a indemnização paga pelo seguro e a remuneração certa líquida auferida pelo trabalhador à data do acidente, nas seguintes proporções:

- a) Nos primeiros 30 dias — 25 %;
- b) De 31 a 60 dias — 60 %;
- c) De 61 a 90 dias — 75 %;
- d) Mais de 90 dias — 100 %

4 — A soma da indemnização paga pela companhia de seguros com o complemento pago pela empresa não pode de modo algum ultrapassar a remuneração certa líquida mensal que o trabalhador auferia à data do acidente.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido às empresas:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador por qualquer forma, directa ou indirecta, salvo nos casos previstos na cláusula 98.<sup>a</sup>;
- c) Baixar a profissão ou escalão do trabalhador, salvo nos casos previstos neste contrato;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula seguinte;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;

- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economato ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar ou diminuir direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- h) Exercer pressão sobre o trabalhador para que ele actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, dele ou dos seus companheiros;
- i) Mudar o trabalhador de secção ou sector, ainda que seja para exercer as mesmas funções, sem o seu prévio consentimento sempre que tal mudança implique condições de trabalho mais favoráveis;
- j) Impedir aos trabalhadores o acesso ao serviço social da empresa, sem prejuízo da normal laboração desta e sem que se torne necessária a comunicação do assunto a tratar.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Transferência do local de trabalho

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

2 — É vedado às entidades patronais transferir os trabalhadores para outro local de trabalho, salvo acordo escrito dos interessados.

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

4 — Em caso de transferência do local de trabalho, a título definitivo, a entidade patronal custeará não só as despesas de transporte do trabalhador e agregado familiar, mobiliário e outros bens, como suportará o aumento de custo de vida resultante da mudança.

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

6 — Sem prejuízo no disposto nos n.ºs 2 e 3, o trabalhador, em caso de transferência de local de trabalho, a título provisório, considera-se em regime de deslocação.

## SECÇÃO II

### Exercício da actividade sindical na empresa

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Direito à actividade sindical na empresa

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Número de delegados sindicais

1 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula 74.<sup>a</sup> é o seguinte:

- a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;
- b) Empresas com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;
- c) Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;
- d) Empresas com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 4;
- e) Empresas com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula:

$$6 + \frac{n - 500}{200}$$

representando  $n$  o número de trabalhadores.

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

3 — Na empresa a que se refere a alínea a) do n.º 1, seja qual for o número de trabalhadores sindicalizados ao serviço, haverá sempre um delegado sindical com direito ao crédito de horas previsto na cláusula 74.<sup>a</sup>

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião nas instalações da empresa

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

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao limite de quinze horas em cada ano.

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

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

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

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

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Cedência de instalações

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

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

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Tempo para o exercício das funções sindicais

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

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

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

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

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

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

2 — No caso de ser firmado o acordo referido no número anterior as empresas obrigam-se a fazer chegar aos respectivos sindicatos até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que respeita o produto das quotizações pela forma que considerem mais adequada (numerário, cheque ou vale de correio).

3 — O acordo referido no n.º 1 não prejudica a prática de cobrança e envio da quotização existente na empresa e perdurará pelo prazo que as partes tenham ajustado.

### CAPÍTULO IV

#### Prestação de trabalho

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho diário terá a duração de oito horas.

2 — Sem prejuízo de horários de menor duração que estejam já a ser praticados, o período normal de trabalho semanal será de quarenta horas, distribuídos de segunda-feira a sexta-feira.

3 — A distribuição do horário poderá fazer-se de outra forma, para além dos casos de laboração contínua, desde que a entidade patronal justifique por escrito a sua necessidade e mediante acordo da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, da comissão sindical ou intersindical ou dos sindicatos interessados.

4 — A aceitação ou recusa por parte dos órgãos representativos dos trabalhadores deverá ser justificada por escrito.

5 — O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo em regra não inferior a uma hora nem superior a duas, entre as 12 e as 15 horas.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Fixação do horário de trabalho

1 — Compete às entidades patronais estabelecer os horários de trabalho dentro dos condicionamentos da lei e do presente contrato e de acordo com os trabalhadores ou com os respectivos órgãos representativos na empresa.

2 — A aceitação ou recusa por parte dos órgãos representativos dos trabalhadores deverá ser justificada por escrito.

3 — As empresas cuja organização de trabalho, produção e condições económico-financeiras o permitam

deverão estudar a adopção progressiva do regime de horário de trabalho com duração inferior à prevista no n.º 2 da cláusula anterior.

4 — Salvo os casos previstos na cláusula seguinte, o cumprimento do horário de trabalho será obrigatório para todos os trabalhadores, devendo as entidades patronais providenciar no sentido de que o controlo do seu cumprimento seja uniforme para todos os que prestem serviço no mesmo estabelecimento.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho mediante requerimento das entidades patronais, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção (chefe de secção ou superior) e os vendedores, desde que os interesses objectivos da empresa o exijam.

2 — Poderão igualmente ser isentos do horário de trabalho outros trabalhadores com funções de chefia, desde que o solicitem por escrito à entidade patronal, devendo esse pedido ser acompanhado do parecer favorável do respectivo sindicato.

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

4 — Os requerimentos da isenção de horário de trabalho dirigidos ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade serão acompanhados da declaração de concordância dos trabalhadores ou, do pedido previsto no n.º 2, bem como do parecer dos respectivos sindicatos e demais documentos necessários para comprovar os factos alegados.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Serviços temporários

1 — A entidade patronal pode encarregar temporariamente o trabalhador, mediante o acordo deste e até ao limite de 90 dias por ano, seguidos ou interpolados, de serviços não compreendidos na sua profissão, desde que não implique diminuição da retribuição nem modificação substancial da sua posição.

2 — O acordo do trabalhador será dispensável nos casos fortuitos ou imprevisíveis que possam ocasionar prejuízos sérios que envolvam risco grave para a empresa e enquanto tais circunstâncias perduram, salvo se o contrário resultar do contrato individual de trabalho, devendo em qualquer caso consultarem-se os órgãos representativos dos trabalhadores na empresa.

3 — Quanto aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos dos números anteriores, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Substituição dos trabalhadores da mesma profissão

Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro da mesma profissão mas de escalão superior, terá

direito ao respectivo grau de remuneração durante o tempo efectivo da substituição.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Execução de funções de diversas profissões

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

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

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

4 — Nos casos de substituição previstos no número anterior, o substituto adquire o direito a ocupar a vaga do substituído, caso esta venha a ocorrer durante o período de substituição, desde que o trabalhador esteja no exercício do cargo há pelo menos seis meses.

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

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

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo

1 — A contratação a termo reporta-se sempre a situações de carácter excepcional e não poderá ser utilizada pelas entidades patronais como meio de frustrar a aplicação das garantias ligadas ao contrato sem termo, designadamente a estabilidade ou relação contratual.

2 — A estipulação do termo será nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo.

3 — Só poderão celebrar-se contratos a termo por prazo inferior a seis meses nos seguintes casos:

- a) Substituição temporária do trabalhador;
- b) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;
- c) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro.

4 — Os trabalhadores contratados a termo terão as mesmas regalias dos trabalhadores efectivos, salvo se outras mais favoráveis forem acordadas, e terão prioridade em caso de admissão em regime de contrato sem termo.

5 — O contrato de trabalho a termo está sujeito à forma escrita, devendo ser assinado por ambas as partes e conter as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e residência ou sede dos contraentes;
- b) Categoria profissional e retribuição do trabalhador;
- c) Local e horário de trabalho;
- d) Data de início do trabalho;
- e) Prazo estipulado com indicação do motivo justificativo ou, no caso de contratos a termo incerto, da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifique a respectiva celebração ou o nome do trabalhador substituído;
- f) Data da celebração.

6 — Considera-se contrato sem termo aquele em que falte a redução a escrito, assinatura das partes, o nome ou denominação ou as referências exigidas na alínea e) do número anterior ou, simultaneamente, as referências exigidas nas alíneas d) e f) do mesmo número.

7 — O período experimental dos contratos a termo será de 30 dias, sendo reduzido a 15 dias para contratos de duração igual ou inferior a seis meses.

8 — Os trabalhadores contratados a termo por prazo inferior a um ano, têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de duração do contrato.

9 — Quando da caducidade do contrato a termo o trabalhador terá direito a uma compensação equivalente a dois dias de remuneração base por cada mês completo de duração do contrato.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho suplementar, desde que invoque motivos atendíveis.

3 — Em caso de prestação de trabalho suplementar por período não inferior a duas horas haverá uma interrupção de quinze minutos entre o período normal e o período suplementar de trabalho, a qual será sempre paga pela entidade patronal.

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

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Limites do trabalho suplementar

1 — Salvo os casos previstos no número seguinte, nenhum trabalhador poderá realizar mais de cento e vinte horas de trabalho suplementar por ano.

2 — Quando na iminência de prejuízos graves para a empresa, devidamente comprovados à comissão de

trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou ao sindicato respectivo, se tornar necessária a prestação de trabalho suplementar para além do limite previsto no número anterior, este será remunerado nos termos do n.º 4 da cláusula 95.<sup>a</sup>

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou feriado, confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% do trabalho suplementar realizado.

2 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho realizado e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes.

3 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório dá direito a descansar num dos três dias úteis seguintes.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

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

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

3 — A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25% à retribuição do trabalho prestado durante o dia, devendo aquela percentagem acrescer a outras prestações complementares eventualmente devidas, com excepção das respeitantes aos regimes de turnos.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Regime de turnos

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

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

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

- a) Em regime de dois turnos, o período normal de trabalho semanal é de quarenta horas, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira;

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

4 — A distribuição do período normal de trabalho semanal poderá fazer-se de outra forma, desde que a entidade patronal justifique por escrito a sua necessidade, ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical, ou os sindicatos interessados, devendo o respectivo parecer acompanhar o pedido de aprovação ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

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

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

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

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

8 — Nos regimes de três turnos haverá um período diário de trinta minutos para refeição nas empresas que disponham de refeitório ou cantina onde as refeições possam ser servidas naquele período, e de quarenta e cinco minutos quando não disponham desses serviços e este tempo será considerado para todos os efeitos como tempo de serviço.

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

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

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

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

13 — São permitidas as trocas de turno entre os trabalhadores da mesma profissão e escalão, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e a entidade patronal.

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

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

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

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Trabalhador-estudante

Ao trabalhador-estudante aplica-se o regime da Lei n.º 116/97, de 4 de Novembro, que aqui se dá por integralmente reproduzida.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores estrangeiros

Na ocupação de trabalhadores estrangeiros será obrigatoriamente observada a igualdade de tratamento em particular no tocante à retribuição e outros benefícios económicos, relativamente a trabalhadores portugueses que, na empresa, tenham categoria e funções idênticas.

## CAPÍTULO V

### Remunerações mínimas

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Remunerações mínimas do trabalho

As remunerações certas mínimas mensais dos trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes do anexo I.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

Ao trabalhadores abrangidos pelo presente contrato será assegurada uma retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade em observância do princípio constitucional de que a trabalho igual salário igual, sem distinção da idade, sexo, raça, religião ou ideologia.

### Cláusula 92.<sup>a</sup>

#### Forma de pagamento

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

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

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

sendo:

*RM* — retribuição mensal;

*HS* — horário semanal.

### Cláusula 93.<sup>a</sup>

#### Desconto das horas de falta

1 — A empresa tem direito a descontar na retribuição do trabalhador a quantia referente às horas de serviço correspondentes às ausências, salvo nos casos expressamente previstos neste contrato.

2 — As horas de falta não remuneradas serão descontadas na remuneração mensal na base da remuneração/hora calculada nos termos da cláusula anterior, excepto se as horas de falta no decurso do mês forem em número superior à média mensal das horas de trabalho, caso em que a remuneração mensal será correspondente às horas de trabalho efectivamente prestadas.

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

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

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

4 — Em nenhum caso poderão ser descontados pela entidade patronal períodos correspondentes a dias de descanso semanal definidos nos termos deste contrato.

### Cláusula 94.<sup>a</sup>

#### Condições especiais de retribuição

1 — Nenhum trabalhador com funções de chefia poderá receber uma retribuição inferior à efectivamente auferida pelo profissional mais sob a sua orientação, acrescida de 5% sobre esta última remuneração não podendo este acréscimo ser inferior a 7000\$.

2 — Os caixas, cobradores e controladores-caixa (hotelaria) têm direito a um subsídio mensal para falhas no valor de 6,5% da média aritmética resultante da soma das tabelas I e II.

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

4 — Os trabalhadores que procedam aos pagamentos referidos no número anterior terão direito às seguintes gratificações mensais:

Montante global manuseado até 1 000 000\$ — 4,5%;

Montante global manuseado superior a 1 000 000\$ — 6,5%.

O subsídio será calculado com base na média aritmética a que se refere o n.º 2 desta cláusula.

5 — O subsídio previsto no n.º 2 desta cláusula fará parte integrante da retribuição mensal do trabalhador, o mesmo se verificando quanto à gratificação prevista no n.º 4, sempre que os pagamentos que a ela dão direito sejam efectuados, com carácter de regularidade e permanência, pelo mesmo trabalhador.

6 — Sempre que os trabalhadores referidos no n.º 2 sejam substituídos no desempenho das respectivas funções, o substituto receberá o subsídio na parte proporcional ao tempo de substituição.

7 — Consideram-se abrangidos pelo n.º 4 os trabalhadores que tenham a seu cargo os pagamentos e, designadamente efectuem o recebimento e subsequente repartição de um valor global e procedam à conferência e prestação de contas aos serviços de tesouraria ou outros pelos pagamentos efectuados.

### Cláusula 95.<sup>a</sup>

#### Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar será remunerado com um acréscimo de 50% sobre a remuneração normal na primeira hora diária, 75% na segunda hora e 100% nas restantes, o que se traduz na aplicação das seguintes fórmulas (em que *RH* significa remuneração/hora normal):

Trabalho suplementar	Trabalho diurno	Trabalho nocturno
Primeira hora .....	1,5× <i>RH</i>	1,75× <i>RH</i>
Segunda hora .....	1,75× <i>RH</i>	2× <i>RH</i>
Horas restantes .....	2× <i>RH</i>	2,25× <i>RH</i>

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

3 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue além das 20 horas, a empresa é obrigada ao fornecimento gratuito da refeição ou, no caso de não possuir instalações próprias para o efeito, ao pagamento da mesma.

4 — Para além do limite anual previsto na cláusula 84.<sup>a</sup> o trabalho suplementar será remunerado com o acréscimo de 75% sobre a retribuição normal na primeira hora e 100% nas restantes.

### Cláusula 96.<sup>a</sup>

#### Retribuição do trabalho em dias feriados ou de descanso

1 — O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, quer obrigatórios, quer concedidos pela entidade patronal, sem que esta os possa compensar com trabalho suplementar.

2 — As horas de trabalho prestado nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar serão pagas

pelo valor correspondente a três vezes a remuneração/hora normal, isto é:

$$R=3 \times n \times RN$$

sendo:

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

*n*=número de horas de trabalho prestado;

*RH*=remuneração/hora normal.

3 — As horas de trabalho prestadas em dias feriados serão pagas pelo valor correspondente a duas e meia vezes a remuneração/hora normal, além do pagamento do dia integrado na retribuição mensal.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Proibição de regimes especiais de retribuição

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

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Casos de redução de capacidade para o trabalho

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

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

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

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

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

2 — Os trabalhadores que tenham menos de seis meses de antiguidade e aqueles cujo contrato de trabalho cesse antes da data de pagamento do subsídio receberão uma fracção proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil correspondente.

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

a) No ano da incorporação, o trabalhador receberá o subsídio na totalidade, se na data do paga-

mento estiver ao serviço da entidade patronal; caso contrário aplicar-se-á o disposto na parte final do n.º 2 desta cláusula.

b) No ano do regresso, receberá igualmente o subsídio na totalidade, se na data do pagamento estiver de novo ao serviço da entidade patronal.

4 — Em caso de suspensão do contrato por qualquer outro impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito, quer no ano de suspensão, quer no ano de regresso, à totalidade do subsídio, se tiver prestado seis ou mais meses de serviço e à parte proporcional ao tempo de serviço prestado, se este não tiver atingido seis meses.

5 — O subsídio será pago conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro, salvo em caso de suspensão emergente do serviço militar obrigatório, ou em caso de cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento terá lugar na data da suspensão ou da cessação.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Data e documento de pagamento

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

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

3 — Sempre que o trabalhador seja retido para efeitos de pagamento da retribuição, para além dos limites do seu horário normal de trabalho receberá o respectivo período de tempo como trabalho suplementar.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Mapas de pessoal

As entidades patronais procederão à elaboração e envio dos mapas de quadro de pessoal de acordo com a legislação em vigor.

## CAPÍTULO VI

### Deslocações em serviço

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

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

2 — Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço; na falta de indicação expressa no contrato individual de trabalho, quando este não seja fixo entende-se por local habitual de trabalho, a sede ou delegação ou

filial a que o trabalhador esteja administrativamente adstrito.

3 — Consideram-se pequenas deslocações as que permitam a ida e o regresso diário do trabalhador ao seu local habitual de trabalho, ou à sua residência habitual. São grandes todas as outras.

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

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

6 — Se o trabalhador concordar em utilizar veículo próprio ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe, por cada quilómetro percorrido, 0,26 ou 0,12 do preço do litro de gasolina super que vigorar, consoante se trate de veículo automóvel ou de motociclo ou ciclomotor; quando esta utilização tiver carácter de regularidade, a empresa obriga-se ainda a efectuar um seguro contra todos os riscos incluindo responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente, desde que em serviço da entidade patronal.

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

8 — O tempo de trajecto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho, não será considerado para efeitos do disposto no n.º 1 da cláusula 84.<sup>a</sup> e será sempre remunerado como trabalho suplementar.

9 — Os trabalhadores deslocados têm direito ao pagamento das despesas de transporte.

10 — Nas grandes deslocações os trabalhadores têm direito:

- a) Ao regresso imediato e ao pagamento das viagens, se ocorrer falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos ou pais, ou ainda por altura do Natal e da Páscoa, salvo se, neste último caso, e tratando-se de deslocação no estrangeiro, for celebrado acordo em contrário entre o trabalhador e a empresa;
- b) Nos casos previstos na alínea anterior, o trabalhador terá direito ao tempo indispensável para viagens.

11 — Nenhum trabalhador pode ser deslocado sem o seu consentimento, salvo se contrário resultar do seu contrato individual de trabalho ou se verifiquem casos de força maior ou iminência de prejuízos graves para a empresa devidamente comprovados junto da comissão sindical, comissão intersindical ou sindicato respectivo.

## Cláusula 103.<sup>a</sup>

### Pequenas deslocações

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

- a) Ao pagamento das refeições a que houver lugar;
- b) Sem prejuízo de práticas mais favoráveis em vigor nas empresas, o trabalhador terá direito ao pagamento de uma verba diária fixa de 0,50% da média aritmética resultante da soma das tabelas I e II desde que a soma dos tempos de deslocação, incluindo os tempos de trajecto, exceda uma hora e trinta minutos.
- c) Ao regresso imediato e ao pagamento das despesas de transporte, se ocorrer falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos ou pais.

## Cláusula 104.<sup>a</sup>

### Grandes deslocações no continente

1 — Os trabalhadores além da sua retribuição normal, terão direito nas grandes deslocações no continente:

- a) A uma verba diária fixa de 0,8% da média aritmética resultante da soma das tabelas I e II;
- b) Ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação durante o período efectivo de deslocação.

2 — O pagamento das despesas a que se refere a alínea b) pode ser substituído por uma ajuda de custo diária a acordar entre as partes.

## Cláusula 105.<sup>a</sup>

### Grandes deslocações fora do continente

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

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

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

3 — Os princípios estatuídos nos números anteriores podem ser alterados por acordo das partes.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Descanso suplementar nas grandes deslocações

1 — A partir da entrada em vigor do presente contrato os trabalhadores em grande deslocação terão direito a um dia útil de descanso suplementar por cada 30 dias consecutivos de grande deslocação para local situado fora de um raio de 250 km, contados a partir do local habitual de trabalho, até um máximo de 5 dias por cada ano.

2 — Os trabalhadores que em grande deslocação estejam acompanhados de familiar não beneficiam da regalia consignada no n.º 1.

3 — Não beneficiam também do disposto no n.º 1 os trabalhadores em grande deslocação a quem as empresas facultem ou paguem transporte semanal para o local habitual de trabalho ou residência habitual do trabalhador.

4 — O disposto nesta cláusula pode ser alterado por mútuo acordo das partes.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Doenças do pessoal nas grandes deslocações

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

2 — Durante os períodos de doença, comprovados por atestado médico, o trabalhador deslocado manterá, conforme os casos, os direitos previstos nas cláusulas 102.<sup>a</sup> e 103.<sup>a</sup> e terá direito ao pagamento da viagem de regresso se esta for prescrita pelo médico assistente ou faltar no local a assistência médica necessária.

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

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

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Seguro do pessoal deslocado

1 — Nas grandes deslocações as empresas deverão segurar os trabalhadores durante o período de deslocação contra os riscos de acidente de trabalho nos termos da lei e deverão ainda efectuar um seguro de acidentes pessoais, cobrindo os riscos de morte e invalidez permanente de valor nunca inferior a 7500 contos.

2 — Os familiares que, mediante acordo com a entidade patronal, acompanhem o trabalhador serão cobertos individualmente por um seguro de riscos de viagem de valor a acordar entre as partes.

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Transporte e preparação das grandes deslocações

1 — Compete às empresas, para além do pagamento das despesas de transporte, o pagamento das despesas de preparação das grandes deslocações, bem como das de transporte em serviço que ocorram no local da deslocação.

2 — O meio e a classe de transporte a utilizar deverão ser acordados entre a entidade patronal e os trabalhadores, devendo, quando se trate de deslocações em grupo, ser idêntico para todos os trabalhadores.

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Férias do pessoal deslocado

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

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

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Períodos de inactividade

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

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Abono para equipamento ou vestuário

Os trabalhadores deslocados fora do continente terão direito a um abono correspondente às despesas com a aquisição do vestuário e equipamento de uso individual, em termos a acordar caso a caso, tendo em atenção a natureza do equipamento e o tempo de deslocação.

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### Falecimento do pessoal deslocado

1 — No caso de falecimento do trabalhador ou familiar deslocado nas condições previstas no n.º 2 da cláusula 108.<sup>a</sup>, serão suportados pela empresa os encargos decorrentes da transferência do corpo para o local da residência habitual.

2 — Sempre que a transferência do corpo deva ser feita para local que não coincida com o da residência habitual, a empresa suportará os encargos correspondentes ao previsto no n.º 1.

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Salvo o disposto no n.º 3 da cláusula 76.<sup>a</sup>, os dias de descanso semanal, para os trabalhadores abrangidos por este contrato, são o sábado e o domingo.

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

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

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São considerados, para todos os efeitos, feriados obrigatórios os seguintes dias:

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

2 — Além dos dias previstos no número anterior, serão igualmente considerados feriados obrigatórios o feriado municipal da localidade e a terça-feira de Carnaval, os quais poderão, todavia, ser substituídos por qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou o sindicato respectivo.

3 — A realização de trabalho nos dias referidos nos números anteriores pode ter lugar mediante acordo da comissão sindical ou intersindical, ou o sindicato respectivo quando ocorram motivos ponderosos, designadamente tratando-se de serviços de reparação, manutenção ou directamente destinados à utilização dos consumidores.

4 — Toda e qualquer suspensão de contrato de trabalho por motivo de «pontes», fins-de-semana, tradição local ou outros que corresponda ao desejo dos trabalhadores, dará lugar à distribuição de trabalho por calendário anual, mediante acordo da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, da comissão sindical ou intersindical ou do sindicato respectivo.

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — Em cada ano civil os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a gozar férias respeitantes ao trabalho prestado no ano anterior, salvo o disposto no n.º 2 da cláusula seguinte.

2 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por trabalho suplementar ou qualquer outra modalidade, salvo nos casos especiais previstos neste contrato.

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

#### Cláusula 117.<sup>a</sup>

##### Duração das férias

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

2 — Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador gozará um período de férias proporcional aos meses de antiguidade que teria em 31 de Dezembro.

3 — As férias deverão ser gozadas em dias seguidos salvo se a entidade patronal e o trabalhador acordarem em que o respectivo período seja gozado interpoladamente, devendo neste caso ser salvaguardado um período mínimo de 10 dias úteis consecutivos.

4 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador, além das férias e subsídios vencidos, se ainda as não tiver gozado, a parte proporcional das férias e subsídios relativos ao ano da cessação.

#### Cláusula 118.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

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

#### Cláusula 119.<sup>a</sup>

##### Acumulação de férias

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

2 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exercem a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nos arquipélagos dos Açores e Madeira;
- b) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade nos arquipélagos dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no continente;
- c) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

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

#### Cláusula 120.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

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

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

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

4 — No caso do trabalhador adoecer durante o período de férias são as mesmas suspensas desde que a entidade patronal seja do facto informada prosseguindo logo após a alta ou em data a acordar entre as partes, o gozo dos restantes dias de férias preferencialmente dentro do período previsto no n.º 3.

5 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, preferencialmente dentro do período previsto no n.º 3.

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

7 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, as partes interessadas poderão acordar na antecipação do período de férias para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato; na falta de acordo observar-se-á o disposto no n.º 2 desta cláusula.

8 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano, obrigando-se as empresas a enviar cópia aos sindicatos interessados.

9 — Se o mapa de férias não tiver sido afixado até ao dia 15 de Abril ou não tiver sido respeitado pela entidade patronal o período referido no n.º 3, caberá ao trabalhador fixar o período em que gozará as suas férias, desde que o faça por escrito e com uma antecedência mínima de 30 dias em relação à data do início das mesmas.

10 — No caso de o trabalhador ter exercido o direito conferido no número anterior e a entidade patronal se recusar a conceder férias no período fixado pelo trabalhador, incorre aquela nas sanções previstas na cláusula 123.<sup>a</sup>

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

12 — Nos casos previstos nos n.ºs 4 e 5 desta cláusula, sempre que não haja acordo quanto à marcação do período de férias, deverá para o efeito ser ouvida a comissão sindical ou intersindical ou o sindicato respectivo.

## Cláusula 121.<sup>a</sup>

### Encerramento para férias

Sempre que as conveniências da produção o justifiquem, as empresas podem encerrar total ou parcialmente os seus estabelecimentos para efeito de férias, nos termos da lei, devendo o parecer da comissão de trabalhadores ou, na falta desta, da comissão sindical ou intersindical, ou os sindicatos interessados, acompanhar o competente pedido de autorização.

## Cláusula 122.<sup>a</sup>

### Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador não pode exercer outra actividade remunerada durante as férias, a não ser que já a viesse exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorizar a isso.

2 — A transgressão ao disposto no número anterior, além de constituir infracção disciplinar, dá à entidade patronal o direito de reaver o subsídio de férias na parte correspondente.

## Cláusula 123.<sup>a</sup>

### Não cumprimento da obrigação de conceder férias

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

2 — O trabalhador terá ainda direito ao período de férias em falta, bem como a receber o respectivo subsídio.

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

## Cláusula 124.<sup>a</sup>

### Férias e suspensão do contrato de trabalho

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

2 — Se o ano de cessação do impedimento prolongado for posterior ao ano de início do referido impedimento, o trabalhador terá direito ao período de férias que teria vencido em 1 de Janeiro do ano do regresso, como se estivesse estado ininterruptamente ao serviço, que só poderá ser gozado após o decurso de três meses ao serviço da empresa.

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

#### Cláusula 125.<sup>a</sup>

##### Regresso do trabalhador após o serviço militar

1 — Após o cumprimento do serviço militar, o trabalhador retomar o lugar na empresa, para o que deve notificá-la, pessoalmente ou através de carta registada com aviso de recepção, no prazo de quinze dias depois de ter sido licenciado e apresentar-se ao serviço no mesmo prazo, sob pena de perder o direito ao lugar.

2 — O trabalhador manter-se-á no referido lugar durante um período de três meses, em regime de readaptação, após o que lhe será atribuída a profissão e escalão que lhe caberiam se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

#### Cláusula 126.<sup>a</sup>

##### Interrupção de férias

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

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

#### Cláusula 127.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

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

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

- a) Quando o pedido não se achar devidamente fundamentado;
- b) Quando a licença se destinar ao exercício de uma actividade remunerada noutra empresa.

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

4 — O trabalhador só poderá voltar a usar do direito previsto no n.º 1 decorrido que seja um ano.

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

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

7 — No caso de comprovadamente o trabalhador ter utilizado o período de licença sem retribuição para finalidade diversa da expressa na sua fundamentação, ficará impedido de usar deste direito durante três anos consecutivos.

#### Cláusula 128.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

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

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

#### Cláusula 129.<sup>a</sup>

##### Atrasos na apresentação ao serviço

1 — O trabalhador que se apresente ao serviço com um atraso iniciará o trabalho desde que o justifique.

2 — A entidade patronal poderá descontar a remuneração correspondente ao tempo não trabalhado, salvo se o atraso tiver sido motivado por razões alheias à vontade do trabalhador, nos termos das alíneas *i*) e *j*) do n.º 1 da cláusula 131.<sup>a</sup>

#### Cláusula 130.<sup>a</sup>

##### Faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam perda de retribuição.

2 — O tempo correspondente às faltas injustificadas não será contado para efeito de antiguidade.

#### Cláusula 131.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por motivo de acidente ou doença de qualquer natureza;
- b) As dadas durante cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais e filhos, por parentesco ou adopção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras);
- c) As dadas durante dois dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós e bisavós por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos por parentesco, afinidade ou adopção plena, irmãos consanguíneos ou por adopção plena e cunhados) ou de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- d) As dadas para acompanhamento de funerais das pessoas previstas nas alíneas *b*) e *c*), quando o funeral não tiver lugar nos dias da falta resultantes daquelas alíneas;
- e) As dadas durante 11 dias consecutivos, excluindo os dias de descanso intercorrentes, por ocasião do casamento do trabalhador;
- f) As dadas durante dois dias úteis, seguidos ou interpolados, dentro dos vinte dias subsequentes ao nascimento de filhos;
- g) As dadas pelo tempo indispensável para prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar do trabalhador, considerando-se como tal o cônjuge, parentes

e afins e, bem assim, quaisquer outras pessoas que com ele vivam em comunhão de mesa e habitação;

- h) As dadas pelo tempo indispensável à prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- i) As que resultem de motivo de força maior, em consequência de cataclismo, inundação, tempestade ou situação extraordinária semelhante impeditiva da apresentação do trabalhador ao serviço;
- j) As que resultem de imposição devidamente comprovada, de autoridade judicial, militar ou policial;
- l) As dadas por motivo de detenção ou prisão preventiva do trabalhador, enquanto não se verificar a prisão efectiva resultante de decisão condenatória;
- m) As dadas para exercer as funções de bombeiro, desde que o número de faltas não exceda, em média, três dias por mês, tal não cause prejuízo para a actividade da entidade empregadora e as faltas sejam devidamente justificadas nos termos da lei;
- n) As dadas para doar sangue, salvo quando haja motivos urgentes e inadiáveis de serviço que naquele momento desaconselhem o seu afastamento do local de trabalho;
- o) As dadas pelos candidatos durante o período de campanha para os órgãos representativos das autarquias locais;
- p) As dadas para exercício de funções nos termos do Estatuto dos Eleitos Locais;
- q) As dadas pelos membros das mesas das assembleias ou secções de voto no dia seguinte ao da eleição;
- r) As que forem prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade empregadora.

2 — Não implicam perda de retribuição:

- a) As faltas previstas nas alíneas b), c) e), f), i), j), m), n), o), p), q) e r) do número anterior;
- b) As faltas previstas na alínea g) do número anterior até ao limite de 20 dias por ano, desde que justificadas por uma declaração de um serviço médico ou por outro meio idóneo, sem prejuízo da sua eventual comprovação pelos serviços da empresa.

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

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

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

6 — Os documentos a que se refere o número anterior serão obrigatoriamente fornecidos pela entidade empregadora, a pedido do trabalhador, e deverão obedecer ao modelo constante do anexo IV.

## CAPÍTULO VIII

### Direitos especiais

#### Cláusula 132.<sup>a</sup>

##### Aptidões

As mulheres e os menores podem exercer qualquer profissão compatível com as suas aptidões, sem prejuízo dos limites estabelecidos neste contrato ou na lei.

#### Cláusula 133.<sup>a</sup>

##### Maternidade e paternidade

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

- a) Receber, em identidade de tarefas e qualificações, a mesma retribuição dos homens;
- b) Não desempenhar durante a gravidez e até três meses após o parto tarefas clinicamente desaconselhadas para o seu estado, sem diminuição da retribuição;
- c) Faltar durante 120 dias no período da maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade ou aposentação;
- d) Faltar dois períodos de uma hora por dia, as trabalhadoras que amamentem os filhos durante todo o tempo que durar a amamentação e sem diminuição da retribuição nem redução do período de férias; os dois períodos de uma hora podem ser acumulados mediante acordo das partes. No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai têm direito, por decisão conjunta, à falta acima referida para aleitação até o filho perfazer um ano.

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

3 — As trabalhadoras que se encontrem em período de gravidez, e até um ano após o parto, serão dispensadas de pagar as indemnizações fixadas para a denúncia do contrato sem aviso prévio.

4 — É vedado às mulheres o trabalho com produtos tóxicos, ácidos ou líquidos corrosivos e gases nocivos, salvo se esse trabalho estiver especificamente compreen-

dido no exercício da sua profissão, bem como o transporte de pesos superiores a 15 kg com carácter de regularidade e a 20 kg em casos excepcionais.

5 — A não observância por parte da entidade patronal do disposto nas alíneas *b)*, *c)* e *d)* do n.º 1 desta cláusula, além de a fazer incorrer nas multas previstas por lei, confere à trabalhadora o direito a rescindir o contrato de trabalho com justa causa, com o direito a um indemnização equivalente à retribuição que receberia até ao fim do período referido na alínea *b)*, salvo se outra maior lhe for devida, sem que, em qualquer dos casos, a indemnização possa ser inferior a 12 meses de retribuição.

#### Cláusula 134.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

1 — É válido o contrato com menores que tenham completado 16 anos de idade, salvo oposição escrita dos seus representantes legais.

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

#### Cláusula 135.<sup>a</sup>

##### Condições especiais de trabalho dos menores

1 — É vedado às entidades patronais utilizar menores nos serviços de balancés, guilhotinas, quinadeiras e prensas de qualquer tipo e em polimento de metal, assim como em postos de trabalho sujeitos a elevadas ou baixas temperaturas, elevado grau de poluição ou que exijam esforços prejudiciais ao normal desenvolvimento do jovem.

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

3 — É proibida a prestação de trabalho suplementar por menores.

## CAPÍTULO IX

### Disciplina

#### Cláusula 136.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

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

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

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

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

4 — As empresas comunicarão ao sindicato respectivo a aplicação das penalidades previstas nas alíneas *b)* e seguintes do n.º 1 desta cláusula, bem como os motivos que as determinaram.

5 — A empresa facultará ao trabalhador cópia do processo disciplinar, sempre que este o solicite.

#### Cláusula 137.<sup>a</sup>

##### Aplicação de sanções

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

2 — As sanções de suspensão de trabalho só poderão ser aplicadas mediante processo disciplinar de que conste audiência do arguido e a indicação dos meios de prova produzidos.

#### Cláusula 138.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

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

2 — Na mesma data, será remetida à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical da empresa cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

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

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

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

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

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

de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical da empresa e, no caso de o trabalhador ser representante sindical, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

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

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

10 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical da empresa e, no caso do n.º 3, à associação sindical respectiva.

11 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador suspende o decurso do prazo estabelecido na cláusula 139.<sup>a</sup> do presente contrato.

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

#### Cláusula 139.<sup>a</sup>

##### **Caducidade do procedimento disciplinar**

Qualquer que seja a sanção disciplinar a aplicar ao trabalhador, o procedimento disciplinar caduca se não tiver início nos 60 dias subsequentes à verificação ou conhecimento dos factos constitutivos da infracção disciplinar.

#### Cláusula 140.<sup>a</sup>

##### **Execução de sanções disciplinares**

A execução de sanções disciplinares, com excepção do despedimento, terá lugar no prazo de 30 dias a contar da decisão, sob pena de caducar.

### CAPÍTULO X

#### **Cessação do contrato de trabalho**

#### Cláusula 141.<sup>a</sup>

##### **Cessação do contrato de trabalho**

1 — A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal aplicável.

2 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

#### Cláusula 142.<sup>a</sup>

##### **Cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador**

1 — Constituem justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador os seguintes comportamentos da entidade empregadora:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensas à integridade física, liberdade, honra, ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela entidade empregadora ou seus representantes legítimos.

2 — Constitui ainda justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador:

- a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;
- c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

3 — Se o fundamento da rescisão for o da alínea a) do n.º 2, o trabalhador deve notificar a entidade empregadora com a máxima antecedência possível.

### CAPÍTULO XI

#### **Higiene e segurança no trabalho**

#### Cláusula 143.<sup>a</sup>

##### **Princípio geral**

As entidades patronais instalarão obrigatoriamente os trabalhadores ao seu serviço em boas condições de higiene e segurança, observando o regulamento constante do anexo VI.

### CAPÍTULO XII

#### **Comissão paritária**

#### Cláusula 144.<sup>a</sup>

##### **Constituição**

1 — Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor deste contrato, será criada uma comissão paritária constituída por três vogais em representação das associações patronais e igual número em representação das associações sindicais outorgantes.

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

3 — Os representantes das associações patronais e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se

acompanhar dos assessores que julgarem necessários, os quais não terão direito a voto.

4 — A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

#### Cláusula 145.<sup>a</sup>

##### Competência

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente contrato;
- b) Proceder à definição e enquadramento de profissões;
- c) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação deste contrato.

#### Cláusula 146.<sup>a</sup>

##### Subcomissões

1 — A comissão paritária criará, quando o entender, subcomissões destinadas ao estudo de matérias bem determinadas, tendo em vista ulteriores deliberações.

2 — Ao funcionamento dessas subcomissões aplicar-se-á, na parte adaptável, o disposto nas cláusulas anteriores.

#### Cláusula 147.<sup>a</sup>

##### Funcionamento

1 — A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais efectivos e substituídos sejam comunicados por escrito, no prazo previsto no n.º 1 da cláusula 144.<sup>a</sup>, à outra parte e ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

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

3 — As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas e consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do presente contrato.

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

5 — As demais regras de funcionamento da comissão serão objecto de regulamento interno, a elaborar logo após a sua constituição.

### CAPÍTULO XIII

#### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 148.<sup>a</sup>

##### Multas

1 — Sem prejuízo das sanções especialmente previstas na lei, as entidades patronais que infringirem os preceitos deste contrato serão punidas com multa de 500\$

a 3000\$ por cada trabalhador em relação ao qual se verificar a infracção.

2 — Quando a infracção respeitar a uma generalidade de trabalhadores a multa aplicável será de 15 000\$ a 150 000\$.

3 — Sem prejuízo da aplicação de pena mais grave prevista pela lei geral, sempre que a infracção for acompanhada de coacção, falsificação, simulação ou qualquer meio fraudulento, será a mesma punida com multa de 15 000\$ a 150 000\$, e a tentativa com multa de 3000\$ a 30 000\$.

4 — Em tudo o mais será aplicável o disposto na lei.

#### Cláusula 149.<sup>a</sup>

##### Carácter globalmente mais favorável

1 — O presente contrato substitui todos os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis aos trabalhadores representados pelas associações sindicais outorgantes cujas profissões constem do anexo II e às empresas representadas pelas associações patronais outorgantes.

2 — Nos precisos termos do número anterior este contrato considera-se globalmente mais favorável do que os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho substituídos.

3 — Por efeito da aplicação das disposições deste contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de escalão, diminuição da retribuição ou regalias de carácter permanente anteriormente estabelecidas pelas entidades patronais.

### ANEXO I

#### I — Remunerações mínimas

Grau	Tabela I	Tabela II
0 .....	163 500\$00	169 900\$00
1 .....	140 600\$00	145 900\$00
2 .....	123 100\$00	128 300\$00
3 .....	118 700\$00	124 400\$00
4 .....	108 600\$00	113 300\$00
5 .....	104 300\$00	109 200\$00
6 .....	95 500\$00	101 700\$00
7 .....	92 300\$00	97 000\$00
8 .....	87 400\$00	92 100\$00
9 .....	82 100\$00	85 900\$00
10 .....	77 100\$00	80 900\$00
11 .....	73 400\$00	76 300\$00
12 .....	71 300\$00	74 100\$00
13 .....	70 300\$00	72 300\$00
14 .....	63 500\$00	64 500\$00
15 .....	63 500\$00	63 500\$00
16 .....	50 800\$00	50 800\$00
17 .....	50 800\$00	50 800\$00
18 .....	50 800\$00	50 800\$00
19 .....	50 800\$00	50 800\$00
20 .....	50 800\$00	50 800\$00

Nota. — Média aritmética resultante da soma das tabelas I e II: Rm (média)=86 726\$.

**Quadros com os graus de remuneração dos aprendizes e praticantes metalúrgicos**

Aprendizes das profissões cujo 1.º escalão se integra nos graus 6 (a), 7 e 8

Idade de admissão	Tempo de aprendizagem			
	1.º ano		2.º ano	
	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II
16 anos .....	19	19	18	18
17 anos .....	18	18	—	—

(a) Apenas para traçador de construção naval e traçador-planificador.

Praticantes das profissões cujo 1.º escalão se integra no grau 6 (a)

Tempo do tirocínio	Tabela I	Tabela II
Praticante do 1.º ano .....	14	14
Praticante do 2.º ano .....	12	12

(a) Apenas para traçador de construção naval e traçador-planificador.

Praticantes das profissões cujo 1.º escalão se integra no grau 7

Tempo do tirocínio	Tabela I	Tabela II
Praticante do 1.º ano .....	14	14
Praticante do 2.º ano .....	13	13

Praticantes das profissões cujo 1.º escalão se integra no grau 8

Tempo do tirocínio	Tabela I	Tabela II
Praticante do 1.º ano .....	15	15
Praticante do 2.º ano .....	14	14

Praticantes das profissões cujo 1.º escalão se integra nos graus 9

Idade de admissão	Tempo de prática			
	1.º ano		2.º ano	
	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II
16 anos .....	17	17	15	15
17 anos .....	15	15	—	—

Praticantes das profissões cujo 1.º escalão se integra nos graus 10

Idade de admissão	Tempo de prática			
	1.º ano		2.º ano	
	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II
16 anos .....	18	18	16	16
17 anos .....	16	16	—	—

**II — Critério diferenciador das tabelas salariais**

1 — A tabela I aplica-se às empresas cujo volume de facturação anual global seja inferior a 113 000 contos, deduzidos os impostos e taxas que não incidam sobre as margens de lucro, e a tabela II às restantes empresas.

2 — Na determinação do valor da facturação anual global das empresas, para efeitos de determinação da tabela aplicável, tomar-se-á por base a média dos montantes de facturação nos últimos três anos de exercício.

3 — No caso das empresas com menos de três anos de laboração, o valor de facturação calculado com base nos anos de exercício já apurado (dois ou um).

4 — No caso de ser o primeiro ano de laboração, aplicar-se-á a tabela I até à determinação da facturação anual.

5 — As empresas em que esteja a ser aplicada a tabela II, por força da regulamentação colectiva em vigor, não poderão passar a aplicar a tabela I.

**III — Produção de efeitos**

As tabelas salariais produzem efeitos a partir do dia 1 de Julho de 2000.

*Nota.* — Mantêm-se em vigor as matérias constantes nos anexos II, III, IV e V, que não constam na presente revisão.

**ANEXO VI**

**Regulamento de higiene e segurança**

**CAPÍTULO I**

**Higiene e segurança no trabalho**

**SECÇÃO I**

**Princípios gerais**

**Artigo 1.º**

**Princípios gerais**

1 — A instalação e elaboração dos estabelecimentos industriais abrangidos pelo presente contrato devem obedecer às condições necessárias que garantam a higiene e segurança dos trabalhadores.

2 — As empresas obrigam-se, em especial, a criar em todos os locais de trabalho as condições de higiene e segurança constantes do presente regulamento.

**Artigo 2.º**

**Fiscalização**

A fiscalização dos estabelecimentos industriais, para efeitos da matéria constante do presente regulamento, compete às entidades legalmente competentes.

**Artigo 3.º**

**Reclamações**

1 — Os trabalhadores, directamente ou por intermédio das comissões de prevenção e segurança ou do respectivo sindicato, têm o direito de apresentar às empre-

sas e às entidades fiscalizadoras as reclamações referentes às condições de higiene e segurança no trabalho.

2 — Sempre que os trabalhadores ou sindicatos requirem a fiscalização, o sindicato interessado poderá destacar o perito para acompanhar os representantes da entidade fiscalizadora, devendo ser-lhe facultados os documentos em que esta possa formular as medidas impostas às entidades patronais e respectivos prazos.

#### Artigo 4.º

##### Limpeza e conservação

1 — Todos os locais destinados ao trabalho ou descanso dos trabalhadores, ou os previstos para a sua passagem, as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição, assim como todo o equipamento, devem ser convenientemente conservados e mantidos em bom estado de limpeza.

2 — Cada trabalhador é responsável pela limpeza da máquina ou equipamento que lhe esteja distribuído, a qual deverá ser efectuada dentro do horário normal de trabalho.

#### Artigo 5.º

##### Ventilação

1 — Todos os locais destinados ao trabalho ou utilizados para as instalações sanitárias ou outras instalações comuns postas à disposição dos trabalhadores devem ser convenientemente arejados, de acordo com as condições específicas de cada local.

2 — A capacidade mínima de ar respirável, por pessoa, deverá ser estipulada pelos organismos oficiais.

3 — Para cumprimento do disposto neste artigo é necessário, designadamente, que:

- a) Os dispositivos de entrada natural do ar ou ventilação artificial sejam concebidos de tal maneira que assegurem a entrada suficiente de uma quantidade de ar novo, tendo em conta a natureza e as condições de trabalho;
- b) A velocidade normal de substituição do ar nos locais de trabalho fixos não seja prejudicial nem à saúde nem ao conforto das pessoas que neles trabalhem e seja de modo a evitar as correntes de ar incómodas ou perigosas;
- c) Na medida do possível, e tanto quanto as circunstâncias o exijam, sejam tomadas medidas apropriadas que assegurem, nos locais fechados, um grau higrométrico do ar conveniente.

#### Artigo 6.º

##### Condicionamento de ar

Quando um local de trabalho esteja apetrechado com um sistema de condicionamento de ar deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

#### Artigo 7.º

##### Iluminação

1 — Todos os locais de trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias

ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial ou de ambas, de acordo com as normas nacional ou internacionalmente adoptadas.

2 — Em todos os espaços fechados onde se possam desenvolver misturas explosivas a instalação eléctrica deve ser antideflagrante ou equivalente.

#### Artigo 8.º

##### Temperatura

1 — Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para passagem de pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem manter-se nas melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

2 — Deverão ser tomadas todas as medidas para se impedir o trabalho sob temperaturas excessivas, utilizando-se os meios técnicos disponíveis para tornar o ambiente de trabalho menos penoso. No caso de impossibilidade técnica, devem os trabalhadores rodar entre si durante a execução do trabalho sujeito às citadas condições: o estado de saúde destes trabalhadores deverá ser vigiado periodicamente.

3 — É proibido utilizar meios de aquecimento ou de refrigeração perigosos, susceptíveis de libertar emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

#### Artigo 9.º

##### Intensidade sonora

1 — Nos locais de trabalho, o nível de intensidade sonora não deverá ultrapassar os 85 dB (decibéis).

2 — Quando a natureza do trabalho provocar intensidade sonora superior à estabelecida, deverá recorrer-se a material de protecção individual apropriado.

#### Artigo 10.º

##### Água potável

1 — A água que não provenha de um serviço oficialmente encarregado de distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que, depois de devidamente analisada, o serviço de higiene competente autorize expressamente a respectiva distribuição e proceda à sua análise com intervalos não superiores a três meses.

2 — Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente encarregado da distribuição local deverá ser necessariamente aprovada pelo serviço de higiene competente.

3 — Qualquer distribuição de água não potável deve ter, nos locais onde possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

4 — Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e não potável.

## Artigo 11.º

### Lavabos e chuveiros

1 — Devem existir em locais apropriados, perfeitamente localizados quanto à sua utilização, lavabos suficientes.

2 — Os chuveiros serão providos de água quente e fria.

3 — Nos lavabos devem ser postos à disposição do pessoal sabão ou outro produto similar, toalhas de mão, de preferência individuais, ou quaisquer outros meios para se enxugar, nas devidas condições de higiene.

## Artigo 12.º

### Instalações sanitárias

1 — Devem existir para uso do pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

2 — As retretes devem comportar divisórias de separação, de forma a assegurar um isolamento suficiente.

3 — As retretes devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões e de papel higiênico ou de outras facilidades análogas e desinfectantes apropriados.

4 — Quando não dispuserem de ventilação necessária directa, as retretes devem dispor de um sistema de ventilação forçada.

5 — Devem ser previstas retretes distintas para homens e mulheres, devendo, de preferência, as primeiras ser providas de bacias tipo turco e as segundas de bacias de assento aberto à frente.

## Artigo 13.º

### Vestiários

1 — Para permitir ao pessoal guardar e mudar de vestuário que não seja usado durante o trabalho, existirão vestiários.

2 — Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e fechados à chave.

3 — Nos casos em que os trabalhadores estiverem expostos a substâncias tóxicas irritantes ou infectantes, os armários devem ser duplos, isto é, formados por dois compartimentos independentes, para permitir guardar roupa de uso pessoal em local diferente do da roupa de trabalho.

4 — As empresas devem manter os vestiários em boas condições de higiene, devendo os trabalhadores proceder de modo idêntico em relação aos armários que lhe estejam distribuídos.

5 — Serão separados os vestiários para os homens e para as mulheres.

## Artigo 14.º

### Equipamentos sanitários — Dotações mínimas

1 — As instalações sanitárias devem dispor, no mínimo, do seguinte equipamento:

- a) Um lavatório fixo por cada grupo de 10 indivíduos ou fracção que cessem simultaneamente o trabalho;
- b) Uma cabina de banho com chuveiro por cada grupo de 10 indivíduos ou fracção que cessem simultaneamente o trabalho, nos casos em que estejam expostos a calor intenso, a substâncias tóxicas, irritantes ou infectantes, a poeiras ou substâncias que provoquem sujidade e nos casos em que executem trabalhos que provoquem sudação;
- c) Uma retrete por cada grupo de 25 homens ou fracção trabalhando simultaneamente;
- d) Um urinol por cada grupo de 25 homens ou fracção trabalhando simultaneamente;
- e) Uma retrete por cada grupo de 15 mulheres ou fracção trabalhando simultaneamente.

2 — Nas cabinas de banho, que deverão ter piso antiderrapante, as empresas providenciarão no sentido da substituição dos estrados de madeira aí existentes por outros de matéria plástica, não estilhaçáveis, a fim de evitar a propagação de doenças.

3 — As indústrias que envolvam um contacto frequente com carvões, óleos, naftas ou produtos similares deverão providenciar no sentido da instalação de lava-pés providos de assento, em número suficiente para uso do pessoal.

## Artigo 15.º

### Refeitório

1 — As empresas deverão pôr à disposição do seu pessoal um lugar confortável, arejado e aseado, com mesas e cadeiras suficientes, onde todos os trabalhadores possam tomar as suas refeições.

2 — Nos refeitórios, ou na proximidade imediata destes, deve existir uma instalação para aquecimento dos alimentos, no caso de os mesmos não serem confeccionados no local, e água potável.

3 — Os trabalhadores não devem entrar no refeitório antes de despirem ou mudarem o seu fato de trabalho, sempre que esteja particularmente sujo ou impregnado de óleos, substâncias tóxicas, irritantes ou infectantes.

4 — Junto ao refeitório tem de existir um recipiente apropriado onde obrigatoriamente serão deitados os restos de alimentação ou outros detritos.

## Artigo 16.º

### Assentos

Os trabalhadores que possam efectuar o seu trabalho na posição de sentados devem dispor de assentos apropriados.

## Artigo 17.º

### Locais subterrâneos e semelhantes

Os locais subterrâneos e os locais sem janelas em que se executem normalmente trabalhos devem satisfazer às normas de higiene e ventilação apropriadas.

## Artigo 18.º

### Primeiros socorros

1 — Todo o local de trabalho deve possuir, segundo a sua importância e riscos calculados, um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

2 — O equipamento de armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no n.º 1 deve ser determinado segundo o número de trabalhadores e natureza dos riscos.

3 — O conteúdo dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservado e ser verificado pelo menos uma vez por mês.

4 — Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados em casos de emergência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

5 — Sempre que a comissão de prevenção e segurança o considere necessário, a empresa obriga-se a proceder à colocação, em locais apropriados, de equipamentos próprios para primeiros socorros e de macas ou outros meios para a evacuação dos sinistrados.

6 — Nos serviços onde estejam colocadas as macas, a comissão de prevenção e segurança deverá providenciar no sentido de que existam trabalhadores com conhecimentos de primeiros socorros.

## Artigo 19.º

### Medidas a tomar contra a propagação das doenças

Devem ser tomadas as disposições para prevenir a propagação de doenças transmissíveis entre os trabalhadores.

## Artigo 20.º

### Material de protecção

1 — Deve existir à disposição dos trabalhadores, sem encargos para estes, vestuário de trabalho e equipamento de protecção individual contra os riscos resultantes das operações efectuadas, sempre que sejam insuficientes os meios técnicos de protecção.

2 — O equipamento de protecção individual, que é propriedade da empresa, deve ser eficiente e adaptado ao organismo humano e ser mantido em bom estado de conservação e assepsia.

3 — O equipamento de protecção que esteja distribuído individualmente não poderá ser utilizado por outros trabalhadores sem que seja previamente submetido a uma desinfecção que garanta a sua assepsia.

## SECÇÃO II

### Riscos especiais

## Artigo 21.º

### Princípio geral

1 — Todas as empresas abrangidas pelo presente contrato ficam obrigadas a cuidados especiais na utilização de todos os produtos tóxicos, corrosivos, inflamáveis e explosivos.

2 — Estes produtos terão de estar devidamente rotulados, sendo a entidade patronal obrigada a divulgar as recomendações das firmas fornecedoras sobre o emprego dos mesmos.

## Artigo 22.º

### Armazenagem

A armazenagem dos produtos mencionados no artigo anterior obedecerá às seguintes regras: local próprio, bem ventilado, seco e fresco, com pavimento impermeável e sistema preventivo de escoamento de líquidos, sendo indispensável a montagem de extintores de incêndio.

## Artigo 23.º

### Trabalhos eléctricos

1 — Os trabalhadores electricistas poderão recusar-se a executar serviços referentes à sua profissão, desde que comprovadamente contrariem as normas de segurança das instalações eléctricas.

2 — Na execução de trabalhos eléctricos que envolvam riscos especiais de electrocução, os trabalhadores electricistas deverão ser acompanhados por outro trabalhador.

## CAPÍTULO II

### Serviços de segurança, higiene e saúde

## Artigo 24.º

### Princípio geral

1 — As empresas que exerçam actividades regulamentadas por legislação específica de risco de doença profissional devem organizar serviços internos desde que o número de trabalhadores seja superior a 200, no mesmo estabelecimento ou em estabelecimentos situados na mesma localidade ou localidades próximas, salvo autorização do Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho para adopção de diferente procedimento.

2 — Estes serviços têm por fim a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho. São essencialmente de carácter preventivo e ficam a cargo de médicos do trabalho.

3 — Devem organizar serviços internos as empresas cujo número de trabalhadores no mesmo estabelecimento ou em estabelecimentos localizados na mesma localidade ou em localidades próximas seja superior a 800, salvo autorização expressa do IDICT para diferente procedimento.

4 — Nas empresas cujo número de trabalhadores seja superior a 250 no mesmo estabelecimento ou estabelecimentos situados na mesma localidade ou em localidades próximas, o médico de trabalho na realização de exames de saúde deve ser coadjuvado por um profissional de enfermagem com qualificação ou experiência de enfermagem do trabalho.

#### Artigo 25.º

##### Exercício das funções

1 — Os médicos do trabalho exercem as suas funções com independência técnica e moral relativamente à entidade patronal e aos trabalhadores.

2 — Não é da competência do médico do trabalho exercer a fiscalização das ausências ao serviço por parte dos trabalhadores, seja qual for o motivo que as determine.

#### Artigo 26.º

##### Encargos

Os encargos com a organização e funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, incluindo as despesas com exames, avaliações de exposição, testes e demais acções realizadas para a prevenção de riscos profissionais e a vigilância da saúde ficam a cargo dos empregadores.

#### Artigo 27.º

##### Reclamações

Os trabalhadores, através da comissão de prevenção e segurança, ou do encarregado de segurança e, na falta destes, directamente, têm o direito de apresentar ao médico do trabalho todas as reclamações referentes a deficiências, quer na organização dos respectivos serviços médicos, quer nas condições de higiene dos locais de trabalho.

#### Artigo 28.º

##### Garantia mínima de funcionamento

1 — O funcionamento e organização dos serviços de higiene, segurança e saúde devem ser assegurados nos seguintes termos:

- a) Nas empresas industriais, o médico do trabalho deve assegurar uma hora por mês, pelo menos, por cada grupo de 10 trabalhadores ou fracção;
- b) Nas empresas comerciais e outros locais de trabalho o médico do trabalho deve assegurar uma hora por mês, pelo menos, por cada grupo de 20 trabalhadores, ou fracção.

2 — Nenhum médico poderá, porém, assegurar a vigilância de um número de trabalhadores a que correspondam mais de cento e cinquenta horas de serviço por mês.

3 — O IDICT, mediante parecer das demais autoridades com competência fiscalizadora, pode determinar uma duração maior dos serviços de segurança, higiene e saúde ou a aplicação dos regimes previstos nos n.ºs 1 e 2 em empresas em que, independentemente do número de trabalhadores, a natureza ou a gravidade dos riscos profissionais, assim como os indicadores de sinistralidade, justifique uma actuação mais eficaz.

4 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, o médico do trabalho deverá assegurar o número de horas necessárias à realização dos actos médicos de rotina ou de emergência ou outros que deva coordenar.

#### Artigo 29.º

##### Atribuições

1 — O responsável pelos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho deve tomar as providências necessárias para prevenir os riscos profissionais e promover a saúde dos trabalhadores.

2 — Os serviços devem garantir, nomeadamente, a realização das seguintes actividades:

- a) Informação técnica na fase de projecto e de execução sobre medidas de prevenção relativas às instalações, locais, equipamentos e processos de trabalho;
- b) Identificação e avaliação dos riscos para a segurança e saúde nos locais de trabalho e controlo periódico dos riscos resultantes da exposição a agentes químicos, físicos e biológicos;
- c) Planeamento da prevenção integrando a todos os níveis e para o conjunto das actividades da empresa a avaliação dos riscos e as respectivas medidas de prevenção;
- d) Elaboração de um programa de prevenção de riscos profissionais;
- e) Promoção e vigilância da saúde bem como organização e manutenção dos registos clínicos e outros elementos informativos relativos a cada trabalhador;
- f) Informação e formação sobre os riscos para a segurança e saúde bem como sobre as medidas de protecção e de prevenção;
- g) Organização dos meios destinados à prevenção e protecção colectiva e individual e coordenação das medidas a adoptar em caso de perigo grave e iminente;
- h) Afixação da sinalização de segurança nos locais de trabalho;
- i) Análise dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- j) Recolha e organização dos elementos estatísticos relativos à segurança e saúde na empresa;
- l) Coordenação de inspecções internas de segurança sobre o grau de controlo dos riscos e sobre a observância das normas e medidas de prevenção nos locais de trabalho.

3 — Os serviços devem, ainda, manter actualizados para efeitos de consulta, os seguintes elementos:

- a) Resultados das avaliações de riscos aos grupos de trabalhadores a eles expostos;
- b) Lista de acidentes de trabalho que tenham ocasionado ausência por incapacidade para o trabalho bem como relatórios sobre os mesmos que tenham ocasionado ausências superiores a três dias por incapacidade para o trabalho;
- c) Listagem das situações de baixa por doença e do número de dias de ausência ao trabalho a ser remetida pelo serviço de pessoal e, no caso de doenças profissionais a respectiva identificação;

- d) Listagem das medidas propostas ou recomendações formuladas pelos serviços de segurança e saúde no trabalho.

4 — Sempre que as actividades referidas nos números anteriores impliquem a adopção de medidas cuja concretização dependa essencialmente de outros responsáveis da empresa, os serviços devem informá-los sobre as mesmas e cooperar na sua execução.

#### Artigo 30.º

##### Relatório de actividades

O empregador elaborará relatório anual da actividade do serviço de segurança, higiene e saúde, que remeterá no 1.º trimestre do ano seguinte àquele a que respeita aos delegados concelhios de saúde e às delegações ou subdelegações do IDICT da área em que está situado o local de trabalho ou, sendo este temporário, da área da sede do trabalhador.

#### Artigo 31.º

##### Período de funcionamento dos serviços de medicina no trabalho

Os exames médicos e a participação dos trabalhadores em qualquer das actividades dos serviços de medicina do trabalho decorrerão dentro do período normal de trabalho e sem qualquer desconto de remuneração.

#### Artigo 32.º

##### Acesso à informação técnica

1 — O empregador deve fornecer ao responsável pelos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho e ao médico do trabalho os elementos técnicos sobre os equipamentos e a composição dos produtos utilizados.

2 — As mesmas entidades devem ser informadas sobre todas as alterações dos componentes materiais do trabalho e consultadas previamente sobre todas as situações com possível repercussão na segurança, higiene e saúde dos trabalhadores.

3 — As informações referidas nos números anteriores ficam sujeitas a sigilo profissional sem prejuízo de as informações pertinentes para a protecção da segurança e saúde dos trabalhadores deverem ser comunicadas aos trabalhadores implicados e aos representantes dos trabalhadores para os domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho sempre que tal se mostre necessário.

#### Artigo 33.º

##### Penalidades

As infracções ao disposto neste capítulo serão punidas com as coimas previstas na legislação em vigor.

#### Artigo 34.º

##### Legislação aplicável

Em tudo o que não esteja previsto neste regulamento aplicar-se-á a legislação em vigor designadamente os Decretos-Leis n.ºs 441/91, de 14 de Novembro, e 26/94, de 1 de Fevereiro, 44 308, de 27 de Abril de 1962, e 44 537, de 22 de Julho de 1962.

## CAPÍTULO III

### Comissão de prevenção e segurança — Encarregado de segurança e técnico de prevenção

#### SECÇÃO I

##### Comissão de prevenção e segurança

#### Artigo 35.º

##### Condições para a existência da comissão de prevenção e segurança

Nas empresas ou suas unidades de produção diferenciadas que tenham 40 ou mais trabalhadores ao seu serviço, ou que, embora com menos de 40 trabalhadores, apresentem riscos excepcionais de acidente ou doença, haverá uma comissão de prevenção e segurança.

#### Artigo 36.º

##### Composição

1 — Cada comissão de prevenção e segurança será composta por dois representantes da empresa, um dos quais será um director do estabelecimento ou um representante, por dois representantes dos trabalhadores e pelo encarregado de segurança ou técnico de prevenção.

2 — Os representantes dos trabalhadores serão eleitos anualmente pelos trabalhadores da empresa.

3 — Quando convocados, deverão tomar parte nas reuniões, sem direito a voto, o chefe do serviço do pessoal, o médico da empresa e a assistente social, sempre que a dimensão da empresa justifique tais cargos.

4 — As funções dos membros da comissão são exercidas dentro das horas de serviço sem prejuízo das respectivas remunerações.

#### Artigo 37.º

##### Reuniões

1 — A comissão de prevenção e segurança reunirá, ordinariamente, uma vez por mês, devendo elaborar acta de cada reunião.

2 — As deliberações serão tomadas por maioria, tendo o encarregado de segurança ou o técnico de prevenção voto de qualidade.

3 — Poderão verificar-se reuniões extraordinárias sempre que a gravidade ou frequência dos acidentes o justifiquem, ou a maioria dos seus membros o solicite.

4 — A comissão pode solicitar a comparência às respectivas reuniões de um representante do Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

5 — A comissão dará conhecimento aos trabalhadores das deliberações tomadas através de comunicado a afixar em local bem visível.

#### Artigo 38.º

##### Actas

A comissão de prevenção e segurança obriga-se a apresentar à entidade patronal ou ao seu representante, no prazo de quarenta e oito horas, as actas de reuniões

efectuadas, obrigando-se esta, por sua vez, a iniciar imediatamente as diligências aí preconizadas.

### Artigo 39.º

#### Atribuições

A comissão de prevenção e segurança terá, nomeadamente as seguintes atribuições:

- a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;
- b) Zelar pelo cumprimento das disposições legais, cláusulas deste contrato, regulamentos internos e instruções referentes à higiene e segurança;
- c) Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores sobre questões de higiene e segurança;
- d) Procurar assegurar o concurso de todos os trabalhadores em vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;
- e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instrução e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- f) Diligenciar por que todos os regulamentos, instruções, avisos ou outros escritos ou ilustrações de carácter oficial ou emanados das direcções das empresas sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores;
- g) Colaborar com os serviços médicos e sociais da empresa e com os serviços de primeiros socorros;
- h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos, elaborando relatórios ou conclusões, que deverão ser afixados para conhecimento dos trabalhadores;
- i) Apresentar sugestões à entidade patronal destinadas a evitar acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança no trabalho;
- j) Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- l) Prestar às associações sindicais e patronais interessadas os esclarecimentos que por estas lhe sejam solicitados em matéria de higiene e segurança;
- m) Apreciar os relatórios elaborados pelos encarregados de segurança ou técnicos de prevenção e enviar cópias dos referentes a cada ano, depois de aprovados, à Inspecção do Trabalho e à Direcção-Geral do Trabalho até ao fim do 2.º mês do ano seguinte àquele a que respeitem;
- n) Providenciar que seja mantido em boas condições de utilização todo o equipamento de combate a incêndios e que seja treinado pessoal no seu uso;
- o) Apreciar os problemas apresentados pelo encarregado de segurança ou técnico de prevenção;
- p) Solicitar o apoio de peritos de higiene e segurança sempre que tal seja necessário para o bom desempenho das suas funções;
- q) Zelar por que todos os trabalhadores da empresa estejam devidamente seguros contra acidentes de trabalho.

### Artigo 40.º

#### Formação

1 — As empresas deverão providenciar no sentido de que os membros das comissões de prevenção e segurança, com prioridade para o encarregado de segurança, frequentem cursos de formação e especialização sobre higiene e segurança.

2 — As despesas inerentes à frequência dos cursos ficam a cargo das empresas.

## SECÇÃO II

### Encarregado de segurança e técnico de prevenção

#### Artigo 41.º

##### Princípio geral

1 — Em todas as empresas haverá um elemento para tratar das questões relativas à higiene e segurança, que será chamado encarregado de segurança ou técnico de prevenção, consoante a empresa tenha menos ou mais de 500 trabalhadores ao seu serviço.

2 — Nos trabalhos efectuados fora do local habitual caberá ao trabalhador mais qualificado, e, em igualdade de condições, ao mais antigo, zelar pelo cumprimento das normas de segurança, de acordo com as instruções do encarregado de segurança ou técnico de prevenção.

3 — O encarregado de segurança será escolhido pelos trabalhadores da empresa, tendo em conta a sua aptidão para o desempenho das suas funções.

#### Artigo 42.º

##### Atribuições do encarregado de segurança

Compete ao encarregado de segurança:

- a) Desempenhar as funções atribuídas às comissões de prevenção e segurança, sempre que estas não existam;
- b) Apresentar à direcção da empresa, no fim de cada trimestre, directamente ou através da comissão de prevenção e segurança, quando exista, relatório sobre as condições gerais de higiene e segurança no estabelecimento industrial e, em Janeiro de cada ano, relatório circunstanciado da actividade desenvolvida durante o ano civil anterior em matéria de higiene e segurança, anotando as deficiências que careçam de ser eliminadas;
- c) Colaborar com a comissão de prevenção e segurança e secretariá-la, quando exista;
- d) Ser porta-voz das reivindicações dos trabalhadores sobre as condições de higiene, segurança e comodidade no trabalho junto da comissão de prevenção e segurança, da direcção da empresa e da Inspecção do Trabalho;
- e) Exigir o cumprimento das normas de segurança internas e oficiais;
- f) Efectuar inspecções periódicas nos locais de trabalho e tomar as medidas imediatas com vista à eliminação das anomalias verificadas, quando estas ponham em risco eminente a integridade física dos trabalhadores e dos bens da empresa;

- g) Manusear o equipamento destinado a detectar as condições de segurança existentes nos espaços confinados e outros;
- h) Contactar com todos os sectores da empresa de modo a proceder à análise dos acidentes e suas causas, por forma a tomarem-se medidas destinadas a eliminá-las;
- i) Instruir os trabalhadores sobre os riscos específicos de cada profissão e normas de segurança em vigor;
- j) Aplicar na prática toda a legislação destinada à prevenção de acidentes na empresa.

### Artigo 43.º

#### Atribuições do técnico de prevenção

Além das atribuições constantes das alíneas b) e seguintes do artigo anterior, compete ao técnico de prevenção:

- a) Garantir nos espaços confinados que tenham servido a combustíveis a segurança integral do trabalhador que aí tenha de efectuar qualquer tipo de trabalho;
- b) Estudar o melhor tipo de máquinas e ferramentas que garantam a segurança do trabalhador;
- c) Analisar projectos de novas instalações de forma a garantir a segurança dos trabalhadores contra intoxicações, incêndios e explosões;
- d) Estudar os meios de iluminação ambiente, particularmente os de instalações onde sejam manuseados produtos químicos;
- e) Colaborar com o serviço médico da empresa;
- f) Seleccionar todo o material de protecção individual adequado à natureza dos trabalhos da empresa;
- g) Elaborar relatórios sobre acidentes graves ou mortais e deles dar conhecimento às entidades oficiais;
- h) Promover a instalação dos serviços necessários ao desempenho das suas funções.

Lisboa, 14 de Julho de 2000.

Pela FENAME — Federação Nacional do Metal:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármore e Materiais de Construção:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FESHAT — Federação dos Sindicatos de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação Nacional dos Professores (FENPROF):  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras — SIFOMATE:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo STT — Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SIFAP — Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos:

(Assinaturas ilegíveis.)

#### Declaração

Para efeitos de depósito no Ministério do Trabalho do texto do acordo de revisão do CCT celebrado entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, a FENAME representa as seguintes associações patronais:

Associação Nacional das Empresas Metalúrgicas e Electromecânicas;  
Associação das Indústrias Marítimas;  
Associação Industrial do Minho.

Lisboa, 20 de Julho de 2000. — O Presidente da Direcção, *José de Oliveira Guia*.

#### Declaração

Para os devidos efeitos declaramos que a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;

Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Lisboa;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 14 de Julho de 2000. — Pela Direcção, (Assinatura ilegível.)

### Declaração

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos representa os seguintes sindicatos:

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

Pela Direcção Nacional, *Vitor Pereira*.

### Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Mármore e Madeiras do Alentejo;  
Sindicato dos Trabalhadores da Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Operários da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Afins do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore, Madeiras e Materiais de Construção do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte e Viseu;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras e Mármore do Distrito de Santarém;

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

Lisboa, 13 de Julho de 2000. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível*.)

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;  
Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas.

Lisboa, 13 de Julho de 2000. — Pela Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível*.)

### Declaração

A FENPROF — Federação Nacional dos Professores, em nome dos Sindicatos dos Professores do Norte, da Região Centro, da Grande Lisboa, da Zona Sul, da Região dos Açores e da Madeira.

Lisboa, 14 de Julho de 2000. — Pelo Secretariado Nacional, *Manuel André*.

### Declaração

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

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;  
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

E por ser verdade, vai esta declaração devidamente assinada.

Lisboa, 13 de Julho de 2000. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

#### Declaração

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

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;  
CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;  
Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;  
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

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

Entrado em 4 de Agosto de 2000.

Depositado em 8 de Agosto de 2000, a fl. 74 do livro n.º 9, com o n.º 295/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a APFAO — Assoc. Portuguesa dos Fornecedores de Artigos de Óptica e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.**

#### CAPÍTULO I

##### Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

###### Cláusula 1.<sup>a</sup>

###### Área a âmbito

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

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

###### Cláusula 2.<sup>a</sup>

###### Vigência, denúncia e revisão

1 — A tabela salarial e cláusulas pecuniárias serão válidas pelo período de um ano, entrando em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, produzindo efeitos, a tabela salarial, a partir de 1 de Maio de 2000.

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

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

4 — 10 dias após a apresentação da contraproposta, as partes deverão reunir para fixação do calendário de negociações e duração das mesmas.

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

#### CAPÍTULO II

##### Admissão e carreira profissional

###### Cláusula 3.<sup>a</sup>

###### Condições gerais de admissão

1 — Para o preenchimento de vagas ou de novos postos de trabalho, a entidade patronal deverá dar prioridade aos trabalhadores do seu quadro, ouvida a comissão de trabalhadores e na falta desta o órgão sindical existente na empresa, sem prejuízo da liberdade de recorrer a elementos estranhos se, em sua opinião, nenhum dos trabalhadores ao serviço reunir os requisitos necessários ao preenchimento do lugar.

2 — As empresas deverão, na medida do possível, admitir desempregados deficientes, devendo para isso, antes das admissões, consultar o serviço de desempregados do sindicato respectivo, ou o Serviço Nacional de Emprego ou as associações de deficientes.

3 — No acto de admissão, deverá constar num documento escrito e assinado por ambas as partes o seguinte:

- a) Definição de funções;
- b) Categoria profissional;
- c) Classe, escalão ou grau;
- d) Retribuições (remunerações, subsídios, etc.);
- e) Local de trabalho e ou área ou zona de actividade;
- f) Condições particulares de trabalho.

Este documento deverá ser feito em quadruplicado, sendo dois exemplares para a entidade patronal e dois exemplares para o trabalhador, devendo cada uma das partes enviar à associação patronal e ao sindicato respectivos uma cópia.

4 — O não cumprimento do disposto no número anterior implica para a entidade patronal a obrigação de provar que as declarações feitas pelo trabalhador não são verdadeiras, se a falta de contrato escrito lhe for imputada.

5 — Deverão ser fornecidos ao trabalhador os documentos seguintes, caso existam:

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

6 — A entidade patronal que admitir um trabalhador obriga-se a respeitar a categoria, classe, escalão ou grau por este adquiridos ao serviço de outra empresa do mesmo sector, desde que, no acto de admissão, o trabalhador dê, por escrito, conhecimento à nova entidade patronal das referidas regalias.

7 — O disposto no número anterior entende-se sem prejuízo dos direitos e regalias estipulados neste contrato colectivo e aplicáveis à nova entidade patronal.

8 — É proibido à entidade patronal fixar a idade máxima de admissão.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

1 — As condições de admissão para o exercício das profissões e respectivas categorias indicadas no anexo I são as seguintes:

I — Caixeiros, similares e trabalhadores em armazém:

- a) De futuro só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 16 anos de idade e com as habilitações literárias mínimas exigidas por lei;
- b) Como praticantes só poderão ser admitidos indivíduos com menos de 18 anos de idade;
- c) Os indivíduos de ambos os sexos que ingressarem na profissão com idade igual ou superior a 18 anos serão classificados em categoria superior a praticante.

II — Trabalhadores de escritório:

- a) A idade mínima de admissão dos trabalhadores de escritório é de 16 anos;
- b) As habilitações mínimas exigidas são o curso geral dos liceus ou equivalente e cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àqueles;
- c) As habilitações referidas na alínea anterior não serão exigíveis aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato desempenhem funções que correspondam a qualquer das profissões nele previstas;
- d) O disposto na alínea b) não será aplicável no caso de o local de trabalho se situar em concelhos onde não existam estabelecimentos que facultem os referidos graus de ensino.

III — Cobradores — idade de 18 anos e habilitações mínimas legais.

IV — Telefonistas — idade não inferior a 18 anos e habilitações mínimas legais.

V — Contínuos porteiros, guardas e paquetes:

- a) Paquetes, contínuos e porteiros: idade não inferior a 16 anos e habilitações mínimas legais;
- b) Guardas: idade não inferior a 21 anos e habilitações mínimas legais.

VI — Trabalhadores técnicos de vendas:

- a) De futuro só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 18 anos de idade, diligenciando as empresas no sentido de, em igualdade de circunstâncias, serem preferidos os trabalhadores com o curso geral do comércio ou equivalente;
- b) As habilitações acima referidas não serão exigíveis aos profissionais que à data da entrada em vigor da presente convenção desempenhem ou tenham desempenhado essas funções.

VII — Os trabalhadores habilitados com o curso técnico de óptica ocular ministrado nas escolas oficiais serão admitidos com a categoria mínima de terceiro-oficial de óptica.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Readmissão

1 — A entidade patronal que readmitir um trabalhador cujo contrato haja cessado nos três anos anteriores obriga-se a contar na antiguidade do trabalhador o tempo de serviço prestado anteriormente, salvo se o contrato houver cessado por rescisão do trabalhador sem justa causa.

2 — A readmissão prevista no n.º 1 desta cláusula não está sujeita ao período experimental.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — A admissão de trabalhadores é feita a título experimental, salvo acordo em contrário.

2 — O período experimental tem a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores,
- b) 180 dias para os trabalhadores enquadrados nos grupos I e II da tabela salarial, com excepção do gerente comercial e do chefe de escritório;
- c) 240 dias para o gerente comercial, chefe de escritório e quadros superiores.

3 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem qualquer indemnização, obrigando-se, contudo, a entidade patronal a avisar o trabalhador da cessação com oito dias de antecedência ou a pagar-lhe uma importância correspondente.

4 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão a título experimental.

5 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o contrato em virtude daquela proposta.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo

1 — As empresas poderão contratar trabalhadores a termo certo ou incerto, nos termos da legislação em vigor que regula tal contrato, sendo obrigatória a indicação, por escrito, do motivo justificativo ou, no caso de contratos a termo incerto, da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifique a respectiva celebração.

2 — O contrato a termo certo caduca no termo do prazo estipulado, desde que a entidade empregadora comunique ao trabalhador, até oito dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o não renovar.

3 — O contrato a termo incerto caduca quando, prevendo-se o fim da substituição do trabalhador ausente ou a conclusão da actividade, tarefa ou obra cuja execução justificou a sua celebração, a empresa comunique ao trabalhador o termo do contrato, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses a dois anos ou por período superior.

4 — A caducidade do contrato a termo confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três dias de remuneração por cada mês completo de duração do contrato.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

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

2 — As entidades patronais que à data da entrada em vigor deste contrato tenham ao seu serviço trabalhadores com designações de categorias profissionais diferentes das mencionadas no anexo I terão de os classificar, no prazo de 30 dias, numa das categorias indicadas no referido anexo, ouvidos os delegados sindicais.

3 — Quando os trabalhadores desempenharem funções a que correspondam diversas categorias, ser-lhes-á

atribuída a mais qualificada e correspondente retribuição.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Relações nominais

1 — As entidades patronais obrigam-se a organizar e remeter, dentro dos prazos e às entidades referidas na lei, os quadros do pessoal ao seu serviço.

2 — As empresas inscreverão, ainda, nos mapas de pessoal utilizados mensalmente para o pagamento de quotização aos sindicatos, além dos trabalhadores em serviço militar, os na situação de doentes e sinistrados, os menores de 18 anos de idade, os que estiverem na situação de licença sem retribuição e os admitidos a título experimental ou provisório. Quando as entidades patronais chefiem efectivamente os estabelecimentos, indicar-se-á também o nome e o cargo que estão a desempenhar.

3 — O incumprimento das obrigações constantes desta cláusula faz incorrer a entidade patronal nas penalidades legais fixadas para o efeito.

4 — O disposto nesta cláusula ficará prejudicado se entretanto for publicada legislação que regule de maneira diferente esta matéria.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Dotações mínimas

1 — Quando as entidades patronais tenham estabelecido filiais ou quaisquer outras dependências num ou mais distritos do continente e ilhas, serão os trabalhadores ao serviço nestas e no estabelecimento central sempre considerados em conjunto para efeitos de classificação.

2 — Para elaboração do quadro de pessoal, observar-se-ão as seguintes regras:

I — Caixeiros e oficiais de óptica:

- a) É obrigatória a existência de um caixeiro, oficial-encarregado ou chefe de secção, sempre que o número de trabalhadores da secção ou do estabelecimento seja igual ou superior a três;
- b) O número de praticantes não poderá exceder dois mais 25% dos trabalhadores classificados como caixeiros, fazendo-se no cálculo o arredondamento para a unidade imediatamente superior;
- c) Densidades;

Caixeiros e oficiais de óptica	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Primeiro-caixeiro ou primeiro-oficial . . . . .	—	—	—	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
Segundo-caixeiro ou segundo oficial . . . . .	—	—	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4
Terceiro-caixeiro ou terceiro-oficial . . . . .	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	6
Ajudante . . . . .	—	1	1	1	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	5	5	5	6	7	7

- d) Havendo mais de 20 trabalhadores, a distribuição será feita de forma que em cada categoria não haja mais trabalhadores do que os atribuídos à categoria superior e mais 2;
- e) Sempre que a entidade patronal exerça, de forma efectiva, funções no estabelecimento, poderá preencher qualquer das categorias previstas nos grupos do anexo I;
- f) Nos estabelecimentos em que não haja trabalhador com funções exclusivas de caixa, pode essa função ser cometida a qualquer trabalhador ao serviço, desde que devidamente habilitado para o exercício dessas funções.

## II — Trabalhadores de escritório:

- a) É obrigatória a existência de um profissional classificado como chefe de escritório com um mínimo de 15 trabalhadores. Os chefes de secção serão no mínimo de 15% dos trabalhadores administrativos;
- b) As percentagens a observar na classificação dos escriturários serão as seguintes:

Escriturários	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro-escriturário .....	-	-	1	1	1	2	2	2	3	3
Segundo-escriturário .....	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3
Terceiro-escriturário .....	-	1	1	2	2	2	3	3	3	4

- c) O número total de estagiários no escritório não poderá ser superior a 25% de escriturários ou a um, no caso de o número de escriturários ser inferior a quatro.

## III — Profissionais de armazém — Quadro de densidades:

- a) Até 6 trabalhadores, é obrigatória a existência de 1 encarregado;
- b) De 7 a 10 trabalhadores é obrigatória a existência de 1 encarregado de armazém e de 1 fiel de armazém;
- c) De 11 a 15 trabalhadores é obrigatória a existência de 1 encarregado de armazém e de 2 fiéis de armazém;
- d) Mais de 15 trabalhadores, é obrigatória a existência de 1 encarregado geral de armazém, mantendo-se as proporções anteriores quanto a encarregados e fiéis de armazém.

### Cláusula 11.<sup>a</sup>

#### Acesso

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador a categoria superior:

#### I — Caixa, trabalhadores de óptica e de armazém:

- a) Os praticantes e aprendizes de óptica com dois anos de prática ou 18 anos de idade ascenderão à categoria imediatamente superior;
- b) Os segundos-caixeiros e terceiros-caixeiros, bem como os segundos-oficiais e terceiro-oficiais, serão promovidos às categorias imediatamente superiores logo que completarem três anos de permanência na sua categoria;

- c) Os caixeiros e oficiais-ajudantes, logo que completarem dois anos de permanência na categoria serão imediatamente promovidos a terceiros-caixeiros e terceiros-oficiais, respectivamente;
- d) Os primeiros-oficiais serão promovidos a técnicos de óptica ocular ao fim de três anos, desde que habilitados com o respectivo curso.

#### II — Trabalhadores de escritório e correlativos:

- a) Os paquetes, logo que completarem 18 anos de idade, serão promovidos a estagiários ou contínuos, consoante disponham ou não das correspondentes habilitações legais mínimas;
- b) Os estagiários e dactilógrafos, após dois anos de permanência na categoria ou logo que atinjam os 22 anos de idade, ascenderão a terceiros-escriturários;
- c) Os segundos-escriturários e terceiros-escriturários, após três anos de permanência na categoria, ascenderão a primeiros-escriturários e segundos-escriturários, respectivamente.

2 — Para os efeitos previstos nesta cláusula, conta-se o tempo de permanência na categoria que o trabalhador tiver à data da entrada em vigor deste contrato.

## CAPÍTULO III

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

#### Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Providenciar para que haja um bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;
- b) Promover e dinamizar, por todas as formas, a formação dos trabalhadores nos aspectos da segurança e higiene no trabalho;
- c) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos relacionados com o cumprimento deste CCT;
- d) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste CCT;
- e) Passar ao trabalhador, quando requerido por este, um certificado de trabalho, donde conste o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;
- f) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens. Qualquer observação ou admoestação terá de ser feita de modo a não ferir a dignidade do trabalhador;
- g) Facultar, sem prejuízo de retribuição aos seus trabalhadores 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 das cláusulas 53.<sup>a</sup> e 56.<sup>a</sup>;
- h) Segurar todos os trabalhadores. O seguro abrange o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho;
  - i) Mencionar no mapa de quotizações do mês respectivo a cessação do contrato de trabalho com qualquer trabalhador;
  - j) Enviar ao sindicato respectivo, até ao dia 15 de cada mês, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados que o solicitem por escrito, acompanhado dos respectivos mapas de quotização, total e devidamente preenchidos, visados pelos delegados sindicais, comissão sindical de empresa ou comissão intersindical de empresa;
  - l) Não encarregar qualquer trabalhador de serviços que não sejam os da profissão ou categoria, de harmonia com a definição constante do anexo I, salvo com o acordo deste;
  - m) Permitir a afixação em local próprio e bem visível de todos os comunicados dos sindicatos aos sócios ao seu serviço;
  - n) Dispensar obrigatoriamente dirigentes ou delegados sindicais, trabalhadores com funções em instituições de segurança social, ou outras de carácter social, criadas ou a criar, para o exercício normal dos seus cargos, sem que daí possam resultar quaisquer prejuízos para a sua vida profissional, nos termos da cláusula 64.<sup>a</sup> deste contrato.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas regalias, 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;
- c) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição e demais regalias;
- d) Em caso algum, baixar a categoria, escalão, grau ou classe do trabalhador;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou zona de actividade, sem o seu prévio consentimento, feito por escrito, sem prejuízo do disposto na cláusula 15.<sup>a</sup>;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economato ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- i) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador;

- j) Praticar *lock out*;
- l) Ter ao seu serviço trabalhadores comissionistas, sem retribuição certa mínima;
- m) Admitir ao seu serviço trabalhadores na situação de reformados por velhice;
- n) Contratar, com carácter de regularidade, pessoal por via indirecta, através de empresas que subcontratem mão-de-obra directa, salvo casos de natureza urgente devidamente justificados, ouvidos os trabalhadores da respectiva secção.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Violação das garantias dos trabalhadores por parte da entidade patronal

1 — A prática por parte da entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto nas cláusulas 12.<sup>a</sup> e 13.<sup>a</sup> dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com direito às indemnizações fixadas na cláusula 45.<sup>a</sup>

2 — Constitui violação das leis do trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos referidos na cláusula 13.<sup>a</sup>

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Transferência do trabalhador

1 — No caso de o trabalhador dar o seu acordo à transferência a que se refere a alínea e) da cláusula 13.<sup>a</sup>, a entidade patronal custeará todas as despesas de transporte do trabalhador e agregado familiar, mobiliário e outros bens e suportará o aumento do custo de vida resultante da mudança e indemnizá-lo-á de todos os prejuízos por esta acarretados, nomeadamente os que resultarem do tempo que o trabalhador gastar a mais com a deslocação para o novo local de trabalho.

2 — Caso o trabalhador não dê o seu acordo à citada transferência, mas ela se efective, pode rescindir o contrato com direito às indemnizações referidas na cláusula 45.<sup>a</sup>, a não ser que a entidade patronal prove que não há prejuízo sério.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhe forem confiadas;
- c) Ter para com os camaradas de trabalho as atenções e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes em matéria de serviço os conselhos e ensinamentos solicitados;
- d) Zelar pelo estado de conservação do material que lhes estiver confiado, salvo desgaste normal, motivado por uso e ou acidente;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar;
- g) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- h) Respeitar a entidade patronal e não negociar em concorrência com ela;

- i) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo no que ofender os seus direitos e garantias;
- j) Não divulgar métodos de produção ou trabalho.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Alteração da entidade patronal

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

2 — As novas entidades patronais são solidariamente responsáveis pelo cumprimento das obrigações emergentes do contrato de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do número anterior, deve a nova entidade patronal durante os 30 dias anteriores à alteração fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos. Devem ser notificados no mesmo sentido os trabalhadores ausentes por motivos justificados.

4 — Em qualquer dos casos previstos no n.º 1 desta cláusula serão uniformizadas as condições mínimas de prestação de trabalho existentes para os trabalhadores de cada categoria no prazo máximo de três meses.

5 — Em caso de fusão, prevalecerá a convenção que conceder tratamento mais favorável aos trabalhadores.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Reestruturação de serviços

Em caso de reestruturação de serviços, aos trabalhadores serão asseguradas condições e regalias idênticas às que tinham, além de toda a preparação necessária por conta da empresa para adequação às novas funções.

### CAPÍTULO IV

#### Prestação de trabalho

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Duração do trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato é de quarenta horas por semana, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados.

2 — O período de trabalho diário deve ser interrompido, pelo menos, por um descanso, que não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas, depois de quatro ou cinco horas de trabalho consecutivo.

3 — Nas empresas que tenham escritórios junto dos estabelecimentos ou armazéns, poderá o horário do

escritório ser regulado pelo horário do estabelecimento ou armazém, mediante autorização do Ministério do Trabalho e Segurança Social em face de requerimento devidamente fundamentado, não podendo ser excedidos os limites fixados nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

4 — Haverá tolerância de quinze minutos para as transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal diário de trabalho, não sendo porém de admitir que tal tolerância ultrapasse sessenta minutos mensais.

5 — A todos os trabalhadores será concedida uma tolerância de quinze minutos na hora de entrada ao serviço, até ao limite de sessenta minutos mensais.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2 — Não se considera trabalho suplementar o prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal ou para compensar suspensões de actividade de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores.

3 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar, trabalho suplementar.

4 — Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar, não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, dez horas.

5 — É abolido, em princípio, o trabalho suplementar. Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis poderá haver lugar ao mesmo.

6 — A entidade patronal fica obrigada a assegurar e a pagar o transporte, desde que o trabalhador não tenha transporte habitual.

7 — Sempre que o trabalho suplementar coincida com a hora normal da refeição do trabalhador, a entidade patronal obriga-se a assegurar e a pagar a refeição.

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

9 — A prestação de trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida da percentagem de 100%, tanto para o trabalho suplementar nocturno como para o trabalho suplementar diurno.

10 — Para os efeitos constantes desta cláusula, a retribuição horária será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

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

11 — A prestação de trabalho suplementar terá de ser prévia e expressamente determinada pela entidade

patronal, sob pena de não ser exigível o respectivo pagamento.

12 — As entidades patronais devem possuir um livro onde, com o visto de cada trabalhador, serão registadas as horas de trabalho suplementar imediatamente após a sua prestação.

13 — Do registo previsto no número anterior constará sempre indicação expressa do fundamento da prestação do trabalho suplementar.

14 — No mesmo registo deverão ser anotados os períodos de descanso compensatório gozados pelo trabalhador.

15 — A retribuição por trabalho suplementar deve ser paga até ao dia 6 do mês seguinte àquele em que foi prestado.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil e em dia de descanso semanal complementar nas empresas com mais de 10 trabalhadores confere a estes o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

2 — O descanso compensatório vence-se quando se perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 30 dias seguintes.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho — Princípio geral

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

2 — Compete à entidade patronal estabelecer o horário de trabalho, dentro dos limites da lei e deste contrato, ouvidos os trabalhadores interessados.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Os pedidos de isenção de horário de trabalho deverão ser devidamente fundamentados, devendo os requerimentos de isenção ser entregues ao Ministério do Emprego e Solidariedade, acompanhados das declarações de anuência de trabalhador e com a concordância da comissão sindical, comissão de trabalhadores ou sindicato respectivo.

2 — As isenções de horário de trabalho dão direito a uma retribuição especial igual a 18 % sobre a tabela do grupo IV, com arredondamento para a dezena de escudos mais próxima.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho nocturno

1 — Para efeitos do presente contrato, considera-se trabalho nocturno a prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia seguinte.

2 — A retribuição do trabalho nocturno normal será superior em 50 % à retribuição a que dá direito o equivalente prestado durante o dia.

## CAPÍTULO V

### Retribuição mínima do trabalho

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Retribuição certa mínima

1 — Para efeitos de remuneração, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são agrupadas nos termos do anexo II, sendo a retribuição mensal mínima para cada categoria a que consta da respectiva tabela.

2 — As remunerações estabelecidas no n.º 1 desta cláusula compreendem a parte certa da retribuição, a qual passa a ser designada por retribuição certa mínima.

3 — Quando um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada a retribuição certa mínima prevista no anexo II, independentemente da parte variável.

4 — A retribuição mista definida no número anterior deverá ser considerada pela entidade patronal para todos os efeitos previstos neste contrato.

5 — Não é permitida qualquer forma de retribuição diferente das expressas nos esquemas referidos no presente contrato, nomeadamente a remuneração exclusivamente em comissões.

6 — Aos caixeiros-viajantes e de praça a quem, sem o seu acordo, seja alterada a área de trabalho ou mudada a clientela será garantida, durante os 9 meses subsequentes à modificação, uma remuneração não inferior à média dos 12 meses anteriores àquela.

7 — Os trabalhadores responsáveis pela caixa (escritórios e balcão), quando exerçam efectivamente essas funções, e o cobrador terão direito a um abono mensal para cobrir o risco de falhas igual a 3,6 % sobre a tabela do grupo IV, com arredondamento para a dezena de escudos mais próxima.

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

9 — O abono para falhas não será liquidado durante o período de férias nem integrará os subsídios de férias e de Natal.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Tempo e forma de pagamento

1 — As retribuições previstas na cláusula anterior correspondem ao tempo de trabalho normal compreendido num mês.

2 — O pagamento deve ser efectuado até ao último dia da cada mês, não podendo o trabalhador ser retido para aquele efeito para além do período normal de trabalho diário.

3 — O pagamento da parte da retribuição correspondente a comissões sobre vendas terá de ser efectuado durante o mês seguinte aquele em que se emitiu a factura da venda.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Documento de pagamento

A empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores, no acto de pagamento da retribuição, um talão preenchido de forma inequívoca, no qual figurem o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, número de inscrição na segurança social, período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal, suplementar, subsídios, descontos e o montante líquido a receber.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Trabalho fora do local habitual

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

2 — Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço, ou a sede, ou a delegação da empresa a que está adstrito, quando o seu local não seja fixo.

3 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 8550\$ para alimentação e alojamento.

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

Alojamento e pequeno-almoço — 5250\$;  
Almoço ou jantar — 1950\$.

5 — Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente de 0,25 sobre o preço do litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido, além de um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, compreendendo os passageiros transportados gratuitamente.

6 — A entidade patronal é responsável pelos acidentes de trabalho ocorridos com os trabalhadores do serviço externo, a qualquer hora do dia, desde que em serviço, devendo transferir essa responsabilidade para uma companhia de seguros.

7 — No caso de a empresa fornecer viaturas aos empregados, fica obrigada a fazer também um seguro ilimitado de responsabilidade civil incluindo passageiros transportados gratuitamente.

8 — Compete à entidade patronal a escolha e pagamento do meio de transporte.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Deslocações para o estrangeiro

1 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar deslocações ao estrangeiro, salvo se tiver dado o seu acordo.

2 — A entidade patronal obriga-se a fazer um seguro de viagem relativo ao trabalhador deslocado ao estran-

geiro abrangendo despesas médicas no caso de acidente ou doença súbita.

3 — As obrigações das empresas para o pessoal deslocado em trabalho fora do local habitual subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Retribuições dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

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

2 — Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior, a título experimental, durante um período que não poderá exceder um total de 30 dias seguidos ou 60 alternados, findo o qual será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental.

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

4 — Considera-se trabalho ocasional quando não ocorra por período superior a dez horas por mês, não podendo exceder cem horas por ano.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de retribuição superior, passará a receber a retribuição efectivamente auferida pelo substituído desde que a substituição tenha duração igual ou superior a 10 dias de trabalho.

2 — Se a substituição durar mais de 90 dias, o substituto manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

3 — Após uma semana de substituição o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, só poderá deixar de exercer as suas novas funções com o regresso do titular ao lugar.

4 — Verificando-se o impedimento definitivo do substituído, o substituto passa à categoria daquele, produzindo a alteração todos os seus efeitos desde a data em que se verificou a substituição.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Às retribuições mínimas da tabela serão acrescentadas diuturnidades de valor igual a 4,7% sobre a tabela do grupo IV, com arredondamento para a dezena de escudos mais próxima, por cada dois anos de permanência na empresa e em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de quatro diuturnidades.

2 — Em caso de promoção, nenhum trabalhador poderá vir a auferir retribuição inferior à que decorreria

da adição da retribuição mínima que auferia na categoria anterior com as diuturnidades a que tinha direito.

3 — Para os trabalhadores já abrangidos pelo regime de diuturnidades, o prazo para a sua atribuição conta-se desde o vencimento da última; para os restantes trabalhadores, esse prazo conta-se desde o ingresso na empresa e na categoria profissional, devendo a diuturnidade ser processada no mês em que perfaça dois anos de antiguidade.

4 — As diuturnidades não serão devidas se a entidade patronal já pagar quantitativo superior ao resultante da adição da retribuição mínima da tabela com as diuturnidades vencidas.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores ao seu serviço, no primeiro dia da semana anterior à do Natal, um subsídio correspondente a um mês de retribuição ou, no caso de o trabalhador não ter ainda completado naquela época um ano de serviço, um subsídio proporcional aos meses de serviço prestado.

2 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, o mesmo se verificando no caso de incorporação no serviço militar ou suspensão do contrato por impedimento prolongado.

3 — Quando o impedimento prolongado seja motivado por doença subsidiada pela previdência ou acidente de trabalho, a entidade patronal completará a parte do subsídio de Natal a cargo da segurança social ou entidade seguradora.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Período de descanso semanal

1 — O dia de descanso semanal é o domingo.

2 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um dia de descanso semanal complementar, que será o sábado.

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

4 — São feridos obrigatórios:

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

O feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital;  
A terça-feira de Carnaval.

5 — Quando um feriado coincida com um dia de descanso semanal, os trabalhadores que prestam serviço em regime de turnos têm direito a gozá-lo nos sete dias úteis seguintes.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho em dias de descanso e feriados

1 — Sem perda da retribuição normal, o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados será remunerado em dobro, dando ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias seguintes.

2 — Qualquer fracção de trabalho prestado nos dias de descanso semanal e feriados que tenha duração inferior a três horas não poderá deixar de ser remunerada com a retribuição equivalente, pelo menos, a trabalho efectivo prestado durante três horas.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Período de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a gozar, em cada ano civil, 22 dias úteis de férias.

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

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

4 — Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano, o trabalhador tem direito a um período de férias equivalente a 2 dias úteis por cada mês de antiguidade que se completará em 31 de Dezembro, o qual só poderá ser gozado após um período de 60 dias de trabalho efectivo.

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

6 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal. Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 30 de Setembro, devendo, contudo, dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência nunca inferior a 30 dias.

7 — As férias deverão ter início no primeiro dia a seguir a um dia de descanso obrigatório e serão gozadas em dias sucessivos, salvo acordo em contrário.

8 — É vedado à entidade patronal interromper as férias do trabalhador contra a sua vontade, depois de este as ter iniciado.

9 — 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.

10 — Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores receberão, além das indemnizações a que tiverem direito, o correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio e tantos duodécimos da retribuição de férias e subsídio quantos os meses decorridos no ano da cessação do contrato.

11 — No caso de a entidade patronal obstar ao gozo de férias, nos termos previstos no presente CCT, 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,

12 — O disposto no número anterior não prejudica a aplicação de sanções em que a entidade patronal incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

13 — O trabalhador que vá prestar serviço militar obrigatório deve gozar as férias antes de deixar a empresa, desde que avise com a necessária antecedência.

14 — Se o trabalhador não dispuser de tempo necessário para gozar as suas férias, receberá uma remuneração correspondente ao período de férias a que tiver direito e respectivo subsídio.

15 — O trabalhador tem direito a gozar férias por inteiro no ano que regressar do serviço militar.

16 — Será elaborado um mapa de férias que a entidade patronal afixará nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Antes do início das férias, os trabalhadores receberão um subsídio de férias no valor correspondente a um mês de retribuição.

2 — No caso previsto no n.º 4 da cláusula anterior, o trabalhador receberá um subsídio de férias de montante equivalente à retribuição do período de férias.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Definição de faltas

1 — Por falta entende-se a ausência, por inteiro, de um dia de trabalho.

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

3 — Todas as faltas, salvo em caso de força maior, deverão ser participadas no prazo de 24 horas a contar do dia da falta, com excepção das referidas nas alíneas e)

e f) da cláusula 39.<sup>a</sup>, as quais deverão ser participadas com a antecedência mínima de 10 dias, no segundo caso, e, pelo menos, de véspera, no primeiro,

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

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

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo algum haja contribuído, nomeadamente o cumprimento de obrigações legais;
- b) Necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de doença ou acidente, nos termos da lei;
- c) Doença ou acidente do trabalhador;
- d) Necessidade de comparecer a consultas médicas ou realizar exames ou tratamento médico;
- e) Prática de actos inerentes ao exercício de funções em organismos sindicais, instituições de previdência ou quaisquer outros órgãos que representem os trabalhadores;
- f) Casamento, durante 15 dias consecutivos;
- g) Falecimento de cônjuge, não separado judicialmente de pessoas e bens, pais, filhos, sogros, enteados, noras, genros, durante cinco dias consecutivos;
- h) Dois dias por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, cunhados e irmãos;
- i) Dois dias por falecimento de parentes ou pessoas em regime de comunhão de mesa e habitação;
- j) Prestação de exames ou provas de avaliação, nos termos previstos na cláusula 56.<sup>a</sup>;
- l) Prática de actos no exercício de funções de bombeiros voluntários;
- m) Doação de sangue a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre.

2 — A entidade patronal poderá exigir a prova dos factos invocados para justificação das faltas.

3 — As faltas a que se refere a alínea j) serão acrescidas dos dias indispensáveis para viagens, se as houver.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Faltas não justificadas

Consideram-se faltas injustificadas as faltas não previstas na cláusula anterior.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas

1 — As faltas referidas nas alíneas da cláusula 39.<sup>a</sup> não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias, salvo, quanto à retribuição, nos seguintes casos:

- a) As faltas dadas ao abrigo da alínea e) para além do crédito de horas estipulado neste CCT;
- b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência respectivo;

- c) As dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- d) As faltas decorrentes da prestação de serviço militar obrigatório.

2 — As faltas injustificadas implicam perda da retribuição e, além disso, dão à empresa o direito de as descontar na antiguidade.

3 — A falta de veracidade dos factos alegados referidos na cláusula 39.<sup>a</sup>, bem como a prática repetida das faltas mencionadas na cláusula 40.<sup>a</sup>, além de se considerarem faltas não justificadas, podem constituir infracção disciplinar.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho 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 pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar, com a categoria e demais regalias a que tenha direito no termo da suspensão.

3 — Se o trabalhador impedido de prestar serviço por detenção ou prisão não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, aplicar-se-á o disposto no número anterior.

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

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e do disposto nas cláusulas deste capítulo.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Causas da cessação

1 — O contrato de trabalho cessa por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela entidade empregadora;
- d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;

- f) Extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa.

2 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, pelo menos:

- a) Subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) As férias vencidas e não gozadas e o respectivo subsídio;
- c) As férias proporcionais aos meses de trabalho do ano da cessação e o subsídio correspondente.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Valor da indemnização em certos casos de cassação do contrato de trabalho

1 — O trabalhador terá direito à indemnização correspondente a 1,2 meses de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses, nos seguintes casos:

- a) Caducidade do contrato por motivo de morte ou extinção da entidade empregadora;
- b) Rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador;
- c) Extinção do posto de trabalho, abrangido ou não por despedimento colectivo.

2 — No caso de despedimento promovido pela empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em vez da reintegração, o valor daquela será o previsto no número anterior.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores despedidos colectivamente

1 — Para além dos direitos previstos na lei e neste CCT, aos trabalhadores despedidos colectivamente é também atribuído o direito definido no número seguinte.

2 — Durante um ano a contar da data do despedimento colectivo, os trabalhadores beneficiam de preferência em futuras admissões em qualquer estabelecimento da mesma entidade patronal.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Alteração da entidade patronal

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a empresa transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exercam a sua actividade.

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

3 — Para os efeitos do n.º 2, deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

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

## CAPÍTULO VIII

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Protecção na maternidade e paternidade

Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os seguintes direitos, sem prejuízos, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos por via contratual ou pela entidade patronal:

- a) Durante o período de gravidez e até 12 meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas ou transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que não as prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, estas trabalhadoras têm direito a uma licença de 120 dias;
- c) No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto na alínea anterior é acrescido de 30 dias por cada gêmeo, além do primeiro;
- d) Da licença referida nas alíneas anteriores, 90 dias terão de ser obrigatoriamente gozados a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados antes ou depois do parto;
- e) Em caso de situação de risco clínico que imponha o internamento hospitalar, o período de licença anterior ao parto pode ser acrescido de um período até 30 dias, sem prejuízo do direito aos 90 dias de licença a seguir ao parto;
- f) Durante a licença referida na alínea anterior, a trabalhadora mantém o direito ao pagamento mensal da retribuição, tal como se estivesse ao trabalho. Quando a trabalhadora tiver direito ao subsídio da segurança social, este reverterá para a empresa;
- g) A título excepcional e por incapacidade física ou psíquica da mãe, o pai tem direito a uma licença pelo mesmo tempo a que a mãe ainda teria direito após o parto;
- h) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, poderá este período ser interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;
- i) O período de licença a seguir ao parto de nado-morto ou aborto terá a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias, graduada de acordo com prescrição médica devidamente documentada, em função das condições de saúde da mãe;
- j) Em caso de morte de nado-morto durante o período de licença a seguir ao parto, o mesmo período é reduzido até 30 dias após o falecimento, com a garantia de um período global mínimo de 30 dias a seguir ao parto;

- l) Durante o período de comprovada amamentação e até um ano, a trabalhadora tem direito a não desempenhar tarefas que a exponham à absorção de substâncias nocivas, excretáveis no leite materno;
- m) As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificados, sem perda de retribuição e de quaisquer regalias, desde que as consultas não possam ser marcadas fora das horas de funcionamento normal da empresa;
- n) A trabalhadora que comprovadamente amamenta o filho tem direito a ser dispensada, em cada dia de trabalho, por dois períodos distintos, de duração máxima de uma hora cada um, para o cumprimento dessa missão enquanto durar, sem perda de retribuição. Havendo acordo, os períodos acima referidos poderão ser utilizados no início e ou no termo da jornada de trabalho. No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida, para assistência ou aleitação, até o filho perfazer um ano;
- o) Sempre que a trabalhadora o desejar, tem direito a gozar as suas férias imediatamente antes e após a licença de maternidade,
- p) Durante o período de gravidez, a trabalhadora tem direito a recusar a prestação de trabalho nocturno;
- q) A trabalhadora grávida ou puérpera tem direito a emprego a meio tempo, com remuneração proporcional, desde que os interesses familiares da trabalhadora o justifiquem e não haja sacrifício para a entidade patronal.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Direito do pai a dispensas de trabalho

1 — Se no decurso da licença a seguir ao parto ocorrer a morte da mãe, o pai tem direito a dispensa de trabalho para cuidar do filho, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito e não inferior a 10 dias.

2 — A morte da mãe não trabalhadora durante os 90 dias imediatamente posteriores ao parto confere ao pai do recém-nascido o direito a dispensa do trabalho nos termos referidos no número anterior.

3 — Por nascimento de filhos, aborto ou nado-morto, o pai tem direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, sendo considerados como prestação efectiva de serviço, não determinando, assim, perda de quaisquer direitos.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Adopção

Em caso de adopção de menor de três anos, o trabalhador ou trabalhadora adoptante tem direito a faltar ao trabalho durante 60 dias para acompanhamento da criança.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Licença especial para assistência a filhos

1 — O pai ou a mãe têm direito a licença por um período até seis meses, prorrogável até dois anos, para

acompanhamento do filho, adoptado ou filho do cônjuge que com este resida, durante os primeiros três anos de vida.

2 — No caso de nascimento do terceiro filho e posteriores a licença pode ser prorrogada até três anos.

3 — Após o decurso da licença prevista nos números anteriores, a entidade empregadora deve facultar a participação do(a) trabalhador(a) em acções de formação e reciclagem profissional.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

1 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido provado em exame médico a expensas da entidade patronal, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

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

3 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pela médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria, devendo ser uma copia enviada ao sindicato, assinada pelo delegado sindical.

4 — É vedado às entidades patronais encarregar menores de 18 anos de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e normal desenvolvimento.

5 — Os menores de 18 anos deverão ter a categoria e retribuição correspondentes às funções que desempenharem.

6 — Os menores de 18 anos não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8 horas e depois das 20 horas ou das 18 horas se frequentarem aulas nocturnas.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Trabalhador-estudante

Considera-se trabalhador-estudante todo o que frequente qualquer grau de ensino oficial ou equivalente e ainda cursos de valorização ou aperfeiçoamento profissional, oficial ou particular.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Facilidades para frequência das aulas

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

2 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado de meia a duas horas por dia, de harmonia com as necessidades do horário, para frequência das aulas e sem prejuízo da retribuição.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Suspensão e cessação das facilidades para frequência das aulas

1 — Os direitos dos trabalhadores-estudantes consignados no n.º 2 da cláusula 54.<sup>a</sup> podem ser suspensos até final do ano lectivo quando tenham sido utilizados para fins diversos dos aí previstos.

2 — Os direitos referidos no número anterior cessam definitivamente quando o trabalhador:

- a) Reincidir na utilização abusiva da regalia prevista no n.º 2 da cláusula 54.<sup>a</sup>;
- b) Não tiver aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados, nos termos da cláusula 58.<sup>a</sup>

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Férias e licenças

1 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar férias de acordo com as suas necessidades escolares.

2 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha.

3 — Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até seis dias úteis de licença, com desconto no vencimento mas

sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram com antecedência de um mês.

4 — O direito mencionado no n.º 1 fica prejudicado se do seu exercício resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da empresa e o mencionado no n.º 2 se o estabelecimento encerrar durante o período de férias.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Requisitos para a fruição de regalias

1 — Para beneficiar das regalias estabelecidas neste capítulo incumbe ao trabalhador-estudante, junto à entidade patronal, fazer prova da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar, comprovar a assiduidade às aulas, no fim de cada período, e o aproveitamento escolar em cada ano.

2 — Para poder continuar a usufruir das regalias previstas neste capítulo, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiou dessas mesmas regalias.

de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada ou impedimento legal.

### CAPÍTULO IX

#### Condições sociais

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Complemento de subsídio de doença ou de acidente

1 — Em caso de doença, a entidade patronal pagará a diferença entre a retribuição líquida que o trabalhador auferia à data da baixa e o subsídio atribuído pela Segurança Social, até ao limite de 60 dias por ano.

2 — Em casos de incapacidade permanente parcial para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará para conseguir a reconversão compatível com as diminuições verificadas.

3 — Se a remuneração da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

4 — No caso da incapacidade temporária parcial, a entidade patronal providenciará no sentido de dar trabalho compatível ao trabalhador, pagando a diferença entre o subsídio que o trabalhador receba e a retribuição líquida à data da baixa.

5 — No caso da incapacidade temporária absoluta, a entidade patronal pagará um subsídio igual à diferença entre a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito e a retribuição líquida à data da baixa durante seis meses.

6 — A prova dos impedimentos referidos nos números anteriores consiste na apresentação pelo trabalhador do boletim de baixa pela segurança social ou companhia de seguro, independentemente do conhecimento que

do facto deve dar à entidade patronal no prazo de vinte e quatro horas.

7 — Os comportamentos referidos nos números anteriores cessam no momento em que os trabalhadores passem à situação de reforma.

### CAPÍTULO X

#### Disciplina

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — O regime sobre disciplina é aquele que consta de legislação em vigor e do disposto nos números seguintes.

2 — A acção disciplinar será exercida no prazo de 45 dias após o conhecimento da infracção pela empresa.

3 — Apenas é permitido fixar as seguintes sanções disciplinares, conforme a gravidade da falta:

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

4 — Pela mesma infracção não poderá ser aplicada mais de uma sanção.

### CAPÍTULO XI

#### Livre exercício do direito sindical

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a organizar e desenvolver livremente a actividade sindical dentro da empresa.

2 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal, mediante convocatória da comissão sindical, delegados sindicais ou, na sua falta, de 50 ou um terço dos trabalhadores da empresa.

2 — Sem prejuízo no número anterior, os trabalhadores têm o direito de se reunir durante o horário normal de trabalho até um período máximo de vinte e quatro horas por ano, que se considera, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas nos termos do n.º 1 desta cláusula.

4 — Os promotores das reuniões referidas nesta cláusula são obrigados a avisar a entidade patronal, com a antecedência mínima de vinte e quatro horas, da hora a que pretendem efectuá-las, a menos que, pela urgência dos acontecimentos, não seja possível efectuar tal aviso.

5 — Os dirigentes sindicais que não trabalhem na empresa poderão participar nas reuniões referidas nos números anteriores com pré-aviso de três horas.

6 — Cabe à assembleia de trabalhadores a possibilidade de votar as decisões e anular todos os efeitos decorrentes tomados na reunião da CSE com a entidade patronal, desde que o faça até uma semana depois da tomada de conhecimento das mesmas.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Condições para o exercício do direito sindical

A entidade patronal é obrigada a:

- a) Pôr à disposição dos delegados sindicais um local adequado para a realização de reuniões sempre que tal seja comunicado pelos delegados sindicais;
- b) Pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, nas empresas com mais de 50 trabalhadores, uma sala situada no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriada ao exercício das suas funções.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores com funções sindicais

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

2 — Os dirigentes e delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho nem verem alterado o seu horário de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

3 — Os dirigentes sindicais, delegados sindicais, delegados de greve e ainda os trabalhadores com funções sindicais ou em instituições de previdência têm o direito de exercer normalmente as suas funções, sem que tal possa constituir entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração.

4 — A cada dirigente sindical é atribuído, para o exercício das suas funções, um crédito de cinco dias por mês.

5 — Para o exercício das suas funções, dispõem os demais trabalhadores com funções sindicais de um crédito de dez horas por mês, sem que por esse motivo possam ser afectados na remuneração ou quaisquer outros direitos.

6 — As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão as férias anuais nem os respectivos subsídios ou outras regalias.

7 — Para além dos limites fixados nesta cláusula os trabalhadores com funções sindicais ou na segurança social poderão faltar sempre que necessário ao desempenho das suas funções, contando, porém, como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos, à excepção da remuneração.

8 — Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores deve a entidade patronal ser avisada por escrito, com antecedência mínima de dois dias, das datas e do número de dias necessários, ou, em casos de urgência, nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia em que a falta se verificou.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Organização sindical

1 — Em todas as empresas poderão existir delegados sindicais eleitos pelos trabalhadores.

2 — Os delegados sindicais podem constituir-se em comissões sindicais ou intersindicais de empresa.

- c) De 30 a 49 trabalhadores — três delegados;
- d) Para 50 ou mais trabalhadores — o número de delegados resulta da fórmula:

$$3 + \frac{N - 50}{30}$$

representando  $N$  o número de trabalhadores.

4 — O resultado apurado nos termos da alínea *d*) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

5 — Nas empresas que trabalhem em regime de turnos, o número de delegados sindicais definido no n.º 3 desta cláusula será sempre acrescido de mais um delegado.

6 — As comissões intersindicais são constituídas pelos delegados sindicais quando nas empresas os trabalhadores sejam representados por mais de um sindicato.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Comunicação à empresa

1 — O sindicato obriga-se a comunicar à entidade patronal a identidade dos seus delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comissões sindicais assim como daqueles que integram comissões sindicais de empresa ou intersindicais de delegados.

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

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Competência e poderes dos delegados e comissões sindicais

Os delegados sindicais e as comissões sindicais ou intersindicais têm competência para interferir, propor

e ser ouvidos em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores da empresa respectiva, nomeadamente:

- a) Circular livremente em todas as sessões da empresa, sem prejuízo da laboração normal;
- b) Obter esclarecimentos sobre todos e quaisquer factos que se repercutam sobre os trabalhadores, nomeadamente as condições de trabalho;
- c) Controlar o funcionamento de todos os serviços sociais existentes na empresa.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Reuniões da comissão sindical com a direcção da empresa

1 — A comissão sindical reunirá, sem perda de retribuição, com a administração ou com o seu representante e dentro do horário normal de trabalho sempre que qualquer das partes o requeira. Em caso de urgência, poderão tais reuniões ter lugar fora das horas de serviço.

2 — A ordem de trabalho, o dia e a hora das reuniões da comissão sindical da empresa com a entidade patronal serão anunciados a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou afixados nos locais de trabalho.

3 — As decisões tomadas entre a CSE e a entidade patronal e as razões que lhes serviram de fundamento serão comunicadas a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou afixados na empresa, no prazo de quarenta e oito horas.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Formalização

Todos os problemas tratados entre a comissão sindical da empresa ou delegados sindicais e a entidade patronal e as respectivas propostas apresentadas por ambas as partes devem ser reduzidos a escrito em acta, a qual será afixada em local bem visível e para o efeito reservado nos termos do n.º 1 da cláusula 64.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO XII

### Questões gerais e transitórias

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Garantias e manutenção de regalias anteriores

1 — Da aplicação do presente CCT não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa categoria ou classe, assim como diminuição de retribuição ou diminuição ou supressão de quaisquer regalias de carácter regular ou permanente existentes.

2 — Todas as relações de trabalho entre as empresas do sector de actividade previstas na cláusula 1.<sup>a</sup> e os trabalhadores representados pelos sindicatos outorgantes serão regulados exclusivamente pela presente convenção colectiva.

3 — Nos casos omissos, aplicar-se-á a legislação vigente.

## ANEXO I

### Definição funcional de categorias

As categorias profissionais abrangidas por este contrato são as que a seguir se enumeram e definem:

#### I — Trabalhadores do comércio, armazém e vendas

*Gerente comercial.* — É o trabalhador que organiza e dirige um estabelecimento comercial por conta do comerciante, organiza e fiscaliza o trabalho dos vendedores; cuida da exposição das mercadorias, esforçando-se por que tenham um aspecto atraente, procura resolver as divergências que, porventura, surjam entre os clientes e os vendedores e dá as informações que lhe sejam pedidas; é responsável pelas mercadorias que lhe são confiadas, verifica a caixa e as existências.

*Chefe de compras.* — É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda do estabelecimento.

*Demonstrador.* — É o trabalhador que faz demonstrações de artigos para venda em estabelecimentos por grosso ou a retalho, em estabelecimentos industriais, exposições ou a domicílio; enaltece as qualidades do artigo, mostra a forma de o utilizar e esforça-se por estimular o interesse pela sua aquisição.

*Propagandista.* — É o trabalhador encarregado de visitar os clientes para lhes expor as vantagens da aquisição dos artigos para venda, explicando e acentuando as vantagens dos mesmos e fazendo distribuir folhetos, catálogos e amostras.

*Caixa de balcão.* — É o trabalhador que recebe número de pagamento de mercadorias ou serviços no comércio a retalho ou outros estabelecimentos; verifica as somas devidas, recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheques.

*Caixeiro.* — É o trabalhador que vende mercadorias aos retalhistas, no comércio grosso ou directamente a consumidores; fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos, que deseja; auxilia o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, ou evidenciando as qualidades comerciais e as vantagens do produto, anuncia o preço e as condições de crédito, esforça-se por concluir a venda, recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução ou executa-as, é encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado primeiro-caixeiro, segundo-caixeiro ou terceiro-caixeiro.

*Conferente.* — É o trabalhador que verifica, controla e eventualmente regista a entrada e ou saída de mercadorias e valores em armazém ou câmaras.

*Servente.* — O trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

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

*Embalador.* — É o trabalhador que acondiciona e ou desembala produtos diversos, por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

*Aprendiz de óptica ou praticante de caixeiro.* — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade em regime de aprendizagem.

*Oficial-ajudante ou caixeiro-ajudante.* — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para terceiro-caixeiro ou terceiro-oficial de óptica.

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

*Inspector de vendas.* — É o trabalhador que inspeciona os serviços dos vendedores, caixeiros-viajantes, de praça ou praticistas, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos inspeccionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

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

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

*Caixeiro de praça (pracista).* — É o trabalhador que se ocupa das tarefas fundamentais do caixeiro-viajante, mas dentro da área do concelho em que está estabelecida a sede e concelhos limítrofes.

*Fiel de armazém.* — Superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos, responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários, colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

*Caixeiro/oficial, encarregado ou chefe de secção.* — É o trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal do estabelecimento ou da secção, coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

*Encarregado geral de armazém.* — É o trabalhador que dirige e coordena a acção de dois ou mais caixeiros-encarregados e ou encarregados de armazém.

*Encarregado de armazém.* — É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço do armazém ou secção de armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento.

*Oficial de óptica.* — É o trabalhador que, com o fim de serem vendidas ao público, separa as lentes, as marca bisela e monta, confere os óculos depois de executados, os afina e ajusta ao cliente e os repara; pode, quando necessário, ajudar ao balcão sem que isso possa converter-se em sistema; deve ser designado encarregado, primeiro-oficial, segundo-oficial ou terceiro-oficial.

*Contactologista ou técnico de lentes de contacto.* — É o trabalhador que atende o amétrope, que é recomendado por um médico oftalmologista; estuda as condições psicológicas do amétrope e cria nele condições para aceitar o melhor possível o ensaio das lentes; faz a leitura das medidas dos raios das curvaturas da córnea; observa atentamente a córnea para obter os elementos que permitam escolher o diâmetro das lentes que propõe ensaiar, observa minuciosamente a posição das lentes, fazendo o teste de fluoresceína com a lâmpada de *wood*, procede à refração, após se terem encontrado os parâmetros geométricos das lentes.

Esta actividade deverá futuramente ser credenciada por um diploma nacional ou estrangeiro.

## II — Trabalhadores de escritório

*Chefe de escritório.* — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa, planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais, orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa, segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos, criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa da maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

*Chefe de divisão, serviços ou departamento.* — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a administração de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

*Tesoureiro.* — É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e cofres e confere as respectivas existências; prepara fundos para serem

depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

*Analista de sistemas.* — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de 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 ordínogramas e outras especificações para o programador, efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

*Programador.* — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador, recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir, prepara os ordínogramas e procede à codificação dos programas, escreve instruções para o computador, procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outro processo. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

*Contabilista/técnico de contas.* — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre programas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar a recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento, elabora ou certifica os balanços e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encer-

ramento 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 de registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo 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. Nestes casos, é-lhe atribuído o título de habilitação profissional de técnico de contas.

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

*Guarda-livros.* — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos, 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; prepara ou manda preparar extractos de contas simples ou com juros e executa trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a laboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

*Programador mecanográfico.* — É o trabalhador que estabelece programas de execução dos trabalhos mecanográficos para cada máquina ou conjunto de máquinas funcionando em interligação, segundo as directrizes recebidas dos técnicos mecanográficos; elabora organigramas de painéis e mapas de codificação, estabelece as fichas de dados e resultados.

*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 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.

*Subchefe de secção.* — É o trabalhador que coadjuva o chefe de secção.

*Secretário de direcção.* — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração 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, escrituras.

*Escriturário.* — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes os seguimentos apropriados; tira as notas necessárias à execução e compila os dados,

que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as informações e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes os seguimentos apropriados; tira as notas necessárias à execução e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa, ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos; acessoriamente, anota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar, fora do escritório, serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento do processo em tribunais ou repartições públicas.

*Operador mecanográfico.* — É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reprodutoras, intercaladoras, calculadoras, tabuladoras: prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho, consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

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

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

*Caixa.* — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo de 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.

*Perfurador-verificador.* — É o trabalhador que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas especiais e que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras. Pode também verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração, por meio de máquinas de teclado que rejeitem os cartões ou as fitas que não tenham sido perfuradas correctamente.

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

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

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

*Operador de computador.* — É o trabalhador que opera e controla um sistema automático de tratamento de informação. É da sua competência a preparação do equipamento, como o montar de bandas, discos, carregar cartões, alimentar impressoras, etc.

### III — Serviços de portaria

*Contínuo.* — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega a correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar serviços externos, desde que se relacionem exclusivamente com o serviço da empresa, e ainda o de reprodução de documentos e de endereçamento.

*Guarda.* — É o trabalhador cuja actividade é velar pela defesa e vigilância das instalações e valores confiados à sua guarda, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

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

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

*Servente de limpeza.* — É o trabalhador que desempenha o serviço da limpeza das instalações.

### IV — Telefonista

*Telefonista.* — É o trabalhador que faz ligações telefónicas internas e externas e dá informações de interesse sobre ligações telefónicas.

#### V — Cobrador

*Cobrador.* — É o trabalhador que procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que exerce outras funções análogas, nomeadamente informação e fiscalização.

#### VI — Motorista

*Motorista.* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação do veículo, pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga.

*Ajudante de motorista.* — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigiar e indicar as manobras e arrumar as mercadorias no veículo. Poderá ainda, ocasionalmente, proceder à distribuição das mercadorias pelos clientes e efectuar as respectivas cobranças.

#### VII — Técnico de óptica ocular

*Técnico de óptica ocular.* — É o trabalhador responsável por: guiar e aconselhar o amétrope na escolha da armação e das lentes compensadoras, em função das características ópticas e geométricas das lentes correctoras, constantes das prescrições optométricas, dos factores morfológicos e das regras de estética; guiar e aconselhar o cliente na escolha e utilização dos aparelhos de óptica, relacionados directa ou indirectamente com a função visual, controlar, dar assistência e, quando necessário, reparar os ditos aparelhos ou instrumentos; medir a distância da lente ao olho, obter os dados morfológicos da face e da cabeça, com instrumentos apropriados, medir as características das lentes correctoras e redigir a sua fórmula segundo as normas em vigor; para as armações, traduzir as medidas morfológicas em cotas normalizadas; estabelecer o talão de trabalho para a oficina onde é feita a montagem das lentes correctoras ou compensadoras na armação escolhida. Estipular, para este efeito, todos os dados ópticos, geométricos e estéticos, com o fim de conferir à prótese ocular as propriedades conformes à sua finalidade; controlar, marcar, traçar, lapidar, biselar, ranhurar, furar, preparando todos os tipos de lentes em matéria mineral ou orgânica, para a montagem nas armações em matérias plásticas, naturais ou sintéticas, metálicas ou mistas; controlar e ajustar os óculos à face e cabeça do utente, conferindo estabilidade e conforto à prótese; reparar todos os tipos de óculos ou ajudas visuais, com o auxílio da diversa aparelhagem específica da pequena mecânica.

#### VIII — Óptico-optometrista

*Óptico-optometrista.* — (Definição funcional que consta da *Classificação Nacional de Profissões*, ed. de 1980, e suas actualizações.) <sup>(1)</sup>

<sup>(1)</sup> A definição da *Classificação Nacional de Profissões* aqui referida é a seguinte:

«0-75.10 — Examina os olhos servindo-se de instrumentos e aparelhos vários e prescreve óculos tendo em vista a correcção da visão: efectua exames de refração

utilizando instrumentos apropriados a fim de determinar as deficiências de visão existentes; prescreve o tipo de lentes adequado tendo como objectivo a correcção da visão; verifica se as lentes estão conformes com a receita estabelecida; pede exame médico sempre que seja manifesto o desejo de usar lentes de contacto a fim de ser informado se existe qualquer incompatibilidade para o uso das mesmas; envia para o médico oftalmologista os clientes nos quais detecta qualquer sintoma de doença a fim de serem submetidos a diversos tipos de tratamento ou, se necessário, a intervenções cirúrgicas.»

### ANEXO II-A

Tabela de remunerações certas mínimas

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
I	Analista de sistemas . . . . . Chefe de departamento, divisão ou serviço . . . Chefe de escritório . . . . . Contabilista . . . . . Encarregado geral de armazém . . . . . Gerente comercial . . . . . Óptico-optometrista . . . . . Programador de computadores . . . . . Técnico de contas . . . . . Tesoureiro . . . . .	143 500\$00
II	Caixeiro oficial-encarregado ou chefe de secção. Chefe de compras . . . . . Chefe de secção (escritório) . . . . . Chefe de vendas . . . . . Contactologista ou técnico de lentes de contacto. Encarregado de armazém . . . . . Guarda-livros . . . . . Programador mecanográfico . . . . .	133 600\$00
III	Correspondente em línguas estrangeiras . . . . Inspector de vendas . . . . . Operador de computador . . . . . Secretário de direcção . . . . . Subchefe de secção . . . . . Técnico de óptica ocular . . . . .	125 900\$00
IV	Caixa de escritório . . . . . Caixeiro de praça . . . . . Caixeiro-viajante . . . . . Cobrador . . . . . Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Fiel de armazém . . . . . Motorista de pesados . . . . . Operador de máquinas de contabilidade . . . . Operador mecanográfico . . . . . Primeiro-caixeiro . . . . . Primeiro-escriturário . . . . . Primeiro-oficial . . . . . Prospector de vendas . . . . .	120 800\$00
V	Conferente . . . . . Demonstrador . . . . . Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Motorista de ligeiros . . . . . Perfurador-verificador . . . . . Propagandista . . . . . Recepcionista . . . . . Segundo-caixeiro . . . . . Segundo-escriturário . . . . . Segundo-oficial . . . . .	112 800\$00

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
VI	Ajudante de motorista ..... Caixa de balcão ..... Contínuo ..... Distribuidor ..... Embalador ..... Guarda ..... Porteiro ..... Servente ..... Telefonista ..... Terceiro-caixeiro ..... Terceiro-escriturário ..... Terceiro-oficial .....	104 500\$00
VII (a)	Caixeiro-ajudante do 2.º ano ..... Dactilógrafo do 2.º ano ..... Estagiário do 2.º ano ..... Oficial-ajudante do 2.º ano ..... Servente de limpeza (a) .....	81 200\$00
VIII	Caixeiro-ajudante do 1.º ano ..... Dactilógrafo do 1.º ano ..... Estagiário do 1.º ano ..... Oficial-ajudante do 1.º ano .....	68 300\$00
IX (b)	Aprendiz de óptica do 3.º ano ..... Paquete de 17 anos ..... Praticante de armazém do 3.º ano ..... Praticante de caixeiro do 3.º ano .....	63 800\$00
X (b)	Aprendiz de óptica do 2.º ano ..... Paquete de 16 anos ..... Praticante de armazém do 2.º ano ..... Praticante de caixeiro do 2.º ano .....	63 800\$00
XI (b)	Aprendiz de óptica do 1.º ano ..... Praticante de armazém do 1.º ano ..... Praticante de caixeiro do 1.º ano .....	63 800\$00

a) Servente de limpeza: 490\$/hora.

b) Actualizável com a entrada em vigor do SMN.

Lisboa, 24 de Julho de 2000.

Pela APFAO — Associação Portuguesa dos Fornecedoros de Artigos de Óptica:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo STPT — Sindicato dos Trabalhadores da Portugal Telecom e Empresas Participadas:

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

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

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;  
CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;  
Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;  
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

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

### Declaração

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

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

Pela Direcção Nacional, Vítor Pereira.

Entrado em 3 de Agosto de 2000.

Depositado em 8 de Agosto de 2000, a fl. 74 do livro n.º 9, com o n.º 296/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a AIM — Assoc. Industrial do Minho e a Federação dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal (cerâmica de Barcelos) — Alteração salarial.**

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, todas as empresas filiadas na Associação

Industrial do Minho que, na região de Barcelos, se dedicam à indústria de cerâmica artística e decorativa de tipo artesanal e louça de tipo regional e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o seu local de trabalho, representados pela organização sindical signatária.

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

### Vigência

1 — .....

2 — A tabela salarial e a cláusula do subsídio de refeição produzem efeitos a 1 de Maio de 2000.

## ANEXO II

### Tabela de remunerações mínimas

Grupos	Remuneração
1 .....	99 450\$00
2 .....	92 300\$00
3 .....	82 500\$00
4 .....	73 300\$00
5 .....	71 200\$00
6 .....	70 700\$00
7 .....	70 100\$00
8 .....	69 250\$00
Aprendizagem:	
Até 1 ano na situação de pré-aprendiz e aprendiz .....	51 050\$00
Praticante .....	51 750\$00

Vila Nova de Gaia, 25 de Maio de 2000.

Pela AIM — Associação Industrial do Minho:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal:  
(Assinaturas ilegíveis.)

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal, representa o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito do Porto.

Pela Federação, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 8 de Agosto de 2000.

Depositado em 9 de Agosto de 2000, a fl. 75 do livro n.º 9, com o n.º 300/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

### CCT entre a AIC — Assoc. Industrial de Cristalaria e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras.

Revisão da matéria de expressão pecuniária com referência ao CCT publicado nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.ºs 46/77, 17/85, 39/91 e 15/95.

## Tabelas salariais

Grupos	ATLANTIS	Restantes empresas
1 .....	212 850\$00	210 850\$00
2 .....	167 450\$00	166 900\$00
3 .....	148 800\$00	152 150\$00
4 .....	146 050\$00	149 500\$00
5 .....	119 750\$00	125 750\$00
6 .....	114 700\$00	121 100\$00
7 .....	113 050\$00	118 500\$00
8 .....	106 000\$00	111 950\$00
9 .....	100 600\$00	107 150\$00
10 .....	94 600\$00	100 250\$00
11 .....	87 750\$00	92 550\$00
12 .....	78 400\$00	83 500\$00
13 .....	69 650\$00	74 350\$00
14 .....	51 050\$00	55 300\$00
15 .....	41 950\$00	45 600\$00

### Diuurnidades:

Passam a ter os seguintes valores:

ATLANTIS — 67 900\$;  
Restantes Empresas — 7110\$.

### Abono de falhas:

Os abonos de falhas passam a ter os seguintes valores:

ATLANTIS — 10 300\$;  
Restantes Empresas — 9690\$.

### Subsídio de alimentação:

ATLANTIS — 910\$/dia;  
Restantes Empresas — 480\$/dia.

Marinha Grande, 11 de Abril de 2000.

Pela AIC — Associação Industrial de Cristalaria:  
(Assinatura ilegível.)

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

Entrado em 1 de Agosto de 2000.

Depositado em 10 de Agosto de 2000, a fl. 76 do livro n.º 9, com o n.º 304/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

### CCT entre a Assoc. dos Industriais de Guarda-Sóis e Acessórios e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

### Cláusula prévia

#### Âmbito da revisão

A presente revisão do CCT para a indústria de guarda-sóis e acessórios, publicado nos *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 5, de 8 de Fevereiro de 1978, 13, de 8 de Abril de 1979, 30, de 15 de Agosto de 1980, 41, de 8 de Novembro de 1981, 3, de 22 de Janeiro de 1983, 3, de 22 de Janeiro de 1984, 6, de 15 de Fevereiro de 1985, 12, de 29 de Março de 1986, 16, de 29 de Abril de 1987, 16, de 29 de Abril de 1989, 16, de 30 de Abril de 1990, 16, de 30 de Abril de 1991, 25,

de 8 de Julho de 1992, 31, de 22 de Agosto de 1983, 31, de 22 de Agosto de 1994, 30, de 15 de Agosto de 1995, 29, de 8 de Agosto de 1996, 30, de 15 de Agosto de 1997, 32, de 29 de Agosto de 1998, e 31, de 22 de Agosto de 1999, dá nova redacção às seguintes cláusulas:

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação dos Industriais de Guarda-Sóis e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Produção de efeitos

As retribuições estabelecidas produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2000.

### ANEXO II

#### Tabela salarial

Nível	Categoria profissional	Remuneração
1	Director de serviços ..... Chefe de escritório .....	106 500\$00
2	Chefe de serviços ..... Contabilista ..... Técnico de contas ..... Analista de sistemas .....	102 000\$00
3	Chefe de secção ..... Chefe de vendas ..... Encarregado-geral de armazém ..... Guarda-livros ..... Programador .....	98 500\$00
4	Correspondente em línguas estrangeiras ... Secretário de direcção ..... Programador mecanográfico ..... Primeiro-escriturário ..... Caixa ..... Fogoeiro-encarregado .....	88 200\$00
5	Operador mecanográfico ..... Vendedor ..... Encarregado de armazém ..... Operador de computador ..... Fogoeiro de 1. <sup>a</sup> .....	82 500\$00
6	Segundo-escriturário ..... Operador de máquinas de contabilidade ... Cobrador ..... Operador de telex ..... Fiel de armazém ..... Motorista ..... Fogoeiro de 2. <sup>a</sup> .....	77 800\$00
7	Terceiro-caixeiro ..... Telefonista ..... Perfurador-verificador ..... Conferente ..... Demonstrador ..... Ajudante de motorista ..... Fogoeiro de 3. <sup>a</sup> .....	68 650\$00

Nível	Categoria profissional	Remuneração
8	Servente (viatura de carga) ..... Contínuo ..... Servente ..... Distribuidor ..... Embalador ..... Ajudante de fogoeiro do 4.º ano .....	62 350\$00
9	Estagiário do 2.º ano ..... Ajudante de fogoeiro do 3.º ano .....	55 650\$00
10	Estagiário do 1.º ano ..... Ajudante de fogoeiro dos 1.º e 2.º anos .....	50 750\$00
11	Paquete de 17 anos ..... Praticante de 17 anos .....	47 000\$00
12	Paquete de 16 anos ..... Praticante de 16 anos .....	46 250\$00

Nota. —  $\frac{Rm}{12}$  = soma das retribuições de cada grupo dividida pelo número de grupos.

Para os efeitos previstos nas cláusulas 45.<sup>a</sup> («Deslocações»), 61.<sup>a</sup> («Abono para falhas») e 62.<sup>a</sup> («Diu-  
turnidades»), o valor de  $\frac{Rm}{12}$  a considerar é de 73 485\$,  
correspondendo os valores da actual aos seguintes  
montantes:

Alojamento completo — 6350\$;  
Alojamento com pequeno-almoço — 3950\$;  
Almoço ou jantar — 1650\$;  
Abono para falhas — 2350\$;  
Diu-  
turnidades — 3920\$.

Porto, 5 de Maio de 2000.

Pela Associação dos Industriais de Guarda-Sóis e Acessórios:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITECS — Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

(Assinatura ilegível.)

#### Declaração

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

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comér-  
cio, Escritórios e Serviços de Portugal;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Ser-  
viços do Distrito de Braga;  
CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do  
Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Des-  
pachantes e Empresas;

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;  
Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;  
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

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

#### Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços declara que representa os sindicatos seus filiados:

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

Lisboa, 10 de Maio de 2000. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 1 de Agosto de 2000.

Depositado em 10 de Agosto de 2000, a fl. 75 do livro n.º 9, com o n.º 303/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

#### **CCT entre a AGEFE — Assoc. Portuguesa dos Grossistas e Importadores de Material Eléctrico, Electrónico, Electrodoméstico, Fotográfico e de Relojoaria e a FEPGES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras.**

O CCT entre a AGEFE — Associação Portuguesa dos Grossistas e Importadores de Material Eléctrico, Electrónico, Electrodoméstico, Fotográfico e de Relojoaria e a FEPGES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 18, de 15 de Maio de 1988, 28, de 29 de Julho

de 1989, 31, de 22 de Agosto de 1990, 30, de 15 de Agosto de 1991, 29, de 8 de Agosto de 1992, 29, de 8 de Agosto de 1993, 29, de 8 de Agosto de 1994, 31, de 22 de Agosto de 1995, 30, de 15 de Agosto de 1996, 30, de 15 de Agosto de 1997, 30, de 15 de Agosto de 1998 e 31, de 22 de Agosto de 1999, é revisto como segue:

#### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

O presente CCT aplica-se a todo o território nacional e obriga, por uma parte, todas as empresas representadas pela AGEFE — Associação Portuguesa dos Grossistas e Importadores de Material Eléctrico, Electrónico, Electrodoméstico, Fotográfico e de Relojoaria e, por outra parte, todos os trabalhadores ao serviço das mesmas representados pelas organizações sindicais outorgantes.

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência, denúncia e revisão

2 — As tabelas salariais e os montantes das cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos pelo período de 12 meses, com início em 1 de Junho de 2000.

#### Cláusula 21.ª

##### Remuneração do trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores enquanto prestarem serviço em regime de três turnos rotativos têm direito a um subsídio mensal de 5750\$, sem prejuízo de subsídios superiores que estejam a ser praticados.

#### Cláusula 22.ª

##### Remuneração da equipa de prevenção

1 — Os trabalhadores que façam parte de serviço de prevenção (equipas ou esquemas) têm direito ao pagamento especial de 3970\$, o qual se vence no fim de cada mês em que tenham estado efectivamente de prevenção, tenham ou não prestado trabalho nesse serviço.

#### Cláusula 23.ª

##### Retribuição mínima

3 — As empresas devem constituir um fundo anual até ao montante de 20 350\$ para poderem fazer face a falhas de caixa.

#### Cláusula 26.ª

##### Trabalho fora do local habitual

3 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores, para despesas de alojamento e alimentação, as quantias comprovadas pelos documentos de despesa, devidamente emitidos nos termos da lei; poderão optar pela atribuição de um abono diário, não inferior a 5590\$, durante todo o período de viagem. Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão devidas as seguintes quantias:

Alojamento e pequeno-almoço — 3320\$;  
Almoço ou jantar — 1300\$.

Se as referidas verbas forem excedidas por motivo de força maior, designadamente pela inexistência de estabelecimento hoteleiro que pratique os valores acima previstos, a entidade patronal cobrirá o excedente, podendo exigir documentos comprovativos.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a um subsídio de refeição no valor de 560\$ por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Às retribuições mínimas da tabela serão acrescentadas diuturnidades de 2150\$ por cada três anos de permanência na categoria e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

**ANEXO III**  
**Tabela de remunerações**

Níveis	Remunerações
I .....	162 800\$00
II .....	148 600\$00
III .....	142 900\$00
IV .....	132 800\$00
V .....	124 800\$00
VI .....	117 400\$00
VII .....	104 400\$00
VIII .....	98 300\$00
IX .....	94 600\$00
X .....	87 900\$00
XI .....	80 600\$00
XII .....	70 600\$00
XIII .....	(a)
XIV .....	(a)
XV .....	(a)
XVI .....	(a)
XVII .....	(a)

(a) Aplica-se o salário mínimo nacional, sem prejuízo do disposto na Lei n.º 45/98, de 6 de Agosto.

*Nota.* — Acorda-se também que a referência que é feita no CCT à gasolina super deverá ser entendida como feita à gasolina sem chumbo 98.

Lisboa, 14 de Junho de 2000.

Pela AGEFE — Associação Portuguesa dos Grossistas e Importadores de Material Eléctrico, Electrónico, Electrodoméstico, Fotográfico e de Relojoaria:

(Assinatura ilegível.)

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

*José António Marques.*

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

*José António Marques.*

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

*José António Marques.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante:

*José António Marques.*

STPT — Sindicato dos Trabalhadores da Portugal Telecom e Empresas Participadas:

*José António Marques.*

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Energia:

(Assinatura ilegível.)

#### Declaração

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

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

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

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

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

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

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

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

SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

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

#### Declaração

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

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

E por ser verdade se passa a presente credencial que vai ser assinada e autenticada com o selo branco em uso nesta Federação.

Lisboa, 26 de Junho de 2000. — Pelo Secretariado: (Assinaturas ilegíveis.)

#### Declaração

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

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

E por ser verdade vai esta declaração devidamente assinada.

Lisboa, 15 de Junho de 2000. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

#### Declaração

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

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

Pela Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 11 de Julho de 2000.

Depositado em 9 de Agosto de 2000, a fl. 75 do livro n.º 9, com o n.º 299/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

### CCT entre a ANIF — Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Alteração salarial e outras.

#### CAPÍTULO I

##### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

3 — A tabela salarial constante do anexo IV e as restantes matérias pecuniárias produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 2000, devendo as que venham futuramente a ser acordadas entrar em vigor no dia 1 de Julho de cada ano.

#### CAPÍTULO VI

##### Retribuição do trabalho

##### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas mensais

5 — Os trabalhadores classificados como caixas ou como cobradores terão direito a um abono mensal para falhas de 5700\$.

12 — As empresas obrigam-se a participar por cada dia de trabalho e em relação a cada trabalhador ao seu serviço, para efeitos de subsídio de alimentação, com uma importância de montante mínimo igual a 495\$.

##### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Trabalho fora do local habitual

4 — As ajudas de custo para os trabalhadores abrangidos por este CCTV são fixadas em 9520\$ por dia, correspondendo o almoço ou jantar a 2260\$ e a dormida com pequeno-almoço a 5000\$.

#### CAPÍTULO VII

##### Diuturnidades

##### Base XXXII

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a auferir, pelo período de dois anos de serviço na mesma categoria ou classe, uma diuturnidade de 1875\$, sobre as retri-

buições mínimas previstas neste contrato, até ao limite de três diuturnidades.

.....

3 — Os trabalhadores não abrangidos pelo regime de diuturnidades, a que se referem os números anteriores, têm direito a auferir, por cada período de dois anos na mesma categoria ou classe sem acesso, uma diuturnidade, no montante de 1875\$, até ao limite de três diuturnidades.

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

Grupos	Tabela
1-A .....	126 700\$00
1-B .....	120 400\$00
1-C .....	115 500\$00
2 .....	108 100\$00
3 .....	105 700\$00
4 .....	97 700\$00
5 .....	90 700\$00
6 .....	88 300\$00
7 .....	78 400\$00
8 .....	69 300\$00
9 .....	66 700\$00
10 .....	64 100\$00
11 .....	61 800\$00
12 .....	61 500\$00

Lisboa, 24 de Julho de 2000.

Pela ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia:  
*António Félix Marques.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:  
*Joaquim Jesus Silva.*

Pela FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:  
*Joaquim Jesus Silva.*

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:  
*Joaquim Jesus Silva.*

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:  
*Joaquim Jesus Silva.*

Pelo SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:  
*Joaquim Jesus Silva.*

#### Declaração

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

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

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

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

#### Declaração

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

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

E por ser verdade vai esta declaração devidamente assinada.

Lisboa, 24 de Julho de 2000. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

#### Declaração

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

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

Pela Direcção Nacional, *Vitor Pereira.*

Entrado em 1 de Agosto de 2000.

Depositado em 11 de Agosto de 2000, a fl. 76 do livro n.º 9, com o n.º 305/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a DOCAPESCA — Porto e Lotas, S. A., e a Feder. dos Sind. do Sector da Pesca — Alteração salarial e outras.**

**CAPÍTULO I**

**Âmbito, vigência e eficácia, denúncia e revisão**

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência e eficácia**

1 — *(Sem alteração.)*

2 — A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniárias terão eficácia a partir de 1 de Abril de 2000.

3 — *(Sem alteração.)*

**CAPÍTULO II**

**Admissões, carreiras profissionais, transferências e substituições**

**Cláusula 9.<sup>a</sup>**

**Transferências**

1 — *(Sem alteração.)*

2 — A DOCAPESCA só pode transferir o trabalhador para outra localidade mediante acordo escrito do trabalhador, salvo se após o exercício de um dos cargos constantes da alínea *a*) do n.º 1, «Cargos», da alínea *b*) «Condições especiais» da secção B do anexo I, não existir no local de trabalho ocupação compatível com as funções da respectiva categoria profissional, caso em que o trabalhador, sem prejuízo do disposto no número anterior, poderá ser transferido para a localidade mais próxima onde se não verifique aquela incompatibilidade.

3 — *(Sem alteração.)*

**CAPÍTULO V**

**Retribuição do trabalho**

**Cláusula 29.<sup>a</sup>**

**Direito a férias**

1 — *a*) Todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito, em cada ano civil, a 22 dias úteis de férias, que se vencem no dia 1 de Janeiro do ano subsequente àquele a que dizem respeito.

*b*) Por cada 10 anos de antiguidade, os trabalhadores terão direito a mais um dia de férias.

**Cláusula 54.<sup>a</sup>**

**Diuturnidades**

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de três anos, a uma diuturnidade no valor de 5%, com arredondamento para a dezena seguinte sobre o montante da remuneração do nível 13 e até ao limite de quatro reportada ao 1.º dia do mês em que se vença, independentemente da retribuição da categoria profissional em que estejam classificados.

2 — *(Sem alteração.)*

3 — *(Sem alteração.)*

**Cláusula 56.<sup>a</sup>**

**Subsídio de função**

1 — Serão atribuídos subsídios de função de 7000\$ aos trabalhadores a quem sejam atribuídas funções de coordenação e orientação de outros trabalhadores da mesma profissão e categoria, nomeadamente de coordenação de ganga ou terno.

2 — *(Sem alteração.)*

3 — *(Sem alteração.)*

4 — *a*) Será atribuído um subsídio de 75\$ por cada hora de trabalho diário efectivo, no mínimo de uma hora, aos trabalhadores classificados no nível 9, quando executarem operações que tenham lugar nos porões dos navios.

*b*) Será atribuído um subsídio de 55\$ por cada hora de trabalho diário efectivo, no mínimo de uma hora, aos trabalhadores classificados no nível 9, quando executarem as funções de grueiro na descarga de pescado.

5 — *(Sem alteração.)*

6 — *(Sem alteração.)*

**Cláusula 63.<sup>a</sup>**

**Refeições**

1 — Todos os trabalhadores terão direito a um subsídio diário, para alimentação, no valor de 1300\$.

2 — *(Sem alteração.)*

3 — *(Sem alteração.)*

4 — *(Sem alteração.)*

**Cláusula 66.<sup>a</sup>**

**Seguros**

1 — A DOCAPESCA garantirá ao trabalhador, durante as deslocações em serviço, um seguro de viagem (incluindo deslocações e estada), com cobertura para os riscos de morte, invalidez permanente e despesas médicas, cujos capitais para os primeiros riscos corresponderão a sete anos de retribuição ilíquida, no mínimo de 16 800 000\$ e, para o terceiro risco, um capital correspondente ao limite máximo abrangido pela respectiva apólice.

2 — *(Sem alteração.)*

**Cláusula 125.<sup>a</sup>**

**Categorias extintas e criadas na presente convenção**

3 — Criação de cargos:

3.1 — Criação do cargo de inspector higio-sanitário.

3.2 — Criação do cargo de director de delegação.

## CAPÍTULO XII

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 126.<sup>a</sup>

#### Integração dos trabalhadores do ex-serviço de lotas e vendagem na presente convenção

1 — a) (Sem alteração.)

b) Aos trabalhadores classificados na categoria de operador de manipulação e lota, oriundos da categoria de pesador de lota, será atribuído um subsídio mensal de 2860\$.

#### ANEXO I

##### Secção A

##### Definição de funções

*Director de delegação.* — É o trabalhador responsável por garantir, na área da delegação, a prossecução do objecto da empresa, para o que dirige, coordena e orienta os recursos técnicos, humanos e financeiros que lhe estão afectos, em articulação com os directores, responsáveis a nível global da empresa, pela execução das políticas de gestão, nas respectivas áreas de acção. Participa ainda na concepção, adopção ou aplicação de métodos e processos técnicos e tecnológicos, elabora estudos, concebe e desenvolve projectos e emite pareceres que possam contribuir para um melhor desempenho da DOCAPESCA nas suas vertentes económica, financeira, técnica e organizacional.

*Inspector hígio-sanitário.* — É o trabalhador responsável pela manutenção de instalações e equipamento em boas condições de higiene e sanidade, bem como pelas inspecções de produtos alimentares que não sejam realizadas pelas entidades oficiais competentes para o efeito.

##### Secção B

##### Ingressos e riscos

##### B) Condições especiais

1 — Cargos:

a) Designa-se por cargo o exercício das funções de director, director de delegação, chefe de departamento, chefe de divisão e inspector hígio-sanitário.

#### ANEXO II-A

##### Tabela salarial de categorias

Nível	Categorias	Remun. min.
20	Técnico superior I .....	251 800\$00
19	Técnico superior II .....	219 200\$00
18	Coordenador analista informático .....	195 450\$00
	Técnico superior III .....	
17	Analista informático .....	172 850\$00
	Chefe de serviços .....	
	Técnico I .....	

Nível	Categorias	Remun. min.
16	Chefe de central de frio .....	145 250\$00
	Chefe de repartição .....	
	Coordenador instalações informáticas ...	
	Programador/analista .....	
	Técnico II .....	
15	Chefe de secção .....	133 550\$00
	Encarregado geral de ent. frigorífico .....	
	Oficial técnico administrativo de 1. <sup>a</sup> .....	
	Técnico de instalações informáticas de 1. <sup>a</sup>	
14	Chefe de restauração .....	131 650\$00
	Oficial técnico administrativo de 2. <sup>a</sup> .....	
	Programador .....	
	Técnico III .....	
	Técnico de instalações informáticas de 2. <sup>a</sup>	
13	Encarregado de exploração .....	123 250\$00
	Encarregado fiscaliz. auto-protecção .....	
	Encarregado moviment. ent. frigorífico .....	
	Encarregado oficial .....	
	Encarregado posto de vendagem .....	
	Encarregado de segurança .....	
	Maquinista/chefe instalações frigoríficas ...	
	Oficial administrativo principal .....	
	Oficial técnico administrativo de 3. <sup>a</sup> .....	
	Operador de sistemas .....	
	Programador de 2. <sup>a</sup> .....	
	Técnico IV .....	
12	Apontador/vendedor principal .....	115 650\$00
	Coordenador moviment. ent. frigorífico ...	
	Motorista principal .....	
	Oficial administrativo de 1. <sup>a</sup> .....	
	Operador de computador de 1. <sup>a</sup> .....	
	Operador terminal de lota de 1. <sup>a</sup> .....	
	Operador de radiotelefonista principal ...	
	Operário principal .....	
11	Apontador/vendedor de 1. <sup>a</sup> .....	109 200\$00
	Caixa de lota de 1. <sup>a</sup> .....	
	Chefe de turno fiscaliz. auto-protecção ...	
	Maquinista de instalações frigoríficas ...	
	Motorista .....	
	Oficial administrativo de 2. <sup>a</sup> .....	
	Operador de computador de 2. <sup>a</sup> .....	
	Operador movimentação ent. frigorífico ...	
	Operador radiotelefonista de 1. <sup>a</sup> .....	
	Operador terminal de lota de 2. <sup>a</sup> .....	
10	Agente fiscaliz. auto-protecção de 1. <sup>a</sup> .....	102 900\$00
	Apontador/vendedor de 2. <sup>a</sup> .....	
	Caixa de lota de 2. <sup>a</sup> .....	
	Cortador .....	
	Canalizador de 1. <sup>a</sup> .....	
	Carpinteiro de 1. <sup>a</sup> .....	
	Cozinheiro principal .....	
	Electricista de 1. <sup>a</sup> .....	
	Escrivário de lota de 1. <sup>a</sup> .....	
	Fiscal de 1. <sup>a</sup> .....	
	Oficial administrativo de 3. <sup>a</sup> .....	
	Operador de manutenção de 1. <sup>a</sup> .....	
	Operador terminal de lota de 3. <sup>a</sup> .....	
	Pedreiro de 1. <sup>a</sup> .....	
	Pintor de 1. <sup>a</sup> .....	
	Telefonista de 1. <sup>a</sup> .....	
	Trabalhador de porão .....	
	Tractorista .....	

Nível	Categorias	Remun. min.
9	Escriturário de lota de 2. <sup>a</sup> ..... Operador descarga manip./movimentação Operador manipulação e lota ..... Operador máquinas aux. escritório de 1. <sup>a</sup>	97 750\$00
8	Agente fiscaliz. auto-protecção de 2. <sup>a</sup> ..... Apontador/vendedor de 3. <sup>a</sup> ..... Caixa de lota de 3. <sup>a</sup> ..... Fiscal de 2. <sup>a</sup> ..... Operador manutenção de 2. <sup>a</sup> .....	96 400\$00
7	Arrumador/guarda de lota ..... Aspirante administrativo ..... Escriturário de lota de 3. <sup>a</sup> ..... Fiscal de 3. <sup>a</sup> ..... Operador máquinas aux. escritório de 2. <sup>a</sup> Operador radiotelefonista de 2. <sup>a</sup> ..... Operador tractor/guincho ..... Telefonista de 2. <sup>a</sup> .....	93 450\$00
6	Canalizador de 2. <sup>a</sup> ..... Carpinteiro de 2. <sup>a</sup> ..... Contínuo/porteiro de 1. <sup>a</sup> ..... Electricista de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de manutenção de 3. <sup>a</sup> ..... Operador de venda ..... Pedreiro de 2. <sup>a</sup> ..... Pintor de 2. <sup>a</sup> .....	91 900\$00
5	Canalizador de 3. <sup>a</sup> ..... Carpinteiro de 3. <sup>a</sup> ..... Cozinheiro ..... Empregado de armazém ..... Lubrificador/lavador ..... Pedreiro de 3. <sup>a</sup> ..... Pintor de 3. <sup>a</sup> .....	88 250\$00
4	Empregado de restauração ..... Operador serviços gerais ..... Contínuo/porteiro de 2. <sup>a</sup> ..... Trabalhador de limpeza ..... Auxiliar serviço de entreposto ..... Guarda de instalações .....	86 100\$00

#### ANEXO II-B

#### Tabela salarial de cargos

Nível	Categorias	Remun. min.
20	Director ..... Director de delegação .....	251 800\$00
19	Chefe de departamento .....	219 200\$00
18	Chefe de divisão ..... Inspector hígio-sanitário .....	195 450\$00

Lisboa, 19 de Junho de 2000.

Pela Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela DOCAPESCA:

(Assinaturas ilegíveis.)

#### Declaração

Declara-se que no processo de revisão do AE da DOCAPESCA — Portos e Lotas, S. A., a Federação

dos Sindicatos do Sector da Pesca representa o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca.

Lisboa, 26 de Julho de 2000. — Pela Comissão Executiva, *Frederico F. Pereira*.

Entrado em 17 de Julho de 2000.

Depositado em 10 de Agosto de 2000, a fl. 75 do livro n.º 9, com o n.º 301/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

### AE entre a DOCAPESCA — Porto e Lotas, S. A., e o SINDEPESCAS — Sind. Democrático das Pescas — Alteração salarial e outras.

#### CAPÍTULO I

#### Âmbito, vigência e eficácia, denúncia e revisão

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### Vigência e eficácia

1 — (Sem alteração.)

2 — A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniárias terão eficácia a partir de 1 de Abril de 2000.

3 — (Sem alteração.)

#### CAPÍTULO II

#### Admissões, carreiras profissionais, transferências e substituições

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### Transferências

1 — (Sem alteração.)

2 — A DOCAPESCA só pode transferir o trabalhador para outra localidade mediante acordo escrito do trabalhador, salvo se após o exercício de um dos cargos constantes da alínea *a*) do n.º 1, «Cargos», da alínea *b*), «Condições especiais» da secção B do anexo I, não existir no local de trabalho ocupação compatível com as funções da respectiva categoria profissional, caso em que o trabalhador, sem prejuízo do disposto no número anterior, poderá ser transferido para a localidade mais próxima onde se não verifique aquela incompatibilidade.

3 — (Sem alteração.)

#### CAPÍTULO V

#### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

#### Direito a férias

1 — *a*) Todos os trabalhadores abrangidos por esta Convenção terão direito, em cada ano civil, a 22 dias

úteis de férias, que se vencem no dia 1 de Janeiro do ano subsequente àquele a que dizem respeito.

b) Por cada 10 anos de antiguidade, os trabalhadores terão direito a mais um dia de férias.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de três anos, a uma diuturnidade no valor de 5%, com arredondamento para a dezena seguinte sobre o montante da remuneração do nível 13 e até ao limite de quatro, reportada ao 1.º dia do mês em que se vença, independentemente da retribuição da categoria profissional em que estejam classificados.

2 — *(Sem alteração.)*

3 — *(Sem alteração.)*

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Subsídio de função

1 — Serão atribuídos subsídios de função de 7000\$ aos trabalhadores a quem sejam atribuídas funções de coordenação e orientação de outros trabalhadores da mesma profissão e categoria, nomeadamente de coordenação de ganga ou terno.

2 — *(Sem alteração.)*

3 — *(Sem alteração.)*

4 — a) Será atribuído um subsídio de 75\$ por cada hora de trabalho diário efectivo, no mínimo de uma hora, aos trabalhadores classificados no nível 9, quando executarem operações que tenham lugar nos porões dos navios.

b) Será atribuído um subsídio de 55\$ por cada hora de trabalho diário efectivo, no mínimo de uma hora, aos trabalhadores classificados no nível 9, quando executarem as funções de grueiro na descarga de pescado.

5 — *(Sem alteração.)*

6 — *(Sem alteração.)*

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Refeições

1 — Todos os trabalhadores terão direito a um subsídio diário, para alimentação, no valor de 1300\$.

2 — *(Sem alteração.)*

3 — *(Sem alteração.)*

4 — *(Sem alteração.)*

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Seguros

1 — A DOCAPESCA garantirá ao trabalhador, durante as deslocações em serviço, um seguro de viagem (incluindo deslocações e estada), com cobertura para os riscos de morte, invalidez permanente e despesas

médicas, cujos capitais para os primeiros riscos corresponderão a sete anos de retribuição ilíquida, no mínimo de 16 800 000\$ e, para o terceiro risco, um capital correspondente ao limite máximo abrangido pela respectiva apólice.

2 — *(Sem alteração.)*

#### Cláusula 125.<sup>a</sup>

##### Categorias extintas e criadas na presente Convenção

3 — Criação de cargos:

3.1 — Criação do cargo de inspector hígio-sanitário.

3.2 — Criação do cargo de director de delegação.

## CAPÍTULO XII

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 126.<sup>a</sup>

##### Integração dos trabalhadores do ex-serviço de lotas e vendagem na presente convenção

1 — a) *(Sem alteração.)*

b) Aos trabalhadores classificados na categoria de operador de manipulação e lota, oriundos da categoria de pesador de lota, será atribuído um subsídio mensal de 2860\$.

## ANEXO I

### Secção A

#### Definição de funções

*Director de delegação.* — É o trabalhador responsável por garantir, na área da delegação, a prossecução do objecto da empresa, para o que dirige, coordena e orienta os recursos técnicos, humanos e financeiros que lhe estão afectos, em articulação com os directores, responsáveis a nível global da empresa, pela execução das políticas de gestão, nas respectivas áreas de acção. Participa ainda na concepção, adopção ou aplicação de métodos e processos técnicos e tecnológicos, elabora estudos, concebe e desenvolve projectos e emite pareceres que possam contribuir para um melhor desempenho da DOCAPESCA nas suas vertentes económica, financeira, técnica e organizacional.

*Inspector hígio-sanitário.* — É o trabalhador responsável pela manutenção de instalações e equipamento em boas condições de higiene e sanidade, bem como pelas inspecções de produtos alimentares que não sejam realizadas pelas entidades oficiais competentes para o efeito.

### Secção B

#### Ingressos e acessos

##### B) Condições especiais

1 — Cargos:

a) Designa-se por cargo o exercício das funções de director, director de delegação, chefe de departamento, chefe de divisão e inspector hígio-sanitário.

**ANEXO II-A**

**Tabela salarial de categorias**

Nível	Categorias	Remun. min.
20	Técnico superior I	251 800\$00
19	Técnico superior II	219 200\$00
18	Coordenador analista informático Técnico superior III	195 450\$00
17	Analista informático Chefe de serviços Técnico I	172 850\$00
16	Chefe de central de frio Chefe de repartição Coordenador instalações informáticas Programador/analista Técnico II	145 250\$00
15	Chefe de secção Encarregado geral de ent. frigorífico Oficial técnico administrativo de 1. <sup>a</sup> Técnico de instalações informáticas de 1. <sup>a</sup>	133 550\$00
14	Chefe de restauração Oficial técnico administrativo de 2. <sup>a</sup> Programador de 1. <sup>a</sup> Técnico III Técnico de instalações informáticas de 2. <sup>a</sup>	131 650\$00
13	Encarregado de exploração Encarregado fiscaliz. auto-protecção Encarregado moviment. ent. frigorífico Encarregado oficial Encarregado posto de vendagem Encarregado de segurança Maquinista/chefe instalações frigoríficas Oficial administrativo principal Oficial técnico administrativo de 3. <sup>a</sup> Operador de sistemas Programador de 2. <sup>a</sup> Técnico IV	123 250\$00
12	Apontador/vendedor principal Coordenador moviment. ent. frigorífico Motorista principal Oficial administrativo de 1. <sup>a</sup> Operador de computador de 1. <sup>a</sup> Operador terminal de lota de 1. <sup>a</sup> Operador de radiotelefonista principal Operário principal	115 650\$00
11	Apontador/vendedor de 1. <sup>a</sup> Caixa de lota de 1. <sup>a</sup> Chefe de turno fiscaliz. auto-protecção Maquinista de instalações frigoríficas Motorista Oficial administrativo de 2. <sup>a</sup> Operador de computador de 2. <sup>a</sup> Operador movimentação ent. frigorífico Operador radiotelefonista de 1. <sup>a</sup> Operador terminal de lota de 2. <sup>a</sup>	109 200\$00
	Agente fiscaliz. auto-protecção de 1. <sup>a</sup> Apontador/vendedor de 2. <sup>a</sup> Caixa de lota de 2. <sup>a</sup> Cortador	

Nível	Categorias	Remun. min.
10	Canalizador de 1. <sup>a</sup> Carpinteiro de 1. <sup>a</sup> Cozinheiro principal Electricista de 1. <sup>a</sup> Escriturário de lota de 1. <sup>a</sup> Fiscal de 1. <sup>a</sup> Oficial administrativo de 3. <sup>a</sup> Operador de manutenção de 1. <sup>a</sup> Operador terminal de lota de 3. <sup>a</sup> Pedreiro de 1. <sup>a</sup> Pintor de 1. <sup>a</sup> Telefonista de 1. <sup>a</sup> Trabalhador de porão Tractorista	102 900\$00
9	Escriturário de lota de 2. <sup>a</sup> Operador descarga manip./movimentação Operador manipulação e lota Operador máquinas aux. escritório de 1. <sup>a</sup>	97 750\$00
8	Agente fiscaliz. auto-protecção de 2. <sup>a</sup> Apontador/vendedor de 3. <sup>a</sup> Caixa de lota de 3. <sup>a</sup> Fiscal de 2. <sup>a</sup> Operador manutenção de 2. <sup>a</sup>	96 400\$00
7	Arrumador/guarda de lota Aspirante administrativo Escriturário de lota de 3. <sup>a</sup> Fiscal de 3. <sup>a</sup> Operador máquinas aux. escritório de 2. <sup>a</sup> Operador radiotelefonista de 2. <sup>a</sup> Operador tractor/guincho Telefonista de 2. <sup>a</sup>	93 450\$00
6	Canalizador de 2. <sup>a</sup> Carpinteiro de 2. <sup>a</sup> Contínuo/porteiro de 1. <sup>a</sup> Electricista de 2. <sup>a</sup> Operador de manutenção de 3. <sup>a</sup> Operador de venda Pedreiro de 2. <sup>a</sup> Pintor de 2. <sup>a</sup>	91 900\$00
5	Canalizador de 3. <sup>a</sup> Carpinteiro de 3. <sup>a</sup> Cozinheiro Empregado de armazém Lubrificador/lavador Pedreiro de 3. <sup>a</sup> Pintor de 3. <sup>a</sup>	88 250\$00
4	Empregado de restauração Operador serviços gerais Contínuo/porteiro de 2. <sup>a</sup> Trabalhador de limpeza Auxiliar serviço de entreposto Guarda de instalações	86 100\$00

**ANEXO II-B**

**Tabela salarial de cargos**

Nível	Categorias	Remun. min.
20	Director Director de delegação	251 800\$00

Nível	Categorias	Remun. min.
19	Chefe de departamento .....	219 200\$00
18	Chefe de divisão ..... Inspector hígio-sanitário .....	195 450\$00

Lisboa, 19 de Junho de 2000.

Pelo SINDEPESCAS:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela DOCAPESCA:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 17 de Julho de 2000.

Depositado em 10 de Agosto de 2000, a fl. 75 do livro n.º 9, com o n.º 302/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a COOPCASTRENSE — Cooperativa de Consumo Popular Castrense, CRL, e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras.**

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência e revisão**

1 — .....

2 — As tabelas salariais e o restante clausulado de expressão pecuniária têm a duração máxima de 12 meses e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2000.

3 — .....

4 — .....

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**Subsídio de almoço**

1 — A todos os trabalhadores abrangidos pelo presente AE será atribuída, a título de subsídio de almoço e por cada dia útil de trabalho efectivamente prestado, a importância de 730\$.

**ANEXO II  
Tabela salarial (supermercado)**

Nível	Categ. profissional	Remuneração
I	Gerente comercial .....	123 300\$00
II	Encarregado-geral .....	109 300\$00
III	Operador-encarregado .....	102 900\$00
IV	Operador especializado .....	93 700\$00
V	Operador de 1. <sup>a</sup> .....	81 300\$00
VI	Operador de 2. <sup>a</sup> .....	78 000\$00
VII	Operador-ajudante .....	67 000\$00
VIII	Servente de limpeza .....	66 800\$00

**ANEXO III  
Tabela salarial (talhantes)**

Nível	Categoria profissional	Remuneração
III	Encarregado de talho .....	108 800\$00
IV	Talhante de 1. <sup>a</sup> .....	96 300\$00
V	Talhante de 2. <sup>a</sup> .....	83 600\$00

**ANEXO IV  
Tabela salarial (escritório)**

Nível	Categoria profissional	Remuneração
II	Chefe de escritório .....	107 800\$00
III	Primeiro-escriturário .....	101 300\$00
IV	Segundo-escriturário .....	93 600\$00
V	Terceiro-escriturário .....	80 000\$00
VI	Estagiário 2.º ano .....	76 300\$00
VII	Estagiário 1.º ano .....	66 700\$00

**ANEXO V**

Diuturnidades — 2550\$.  
Subsídio de caixa — 3350\$.

Beja, 29 de Maio de 2000.

Pela COOPCASTRENSE — Cooperativa de Consumo Popular Castrense, CRL:  
(Assinaturas ilegíveis.)

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

Entrado em 8 de Agosto de 2000.

Depositado em 8 de Agosto de 2000, a fl. 74 de livro n.º 9, com o n.º 297/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**Acordo de adesão entre a APICER — Assoc. Portuguesa da Ind. de Cerâmica e o SINDECO — Sind. Nacional da Construção Civil, Cerâmica, Madeiras, Obras Públicas e Afins ao CCT entre aquela associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outro (administrativos).**

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o SINDECO — Sindicato Nacional da Construção Civil, Cerâmica, Madeiras, Obras Públicas e Afins e a API-

CER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica, acordam em aderir ao contrato colectivo de trabalho celebrado entre aquela associação patronal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 2000.

Aveiro, 24 de Julho de 2000.

Pelo SINDECO — Sindicato Nacional da Construção Civil, Cerâmica, Madeiras, Obras Públicas e Afins:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 8 de Agosto de 2000.

Depositado em 9 de Agosto de 2000, a fl. 75 do livro n.º 9, com o n.º 298/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

#### **União Geral de Trabalhadores UGT — Alteração**

Estatutos aprovados em congresso realizado em 5, 6 e 7 de Maio de 2000.

Alteração aos estatutos publicados na íntegra no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 20, de 30 de Outubro de 1996.

#### **Declaração de princípios**

1 — A União Geral de Trabalhadores assume a responsabilidade histórica de reforçar com os trabalhadores portugueses os valores do sindicalismo democrático, incentivando-os e levando-os à prática segundo os princípios consagrados na Declaração Universal dos Direitos do Homem, na Convenção Europeia dos Direitos do

Homem e das Liberdades Fundamentais, na Carta Social Europeia, convenções e recomendações da OIT e na Constituição da República Portuguesa.

2 — A União Geral de Trabalhadores proclama como valores essenciais do sindicalismo democrático:

2.1 — A liberdade de constituição de organizações sindicais e a sua autonomia e independência em relação ao Estado, ao patronato, às confissões religiosas e aos partidos políticos ou quaisquer outras associações de natureza política;

2.2 — A participação activa dos trabalhadores em todos os aspectos da actividade sindical, nomeadamente através da democratização das estruturas internas e da eleição periódica e por escrutínio secreto dos órgãos estatutários das suas organizações sindicais;

2.3 — O exercício do direito de tendência como forma de expressão político-sindical.

3 — A defesa dos valores e princípios do sindicalismo democrático constitui, para a União Geral de Trabalhadores, um imperativo sociológico e político e tem por objectivo:

3.1 — Defender uma política de reforma da sociedade, com base no respeito pela vontade livre de todos e cada um dos cidadãos, que vise não só a obtenção de níveis indispensáveis e urgentes de bem-estar como, igualmente, a plena realização social e cultural de todos e cada um dos trabalhadores portugueses, na liberdade, na segurança, na paz, na justiça e na fraternidade;

3.2 — Defender a democracia política como forma de alcançar a democracia económica, social e cultural, bem como os direitos, liberdades e garantias fundamentais;

3.3 — Lutar pela transformação democrática do movimento sindical português, fomentando e apoiando a criação de organizações sindicais fortes, de acordo com os princípios da verticalização, por ramo de actividade;

3.4 — Lutar pelo direito à contratação colectiva como processo contínuo de participação na vida económica e social;

3.5 — Tornar efectivos e sem quaisquer discriminações o direito ao trabalho e à sua livre escolha bem como o direito a um salário digno, de acordo com o princípio da igualdade;

3.6 — Defender, promover e aplicar políticas que visem a igualdade de oportunidades para as mulheres, em geral, e para a mulher trabalhadora, em especial, a fim de ser alcançada uma situação de total parceria na sociedade;

3.7 — Promover a integração social dos trabalhadores, lutando pela segurança de emprego, pela formação e reconversão profissionais, por condições humanas de higiene e segurança nos locais de trabalho e pelos direitos sociais dos jovens, dos aposentados e da mãe trabalhadora;

3.8 — Contribuir para a concretização de um conceito social de empresa, tendo em vista a estabilidade das relações de trabalho e a responsabilização efectiva dos agentes económicos;

3.9 — Participar em todos os aspectos da política sócio-económica do País;

3.10 — Assegurar a unidade da soberania nacional, reconhecendo a autonomia político-constitucional dos Açores e da Madeira, sem que tal possa permitir qualquer tentativa de divisão entre os trabalhadores;

3.11 — Apoiar todas as acções tendentes à eliminação das desigualdades regionais e ao aproveitamento dos recursos humanos e naturais das populações mais desfavorecidas;

3.12 — Defender o direito à greve como direito inalienável dos trabalhadores organizados nos seus sindicatos e a proibição legal do *lock out*;

3.13 — Lutar ao lado de todas as organizações sindicais democráticas, nacionais ou estrangeiras, pela emancipação dos trabalhadores e contra todas as formas de totalitarismo e agressão e manifestar toda a solidariedade para com os trabalhadores privados dos seus direitos por regimes opressores.

## **Estatutos**

### **CAPÍTULO I**

#### **Da identidade sindical**

##### **Artigo 1.º**

###### **Natureza, âmbito e sede**

1 — A União Geral de Trabalhadores é uma confederação constituída pelas associações sindicais democráticas que, aceitando os presentes estatutos e a declaração de princípios, nela se filiem voluntariamente.

2 — A União Geral de Trabalhadores abrange todo o território nacional e tem a sua sede em Lisboa.

3 — A União Geral de Trabalhadores estabelecerá formas de representação descentralizada a nível regional, podendo, para o efeito, criar delegações regionais e secções locais ou outras estruturas representativas adaptadas à evolução da sua implantação, sempre que as condições do meio o aconselhem.

4 — A União Geral de Trabalhadores poderá ainda criar delegações ou secções no estrangeiro quando o justifique a representação dos trabalhadores portugueses que aí prestam serviço.

##### **Artigo 2.º**

###### **Sigla e símbolos**

A União Geral de Trabalhadores adopta a sigla UGT e tem como símbolo duas mãos direitas apertadas, com as costas de uma contrapostas à palma da outra, em fundo com orla preta.

##### **Artigo 3.º**

###### **Bandeira e hino**

1 — A bandeira da UGT é formada por um rectângulo vermelho, tendo ao centro, estampado em relevo, o símbolo e, por cima deste, também em relevo, a sigla em preto. Por baixo do símbolo figurará a expressão «Portugal» e, a todo o comprimento do rectângulo, a branco, a designação «União Geral de Trabalhadores».

2 — O hino da UGT é aprovado pelo congresso, mediante proposta do secretariado nacional.

### **CAPÍTULO II**

#### **Dos princípios fundamentais e fins**

##### **Artigo 4.º**

###### **Autonomia**

A UGT é uma organização autónoma e independente do patronato, do Estado, das confissões religiosas e dos partidos ou de outras associações de natureza política.

##### **Artigo 5.º**

###### **Sindicalismo democrático**

A UGT rege-se pelos princípios do sindicalismo democrático, baseado na eleição periódica e por escru-

tínio secreto dos órgãos estatutários e na participação activa dos associados em todos os aspectos da actividade sindical.

#### Artigo 6.º

##### Acção coordenadora

A UGT assume-se como confederação sindical coordenadora de todas as organizações sindicais nela filiadas que defendem, lutam e se reclamam do sindicalismo democrático, assegurando e respeitando a completa autonomia das mesmas, em conformidade com os presentes estatutos.

#### Artigo 7.º

##### Direito de tendência

1 — É garantido a todos os trabalhadores representados pela UGT o direito de se organizarem em tendências, nos termos previstos pelos presentes estatutos e pelos das respectivas organizações sindicais.

2 — As tendências existentes na UGT exprimem correntes de opinião político-sindical no quadro da unidade democrática consubstanciada pela UGT.

3 — O reconhecimento e a regulamentação das tendências da UGT são aprovados em congresso.

#### Artigo 8.º

##### Solidariedade sindical

1 — A UGT lutará ao lado de todas as organizações democráticas representativas dos trabalhadores, nacionais ou estrangeiras, pela sua emancipação e pela superação de todas as formas de injustiça existentes na sociedade, através de um movimento sindical forte, livre e independente.

2 — As associações sindicais filiadas na UGT reconhecem e praticam o princípio da solidariedade sindical, tanto no aspecto moral como material, apoiando-se e garantindo mutuamente os meios necessários ao bom termo das acções em que se empenhem na defesa dos seus associados.

3 — A evocação do princípio da solidariedade sindical pressupõe a informação prévia às organizações solicitadas sobre a gravidade da situação criada, as acções a desencadear e o tipo de meios de apoio pretendidos.

4 — Quando uma organização sindical estrangeira, empenhada numa luta importante, reclame o auxílio da UGT, o secretariado dará desse facto conhecimento às organizações filiadas.

5 — A UGT assegurará com as organizações sindicais nacionais e estrangeiras interessadas a solidariedade efectiva para com os trabalhadores emigrantes portugueses ou estrangeiros.

6 — Para a realização dos seus fins sociais e estatutários poderá a UGT estabelecer relações, filiar-se ou associar-se com quaisquer organizações sindicais democráticas.

7 — A UGT é membro das seguintes organizações internacionais:

- a) CISL — Confederação Internacional dos Sindicatos Livres;
- b) CES — Confederação Europeia de Sindicatos;
- c) TUAC — Comité Sindical Consultivo junto da OCDE;
- d) FIAET — Federação Internacional das Associações de Educação dos Trabalhadores.

8 — A UGT é membro da Comunidade Sindical para os Países de Língua Portuguesa.

#### Artigo 9.º

##### Fins

A UGT prossegue, como fim geral, a edificação de uma sociedade mais justa, livre e igualitária, da qual sejam banidas todas as formas de opressão, exploração e alienação, e tem como fins específicos:

- a) Fortalecer, pela acção, o movimento sindical português, incentivando o processo de democratização das estruturas sindicais e fomentando a criação de sindicatos com estrutura essencialmente vertical, por ramo de actividade e área nacional, de acordo com a vontade democraticamente expressa pelos associados;
- b) Defender as liberdades individuais e colectivas e os interesses e os direitos dos trabalhadores, na perspectiva da consolidação da democracia política pluralista e da consecução da democracia social e económica;
- c) Apoiar e intervir na defesa dos direitos dos seus associados, coordenando as suas reivindicações;
- d) Organizar os meios técnicos, financeiros e humanos para apoiar os seus associados, nomeadamente fomentando a constituição de fundos de greve e solidariedade;
- e) Defender e promover todas as formas de cooperativismo;
- f) Defender e lutar por um conceito social de empresa que vise a estabilidade democrática das relações de trabalho e a participação dos trabalhadores na vida activa da empresa;
- g) Defender e concretizar a livre negociação colectiva como processo contínuo de participação na justa distribuição de riqueza e de intervenção na organização das relações sociais, segundo os princípios da boa fé negocial e do respeito mútuo;
- h) Lutar pelo direito ao trabalho e pela livre escolha do emprego e pela sua segurança;
- i) Defender as condições de vida dos trabalhadores, visando a melhoria da qualidade de vida e do pleno emprego;
- j) Promover o combate às desigualdades salariais que têm origem em razões de raça, sexo ou religião;
- l) Defender e dinamizar o princípio de que a representação dos homens e das mulheres nos órgãos ou estruturas de decisão deve ser equilibrado, a fim de se atingir uma verdadeira parceria entre os dois sexos;

- m) Defender e promover a formação sindical inicial e contínua, tendo em particular atenção a promoção da igualdade de oportunidades e a defesa dos grupos mais vulneráveis, em especial os desempregados e os deficientes, bem como a reconversão e a reciclagem profissional, de molde a obstar ao desemprego tecnológico, bem como a eliminar o subdesemprego;
- n) Proteger e desenvolver os direitos da maternidade/paternidade e lutar contra todas as formas de discriminação da mulher, nomeadamente no acesso ao emprego, carreira profissional e formação, promovendo a sua plena integração, em igualdade, no mercado de trabalho;
- o) Defender a saúde física e psíquica dos trabalhadores, zelando para que tenham um ambiente de trabalho harmonioso, prevenindo e contrariando todas as formas de abuso do poder, nomeadamente de carácter sexual;
- p) Lutar pelos direitos da terceira idade e pela melhoria das condições de vida dos aposentados e reformados;
- q) Pugnar por estruturas e condições adequadas a uma efectiva protecção à infância e à mãe trabalhadora;
- r) Promover a formação cultural-profissional e político-sindical dos representados pelos sindicatos seus filiados;
- s) Participar na elaboração da legislação social e do trabalho, tomando assento nos organismos de gestão ou de intervenção participada pelos trabalhadores, nos termos estabelecidos por lei, e exigir dos poderes públicos o cumprimento de todas as normas ou a adopção de todas as medidas que lhes digam respeito, nomeadamente as convenções e recomendações da Organização Internacional de Trabalho — OIT;
- t) Acompanhar e fiscalizar a execução dos planos económico-sociais.

### CAPÍTULO III

#### Dos associados

##### Artigo 10.º

###### Qualidade de sócio

Podem filiar-se na UGT todas as associações sindicais abrangidas pelo âmbito definido no artigo 1.º desde que aceitem os presentes estatutos e a declaração de princípios e o seu pedido seja deferido pelo secretariado nacional, cuja decisão deverá ser ratificada pelo conselho geral na sua primeira reunião após a deliberação.

##### Artigo 11.º

###### Pedido de filiação

O pedido de filiação de qualquer associação sindical é dirigido ao secretariado nacional da UGT, acompanhado de um exemplar dos estatutos publicados, de um relatório da sua situação social e económica e demais documentação exigida pelas normas internas que regulem o processo de filiação na UGT.

##### Artigo 12.º

###### Consequências do pedido de filiação

1 — O pedido de filiação implica para a associação sindical a aceitação expressa e sem reservas dos princípios do sindicalismo democrático e dos estatutos e da declaração de princípios da UGT.

2 — Aceite a filiação, a associação sindical inscrita assume a qualidade de associado, com todos os direitos e deveres inerentes.

##### Artigo 13.º

###### Recusa do pedido de filiação

1 — O secretariado nacional analisará, no prazo máximo de 180 dias, o pedido de filiação.

2 — Em caso de recusa do pedido de filiação, o secretariado nacional informará a associação sindical dos motivos que fundamentarem a deliberação.

3 — Da deliberação referida cabe recurso para o conselho geral, a interpor conjuntamente com a respectiva fundamentação, no prazo de 15 dias a contar do conhecimento daquela deliberação.

4 — Constituirá motivo de recusa de pedido de filiação ou de cancelamento da inscrição a filiação noutra confederação sindical.

5 — Constituirá ainda motivo de recusa de pedido de filiação ou de cancelamento da inscrição a filiação em qualquer organização cujos princípios e prática sejam incompatíveis com os da UGT.

##### Artigo 14.º

###### Direitos dos associados

São direitos dos associados:

- a) Participar em todas actividades da UGT, segundo os princípios e normas destes estatutos e regulamentos da UGT;
- b) Beneficiar de todos os serviços organizados pela UGT na defesa dos seus interesses;
- c) Ser informados regularmente de toda a actividade da UGT;
- d) Recorrer para o conselho geral das decisões dos órgãos estatutários que contrariem os presentes estatutos ou lesem alguns dos seus direitos;
- e) Ser consultados sobre assuntos relacionados com o seu sector de actividade ou âmbito profissional;
- f) Beneficiar dos fundos de greve e solidariedade nos termos estabelecidos pelo conselho geral,
- g) Requerer o apoio da UGT para a resolução dos conflitos em que se encontrem envolvidos.

##### Artigo 15.º

###### Deveres dos associados

1 — São, em geral, deveres dos associados:

- a) Cumprir os estatutos e os regulamentos da UGT;

- b) Cumprir e fazer cumprir as deliberações do congresso e dos demais órgãos estatutários, quando tomadas nos termos destes estatutos;
- c) Participar nas actividades sindicais promovidas pela UGT;
- d) Divulgar e fortalecer pela sua acção os princípios do sindicalismo democrático;
- e) Pagar mensalmente a quota à UGT;
- f) Informar, em tempo oportuno, o secretariado da UGT sobre os processos de conflitos laborais em que participem.

2 — São deveres específicos:

- a) Apresentar ao secretariado da UGT o relatório e as contas até ao dia 10 de Maio do ano seguinte àquele a que respeitem;
- b) Conformar os seus estatutos aos princípios e regras de organização democrática contidos nos presentes estatutos e participar nos processos de constituição e eleição dos seus órgãos, bem como na eleição dos seus representantes para os órgãos da UGT;
- c) Enviar ao secretariado da UGT a identificação completa dos membros eleitos para cada um dos órgãos estatutários próprios e dos delegados eleitos ao congresso daquela;
- d) Comunicar pontualmente ao secretariado da UGT qualquer alteração orgânica ou estatutária,
- e) Informar previamente o secretariado da UGT sobre o pedido de filiação em qualquer organização sindical, nacional ou estrangeira.

3 — As alterações estatutárias ou orgânicas que envolvam alterações do âmbito e área deverão ser previamente submetidas à apreciação do secretariado da UGT, com vista a prevenir potenciais conflitos de representação com outras associações sindicais filiadas.

§ único. A falta de cumprimento do disposto neste número e do consagrado na alínea b) do n.º 2 poderá, por decisão do secretariado nacional, constituir motivo para a suspensão do associado.

4 — O atraso no pagamento da quotização à UGT, sem motivo justificado ou não aceite pela comissão executiva, produz a suspensão do associado, a partir do terceiro mês em que se verificou o referido atraso, sem prejuízo da aplicação do disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 16.º

5 — Cabe ao secretariado nacional, sob proposta da comissão executiva, aprovar a suspensão referida no número anterior.

6 — A suspensão de associado implica a suspensão dos direitos referidos no artigo 14.º, mantendo-se a obrigação de cumprimento dos deveres, incluindo o de pagamento da quotização, salvo o disposto na alínea c) do n.º 1 do artigo 15.º

#### Artigo 16.º

##### Perda da qualidade de associado

1 — Perdem a qualidade de associado as organizações sindicais que:

- a) Comuniquem ao secretariado, com a antecedência de 60 dias e por escrito, a vontade de se desvincular da UGT;

- b) Deixem de pagar a quota por período superior a nove meses e que, depois de avisadas por escrito, não efectuem o pagamento no prazo de 30 dias a contar da recepção do aviso;
- c) Sejam notificadas do cancelamento da sua filiação;
- d) Tenham sido punidas com pena de expulsão.

2 — A comunicação referida na alínea a) do número anterior só produz efeitos após deliberação que sobre ela for tomada pelo secretariado nacional.

3 — A decisão de perda da qualidade de associado, com fundamento no consagrado quer na alínea b) quer na alínea c) do n.º 1 deste artigo, compete ao secretariado nacional, cabendo desta decisão recurso, com efeito não suspensivo, para o conselho geral.

4 — A decisão de expulsão constante na alínea d) do n.º 1 deste artigo é da exclusiva competência do conselho geral, sob parecer do conselho de disciplina.

#### Artigo 17.º

##### Readmissão e levantamento da suspensão

1 — Os associados podem ser readmitidos nas mesmas condições previstas para a admissão, salvo no caso de expulsão, em que o pedido terá de ser apreciado e votado favoravelmente pela maioria do conselho geral, sob proposta do secretariado, ouvido o conselho de disciplina.

2 — A suspensão referida no n.º 4 do artigo 15.º dos presentes estatutos cessa automaticamente com o pagamento das quotizações em dívida, depois de se ter sobre ela pronunciado o secretariado nacional.

#### Artigo 18.º

##### Direitos e deveres dos membros dos órgãos da UGT

1 — São deveres dos membros dos órgãos da UGT:

- a) Observar e fazer cumprir os estatutos e regulamentos da UGT;
- b) Exercer com zelo, assiduidade e dedicação os cargos para que foram eleitos.

2 — São direitos dos membros dos órgãos da UGT:

- a) Participar e ser informados de todas as actividades da sua área de competência;
- b) Ser reembolsados de qualquer prejuízo material que lhes advenha do exercício dos seus cargos, desde que devidamente provado.

### CAPÍTULO IV

#### Da organização da UGT

#### Artigo 19.º

##### Enumeração dos órgãos

1 — São órgãos centrais da UGT:

- a) O congresso;
- b) O conselho geral;
- c) O presidente;

- d) O secretário-geral;
- e) O secretariado nacional;
- f) A comissão executiva;
- g) A comissão permanente;
- h) O conselho fiscalizador de contas;
- i) O conselho de disciplina.

2 — São órgãos regionais da UGT:

- a) O plenário regional de sindicatos;
- b) O secretariado regional.

3 — São órgãos locais da UGT as comissões UGT de empresa.

## SECÇÃO I

### Do congresso

#### Artigo 20.º

##### Composição do congresso

1 — O congresso é o órgão máximo da UGT.

2 — O congresso é constituído:

- a) Pelos delegados eleitos em cada um dos sindicatos filiados;
- b) Pelos delegados designados pelo órgão executivo de cada um dos sindicatos filiados;
- c) Pelo presidente da UGT e restantes membros da mesa do congresso;
- d) Pelo secretário-geral da UGT;
- e) Pelos membros do secretariado nacional da UGT;
- f) Pelos membros da comissão executiva e da comissão permanente que não sejam membros do secretariado nacional;
- g) Pelos membros do conselho fiscalizador de contas da UGT;
- h) Pelos membros do conselho de disciplina da UGT;
- i) Pelos secretariados da comissão de mulheres, da comissão de juventude, da ala de quadros e do Movimento Democrático dos Reformados e Pensionistas (MODERP), até ao máximo de nove membros cada.

3 — O número de delegados a eleger, a designar e por inerência é no mínimo de 600 e no máximo de 900.

4 — A eleição dos delegados ao congresso, nos termos da alínea *a)* do n.º 2, será feita por voto secreto, directo e universal dos associados de cada sindicato filiado ou, em caso de impossibilidade, pelo congresso ou conselho geral, no respeito pelo método de Hondt.

5 — O número de delegados a eleger por cada associação sindical filiada será fixado pelo conselho geral da UGT, sob proposta do secretariado nacional, tendo em conta o número de associados e a quotização para a central.

6 — O número de delegados designados, em conformidade com a alínea *b)* do n.º 2, será de dois delegados por cada 10 000 associados ou fracção.

7 — As formas de eleição e designação dos delegados ao congresso serão determinadas em conformidade com o disposto no regulamento eleitoral.

#### Artigo 21.º

##### Competência do congresso

1 — São da competência exclusiva do congresso as seguintes matérias:

- a) Aprovação do relatório do secretariado nacional e do programa de acção e definição das grandes linhas de orientação político-sindical (resolução programática);
- b) Eleição do presidente e restante mesa, do secretário-geral, do secretariado nacional, do conselho fiscalizador de contas e do conselho de disciplina;
- c) Destituição de qualquer dos órgãos centrais e eleição dos órgãos destituídos, com excepção, quanto a estes, do conselho geral;
- d) Alteração da declaração de princípios;
- e) Revisão dos estatutos;
- f) Aprovação do regimento do congresso;
- g) Fixação das quotizações sindicais;
- h) Decisão sobre casos de força maior que afectem gravemente a vida sindical;
- i) Dissolução da UGT e liquidação dos seus bens patrimoniais.

2 — O congresso pode, no que se refere às matérias das alíneas *a)*, *e)*, *g)* e *h)*, delegar no conselho geral a ulitimação das deliberações que sobre elas tenha adoptado.

#### Artigo 22.º

##### Organização do congresso

1 — A organização do congresso será confiada a uma comissão organizadora eleita pelo conselho geral, sob proposta do secretariado nacional, presidida pelo presidente da UGT, e nela serão delegados todos os poderes necessários.

2 — As propostas de alteração dos estatutos da UGT e as propostas de resolução programática, bem como os documentos base sobre qualquer outro ponto da ordem de trabalhos, deverão ser entregues à comissão organizadora do congresso com a antecedência mínima de 30 dias ou 10 dias, conforme se trate de reunião ordinária ou extraordinária, respectivamente, e distribuídos às organizações sindicais filiadas com uma antecedência mínima de 20 ou de 5 dias, respectivamente, salvo o disposto no artigo 77.º

3 — As propostas e os documentos base referidos no n.º 2 deste artigo só poderão ser subscritos pelo secretariado nacional da UGT ou por um mínimo de 30 delegados ao congresso, já eleitos, designados ou por inerência ou por um mínimo de 5 sindicatos ou ainda sindicatos que representem, pelo menos, 10% dos delegados ao congresso.

#### Artigo 23.º

##### Reunião do congresso

1 — O congresso reúne ordinariamente, de quatro em quatro anos, por deliberação do conselho geral, que

fixará, por proposta do secretariado, a data e a localidade do seu funcionamento e a respectiva ordem de trabalhos.

2 — O congresso reúne extraordinariamente por deliberação do conselho geral, a requerimento do secretariado ou do mínimo de um terço dos sindicatos filiados com assento no conselho geral, desde que estes representem mais de um quarto do número total dos trabalhadores com capacidade eleitoral de entre os sindicatos filiados na UGT, devendo do requerimento constar a ordem de trabalhos.

3 — A convocatória será assinada pelo presidente do conselho geral ou pelo seu substituto, com respeito pelo disposto no n.º 5, no prazo máximo de 15 dias após a deliberação do conselho geral ou da recepção do requerimento a que se refere o número anterior.

4 — A convocatória do congresso, que conterà a ordem de trabalhos, dias, horas e local de funcionamento, deverá ser enviada a cada uma das organizações sindicais filiadas e divulgada em, pelo menos, dois jornais diários de circulação nacional.

5 — O congresso será convocado com a antecedência mínima de 90 ou 30 dias, consoante se trate de uma reunião ordinária ou extraordinária.

#### Artigo 24.º

##### Funcionamento do congresso

1 — O mandato dos delegados eleitos nos termos da alínea a) do n.º 2 do artigo 20.º mantém-se até à eleição dos novos delegados ao congresso ordinário seguinte, salvo se os mesmos tiverem entretanto perdido a sua capacidade eleitoral no sindicato pelo qual haviam sido eleitos, caso em que o sindicato filiado poderá designar substitutos notificando fundamentadamente, e em prazo útil, o presidente da mesa.

2 — O congresso só poderá iniciar-se e deliberar validamente desde que estejam presentes, pelo menos, metade e mais um dos delegados.

#### Artigo 25.º

##### Mesa do congresso

1 — A mesa do congresso é constituída por um presidente, três vice-presidentes e três secretários.

2 — A mesa é eleita no congresso através de listas completas e nominativas, por escrutínio secreto e sufrágio de maioria simples, mediante proposta do secretariado ou de um mínimo de 10% dos delegados.

3 — O presidente da UGT, sendo órgão autónomo, não cairá em caso de demissão da maioria dos membros da mesa.

4 — Os vice-presidentes coadjuvarão e substituirão o Presidente nas suas ausências e impedimentos.

#### Artigo 26.º

##### Regimento do congresso

1 — O conselho geral aprovará, sob proposta do secretariado, o regimento, que regulará a disciplina do

funcionamento do congresso e os poderes, atribuições e deveres dos respectivos membros e órgãos.

2 — O congresso ratificará o regimento aprovado em conselho geral, carecendo qualquer alteração da aprovação por maioria de dois terços dos delegados presentes.

#### Artigo 27.º

##### Tomada de posse

1 — O presidente da mesa do congresso dará posse ao presidente da UGT e restante mesa, ao secretário-geral, aos membros do secretariado nacional, do conselho fiscalizador de contas e do conselho de disciplina logo após o escrutínio do acto eleitoral.

2 — O presidente da UGT, no prazo de 180 dias após a sua eleição, convocará a primeira reunião do conselho geral e nela dará posse aos respectivos membros.

## SECÇÃO II

### Do conselho geral

#### Artigo 28.º

##### Composição do conselho geral

1 — O conselho geral é o órgão máximo entre congressos, perante o qual respondem os restantes órgãos da UGT.

2 — O conselho geral é constituído por membros por inerência e por membros eleitos.

3 — São membros inerentes:

- a) A mesa do congresso;
- b) O secretário-geral;
- c) Os vice-secretários-gerais;
- d) Os membros da comissão permanente;
- e) Três membros dos secretariados da comissão de mulheres, da comissão de juventude, da ala de quadros e do MODERP, um dos quais o respectivo coordenador.

4 — Os secretários-coordenadores das delegações que não sejam membros do conselho geral têm direito a participar, sem direito de voto, nas reuniões deste órgão da UGT, nos termos do regulamento próprio das delegações regionais.

5 — Cada sindicato filiado tem direito a eleger um membro para o conselho geral, por cada 5000 associados ou fracção.

6 — A eleição nos sindicatos filiados é feita nos conselhos gerais, congressos ou assembleias gerais eleitorais de cada um dos sindicatos filiados, de entre listas completas e nominativas concorrentes, por voto secreto, com aplicação do método de Hondt.

§ único. Para sindicatos com um número de associados até 5000 a eleição poderá ser realizada no secretariado nacional ou órgão equivalente do respectivo sindicato.

7 — A representação proporcional estabelecida no n.º 4 deste artigo, para cada sindicato filiado, será determinada em função dos números fixados para as eleições

do último congresso ordinário da UGT, nos termos do artigo 20.º

8 — No caso de filiações posteriores ao período referido no número anterior, contará o número de associados considerados no acto de adesão.

9 — A qualidade de membro do conselho geral só se considera adquirida, mesmo para efeitos de quórum do conselho geral, após ter sido recebida e aceite pelo presidente a comunicação do resultado das eleições em cada sindicato filiado.

10 — O secretariado da UGT poderá exigir as provas que considerar necessárias à confirmação do número de associados de cada sindicato filiado.

### Artigo 29.º

#### Competência do conselho geral

Compete ao conselho geral:

- a) Aprovar o orçamento anual e o relatório e as contas do exercício;
- b) Autorizar a realização de despesas não previstas no orçamento anual;
- c) Deliberar sobre a associação com outras organizações sindicais e a filiação da UGT em organizações internacionais;
- d) Decidir dos recursos interpostos de decisões de quaisquer órgãos estatutários e arbitrar os conflitos que eventualmente surjam entre aqueles órgãos, ouvido o conselho de disciplina;
- e) Determinar, sob proposta do conselho de disciplina, a menção em acta, suspensão ou expulsão de algum associado ou membro dos órgãos da UGT, bem como, nos termos do artigo 17.º, readmitir o associado que haja sido punido com pena de expulsão;
- f) Declarar ou fazer cessar a greve e definir o âmbito de interesses a prosseguir através desta;
- g) Instituir, sob proposta do secretariado, um fundo de greve e fundos de solidariedade e regulamentar as condições da sua utilização;
- h) Nomear um secretariado provisório da UGT no caso de a maioria dos membros do secretariado nacional em efectividade de funções ter renunciado ao cargo, até à realização de novas eleições em congresso;
- i) Velar pelo cumprimento da estratégia político-sindical definida pelo congresso;
- j) Deliberar sobre qualquer das atribuições estatutárias ou sobre quaisquer matérias que não sejam da exclusiva competência do congresso ou de outro órgão estatutário;
- l) Aprovar o regulamento eleitoral;
- m) Ratificar os pedidos de filiação na UGT aceites pelo secretariado nacional.

### Artigo 30.º

#### Reunião do conselho geral

1 — O conselho geral reúne ordinariamente uma vez por semestre, a convocação do seu presidente.

2 — O conselho geral reúne extraordinariamente a requerimento do secretariado ou, pelo menos, de um terço dos seus membros, mediante convocação do presidente.

§ único. A convocação será feita no prazo de dois dias úteis após a recepção do requerimento.

3 — A convocação do conselho geral é feita, nomeadamente, por escrito, com menção da ordem de trabalhos, data, hora e local do seu funcionamento.

4 — O conselho geral será convocado com a antecedência mínima de vinte ou oito dias, consoante se trate de reunião ordinária ou extraordinária.

5 — Tratando-se de reunião extraordinária por motivo de justificada urgência, poderá o conselho geral ser convocado telegraficamente, com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

### Artigo 31.º

#### Funcionamento do conselho geral

1 — A mesa do congresso será simultaneamente a do conselho geral.

2 — O conselho geral só poderá deliberar validamente desde que estejam presentes a maioria dos seus membros.

### SECÇÃO III

#### Do presidente da UGT

### Artigo 32.º

#### Presidente da UGT

O presidente da UGT é o presidente da mesa do congresso e do conselho geral.

### Artigo 33.º

#### Competência do presidente da UGT

Compete, em especial, ao presidente da UGT:

- a) Representar a UGT em todos os actos de maior dignidade e importância para que seja solicitado pelo secretariado;
- b) Integrar as delegações da UGT aos congressos das confederações internacionais em que a central se encontra filiada;
- c) Integrar as delegações da central às reuniões com os detentores dos órgãos de soberania;
- d) Presidir ao conselho geral, tendo voto de qualidade;
- e) Assinar as convocatórias e presidir ao congresso da UGT, nos termos dos presentes estatutos e do regulamento eleitoral;
- f) Participar nas reuniões do secretariado nacional, da comissão executiva e da comissão permanente e presidir às reuniões do secretariado nacional e da comissão executiva, na ausência do secretário-geral.

## SECÇÃO IV

### Do secretário-geral

#### Artigo 34.º

##### Secretário-geral

1 — O secretário-geral é eleito em lista uninominal pelo congresso.

2 — As candidaturas serão obrigatoriamente propostas, no mínimo, por 20% dos delegados ou pelo secretariado nacional cessante.

3 — Aplica-se à eleição do secretário-geral o disposto no artigo 39.º, com as devidas adaptações.

4 — O secretário geral é membro por inerência do secretariado nacional, da comissão executiva e da comissão permanente.

#### Artigo 35.º

##### Competência do secretário-geral

Compete, em especial, ao secretário-geral:

- a) Presidir ao secretariado nacional, à comissão executiva e à comissão permanente e propor ou garantir a atribuição de pelouros aos respectivos membros;
- b) Superintender na execução da estratégia político-sindical em conformidade com as deliberações do congresso e do conselho geral;
- c) Representar a UGT em todos os actos e organizações internacionais e designar quem, na sua ausência ou impedimento, o deva substituir;
- d) Despachar os assuntos correntes e submetê-los a ratificação dos restantes membros da comissão executiva na sua primeira reunião.

#### Artigo 36.º

##### Vice-secretários-gerais

1 — Na sua primeira reunião, o secretariado nacional elegerá de entre os seus membros, sob proposta do secretário-geral, os vice-secretários-gerais, até ao máximo de cinco.

2 — O secretário-geral designará o vice-secretário que o substitui nas suas ausências e impedimentos.

3 — Compete em especial aos vice-secretários-gerais, por delegação do secretário-geral, coordenar as áreas por ele definidas.

4 — Os vice-secretários-gerais são, por inerência, membros da comissão executiva e têm o direito de participar nas reuniões da comissão permanente.

## SECÇÃO V

### Do secretariado nacional

#### Artigo 37.º

##### Composição do secretariado nacional

1 — O secretariado nacional é o órgão executivo máximo da UGT e é composto pelo secretário-geral, pelo presidente, e por 75 membros eleitos em congresso.

2 — São ainda membros por inerência os coordenadores da comissão de mulheres, da comissão de juventude, do MODERP e da ala de quadros.

3 — Os presidentes de direcção ou secretários-gerais das organizações sindicais filiadas, que não sejam membros do secretariado nacional, têm direito a participar, sem direito de voto, nas reuniões deste órgão da UGT, podendo, em caso de impedimento, delegar noutro membro da direcção.

4 — O secretariado nacional reunirá ordinariamente a convocação do secretário-geral, de dois em dois meses, e extraordinariamente sempre que o secretário-geral o entenda, por solicitação da comissão executiva ou a requerimento de pelo menos um terço dos seus membros.

#### Artigo 38.º

##### Competência do secretariado nacional

1 — Compete ao secretariado nacional:

- a) Dirigir e coordenar toda a actividade sindical, em conformidade com a estratégia político-sindical definida pelo congresso e com as deliberações do conselho geral;
- b) Eleger, nos termos do artigo 36.º, os vice-secretários-gerais;
- c) Eleger, nos termos do artigo 40.º, a comissão executiva;
- d) Eleger, nos termos do artigo 41.º, a comissão permanente;
- e) Eleger, nos termos do artigo 51.º, o coordenador e dois membros do secretariado das delegações regionais;
- f) Eleger, nos termos dos artigos 64.º, 65.º e 66.º, os coordenadores e restantes membros aí previstos;
- g) Realizar e fazer cumprir os princípios fundamentais e os fins sociais contidos nos estatutos;
- h) Apoiar a negociação das convenções de trabalho;
- i) Informar-se junto das organizações sindicais filiadas sobre os aspectos da sua actividade sindical;
- j) Representar a UGT em juízo e fora dele;
- l) Admitir ou recusar o pedido de filiação de qualquer associação sindical, nos termos dos estatutos;
- m) Elaborar e apresentar, até 30 de Abril, ao conselho geral o relatório e contas do exercício anterior e, até 31 de Dezembro, o orçamento para o ano seguinte;
- n) Administrar os bens e serviços e gerir os fundos da UGT;
- o) Propor a aprovação do congresso o programa de acção e a definição das grandes linhas de orientação da estratégia político-sindical (resolução programática);
- p) Ratificar as deliberações da comissão executiva, desde que propostas por um mínimo de um quinto dos membros do secretariado nacional;
- q) Propor ao conselho de disciplina a instauração dos processos da competência deste;
- r) Propor ao conselho geral a instituição e a regulamentação das condições de utilização de um fundo de greve e de fundos de solidariedade;

- s) Zelar pelo bom nome da UGT;
- t) Deliberar, em geral, sobre os aspectos da vida sindical que, em conformidade com os princípios sindicais democráticos, visem garantir os interesses e os direitos dos trabalhadores.

2 — Compete em especial ao secretariado arbitrar qualquer conflito entre as organizações filiadas, nos termos do regulamento para tal elaborado, a aprovar em conselho geral.

3 — Das decisões do secretariado, nos termos do n.º 2, cabe recurso para o conselho geral.

### Artigo 39.º

#### Modo de eleição do secretariado nacional

1 — O secretariado nacional é eleito pelo congresso, por voto secreto, de entre listas nominativas concorrentes, considerando-se eleita a lista que obtiver a maioria absoluta dos votos expressos.

2 — Se nenhuma lista obtiver aquela maioria, realizar-se-á segundo escrutínio, a que concorrerão as duas listas mais votadas, considerando-se eleita a que obtiver maior número de votos.

### Artigo 40.º

#### Comissão executiva

1 — Na sua primeira reunião, o secretariado nacional, sob proposta do secretário geral, elegerá uma comissão executiva composta por 25 membros.

2 — São ainda membros por inerência da comissão executiva os membros da comissão permanente e os coordenadores da comissão de mulheres, da comissão de juventude, da ala de quadros e do MODERP.

3 — À comissão executiva compete, nomeadamente:

- a) Acompanhar a situação político-sindical;
- b) Definir as orientações para a negociação colectiva;
- c) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços;
- d) Criar departamentos ou gabinetes especializados necessários ao bom funcionamento da UGT;
- e) Acompanhar a acção da comissão permanente, ratificando as suas decisões sempre que o entenda necessário.

4 — A comissão executiva reúne, quinzenalmente, a convocação do secretário-geral.

### Artigo 41.º

#### Comissão permanente

1 — Na sua primeira reunião, o secretariado nacional, sob proposta do secretário-geral, elegerá uma comissão permanente composta por um mínimo de quatro e um máximo de oito membros.

2 — À comissão permanente compete gerir os recursos humanos, financeiros e patrimoniais da UGT e asse-

gurar a gestão corrente, competindo-lhe nomeadamente:

- a) Executar as deliberações do secretariado nacional e da comissão executiva;
- b) Propor e executar o programa de actividades e o orçamento;
- c) Definir e executar orientações para a actividade corrente da central.

3 — A comissão permanente reúne, pelo menos semanalmente, a convocação do secretário-geral.

### Artigo 42.º

#### Disposições comuns

1 — As deliberações do secretariado nacional, da comissão executiva e da comissão permanente só são válidas estando presentes metade e mais um dos seus membros e são tomadas por maioria simples dos presentes, tendo o secretário-geral voto de qualidade.

2 — Das reuniões serão elaboradas as respectivas actas.

3 — Os membros dos órgãos respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido.

4 — A UGT obriga-se mediante as assinaturas do secretário-geral e do tesoureiro, podendo um destes ser substituído ou por um outro membro da comissão executiva, expressamente designado por esta, no caso do tesoureiro, ou pelo vice-secretário-geral expressamente designado para substituir o secretário-geral nas suas ausências ou impedimentos.

## SECÇÃO VI

### Do conselho fiscalizador de contas

### Artigo 43.º

#### Composição do conselho fiscalizador de contas

1 — O conselho fiscalizador de contas da UGT é composto por sete membros.

2 — Na sua primeira reunião, o conselho fiscalizador de contas elegerá de entre os seus membros um presidente e um vice-presidente.

3 — O vice-presidente coadjuvará e substituirá o presidente nas suas faltas ou impedimentos.

### Artigo 44.º

#### Competência do conselho fiscalizador de contas

Compete ao conselho fiscalizador de contas:

- a) Examinar regularmente a contabilidade da UGT;
- b) Elaborar semestralmente um parecer sobre a contabilidade da UGT, submetendo-o à deliberação do conselho geral;
- c) Dar parecer sobre o relatório e contas anual apresentado pelo secretariado até 15 dias antes da reunião do conselho geral que o apreciar;

- d) Pedir e examinar, sempre que o entender necessário, toda a documentação relacionada com o exercício da sua actividade;
- e) Garantir a existência e manutenção de uma correcta e clara escrita contabilística da UGT.

#### Artigo 45.º

##### Modo de eleição do conselho fiscalizador de contas

O conselho fiscalizador de contas é eleito pelo congresso, de entre listas completas nominativas concorrentes, por voto secreto, segundo o princípio da representação proporcional, pelo método de Hondt.

#### Artigo 46.º

##### Reunião do conselho fiscalizador de contas

O conselho fiscalizador de contas reúne, ordinariamente, a convocação do seu presidente para desempenho das atribuições previstas no artigo 44.º e, extraordinariamente, a solicitação do conselho geral, do secretariado nacional ou da maioria dos seus membros.

### SECÇÃO VII

#### Do conselho de disciplina

#### Artigo 47.º

##### Composição e competência do conselho de disciplina

O conselho de disciplina é o órgão que, a pedido de qualquer dos demais órgãos centrais, realiza inquéritos e procede à instrução de processos disciplinares ou outros, propondo ao conselho geral e ao secretariado nacional o respectivo procedimento, e é composto por sete membros.

#### Artigo 48.º

##### Modo de eleição do conselho de disciplina

O conselho de disciplina é eleito pelo congresso de entre listas completas e nominativas concorrentes, por voto secreto, segundo o princípio da representação proporcional, pelo método de Hondt.

#### Artigo 49.º

##### Reunião do conselho de disciplina

1 — Na sua primeira reunião, o conselho de disciplina elegerá, de entre os seus membros, um presidente e um vice-presidente.

2 — O vice-presidente coadjuvará e substituirá o presidente nas suas faltas ou impedimentos.

3 — O conselho de disciplina, a convocação do seu presidente, reúne, ordinariamente, para desempenho das atribuições previstas no artigo 47.º e, extraordinariamente, a solicitação de qualquer órgão estatutário.

### SECÇÃO VIII

#### Das delegações regionais

#### Artigo 50.º

##### Constituição de delegações regionais e secções locais

A criação de delegações regionais, secções locais e outras estruturas descentralizadas da UGT é da com-

petência do conselho geral, sob proposta do secretariado.

#### Artigo 51.º

##### Órgãos

1 — O plenário regional de sindicatos é constituído por representantes dos sindicatos filiados, regularmente recenseados no respectivo âmbito geográfico e de acordo com os limites de representatividade fixados no regulamento referido no n.º 9.

2 — Compete ao plenário, no respeito pelas determinações dos órgãos centrais da UGT e de acordo com os limites fixados no respectivo regulamento:

- a) Velar pelo cumprimento do programa de acção e estatutos e outras orientações dos órgãos centrais da UGT;
- b) Definir a orientação sindical e política a adoptar localmente, indicando acções e medidas para os problemas que se colocam no seu âmbito geográfico;
- c) Eleger a mesa do plenário;
- d) Fiscalizar a acção do secretariado regional, emitindo para os órgãos centrais pareceres sobre desvios aos princípios do sindicalismo democrático e aos estatutos da UGT.

3 — O secretariado regional é constituído:

- a) Por cinco a nove organizações sindicais, sendo três a sete as mais representativas em termos de filiados na região e as duas restantes indicadas pelo plenário;
- b) Por três membros, incluindo a nomeação de quem desempenhará as funções de secretário-coordenador e havendo pelo menos uma mulher e um homem, designados nominalmente pelo secretariado nacional, ouvidas as organizações sindicais que integram o plenário.

4 — Compete a cada secretariado regional, no respeito pelas determinações dos órgãos centrais da UGT e pelo respectivo regulamento:

- a) Apoiar os sindicatos filiados nas acções conducentes à divulgação dos seus programas na respectiva região e à sindicalização dos trabalhadores na área dos respectivos sectores;
- b) Promover os programas da UGT e outras deliberações tomadas pelos seus órgãos centrais;
- c) Assegurar as acções decorrentes da gestão do património da delegação, do seu pessoal e outras de ordem administrativa, pelas quais responderá perante o secretariado da UGT;
- d) Apoiar as comissões sectoriais constituídas no âmbito da UGT;
- e) Assumir localmente as tarefas que o secretariado nacional lhe cometer.

5 — O secretariado regional, sob proposta do secretário-coordenador, constituirá uma comissão executiva, constituída por este e por dois membros eleitos nominalmente, aos quais compete assegurar a gestão corrente da delegação, incluindo na área político-sindical, e executar as deliberações do secretariado regional.

6 — Compete, em especial, ao secretário-coordenador:

- a) Coordenar e superintender as actividades do secretariado regional e presidir, com voto de qualidade, às respectivas reuniões;
- b) Representar a UGT nos actos de carácter local ou por incumbência expressa do secretariado nacional.

7 — Os membros da comissão executiva têm o direito de participar, sem direito de voto, no congresso da UGT e no respectivo plenário regional de sindicatos, sem encargos para a central ou mediante aprovação prévia da comissão executiva.

8 — O plenário, o secretariado regional e a comissão executiva deverão reunir, ordinariamente, pelo menos anualmente, trimestralmente e quinzenalmente, respectivamente.

9 — O conselho geral da UGT, sob proposta do secretariado nacional, aprovará o regulamento das delegações regionais.

#### Artigo 52.º

##### **Delegações regionais dos Açores e da Madeira**

1 — Tendo em conta a especificidade das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, poderá ser concedido às respectivas delegações autonomia política, administrativa e financeira.

2 — Compete ao conselho geral, sob proposta do secretariado nacional, aprovar o regulamento destas delegações.

3 — No caso de ser concedida autonomia financeira, poderá ser criado um órgão próprio de fiscalização.

### SECÇÃO IX

#### **Das comissões UGT de empresa**

#### Artigo 53.º

##### **Comissões UGT de empresa**

1 — As comissões UGT de empresa são órgãos locais da UGT, destinando-se a organizar e coordenar a actividade dos seus sindicatos na empresa ou organismo equiparado de modo a garantir uma mais completa assistência sindical aos associados dos sindicatos.

2 — As comissões UGT de empresa são constituídas pelos delegados sindicais de cada um dos sindicatos.

3 — O conselho geral, sob proposta do secretariado nacional, aprovará o regulamento das comissões UGT de empresa.

### SECÇÃO X

#### **Das disposições comuns**

#### Artigo 54.º

##### **Capacidade eleitoral**

1 — É permitida a reeleição em mandatos sucessivos.

2 — Salvo o disposto no número anterior, só podem ser eleitos para os órgãos centrais da UGT, com excep-

ção do congresso, os trabalhadores que pertençam aos corpos gerentes ou aos conselhos gerais das associações sindicais filiadas.

3 — No caso das delegações regionais, os candidatos a qualquer dos órgãos encontrar-se-ão obrigatoriamente recensados na área da delegação, podendo ainda ser eleitos os membros dos secretariados regionais dos sindicatos filiados ou os delegados sindicais em empresas existentes na área da delegação.

#### Artigo 55.º

##### **Igualdade de oportunidades**

Nos órgãos e estruturas de decisão da UGT, a representação dos homens e das mulheres deve fazer-se de uma forma equilibrada, com o objectivo de vir a atingir-se uma real parceria entre os dois sexos.

#### Artigo 56.º

##### **Suplentes**

1 — Cada lista proposta à eleição para qualquer dos órgãos estatutários conterà um número de candidatos suplentes não inferior a um terço do número de candidatos efectivos e não superior à totalidade destes.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os órgãos uninominais, a comissão executiva e a comissão permanente, bem como os executivos das delegações regionais, das comissões de mulheres e de juventude e da ala de quadros, nos quais não há suplentes.

#### Artigo 57.º

##### **Duração do mandato**

1 — A duração do mandato será de quatro anos, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Será de dois anos o mandato da comissão executiva e da comissão permanente da UGT, das comissões executivas das delegações regionais, das comissões executivas da comissão de juventude, da comissão de mulheres e da ala de quadros e dos membros eleitos pelo secretariado nacional para os respectivos secretariados.

#### Artigo 58.º

##### **Suspensão e renúncia do mandato**

1 — Os membros dos órgãos da UGT podem suspender, justificadamente, o seu mandato por um máximo de seis meses.

2 — A suspensão do mandato do titular de qualquer órgão da UGT deve ser requerida, fundamentadamente, para o presidente do respectivo órgão e só produz efeitos após ter sido por este deferida, com a indicação expressa dos limites temporários do período de suspensão autorizada.

3 — No caso de se tratar de um pedido de suspensão do presidente de um órgão da UGT, o requerimento fundamentado será apresentado ao secretário-geral, que decidirá.

4 — Em caso de renúncia, esta só produzirá efeitos após o pedido, devidamente fundamentado, ter sido apresentado nos termos dos números anteriores, ou ao presidente do órgão respectivo ou ao secretário-geral, competindo ao órgão ao qual pertence o titular do mandato propor ao conselho geral a substituição, de entre os restantes membros da lista, através da qual foram eleitos e, sempre que possível, designando um elemento do mesmo sindicato.

5 — Em caso de suspensão ou renúncia do secretário-geral ou do presidente da UGT, o conselho geral decidirá na sua primeira reunião quem os substituirá em termos provisórios ou definitivos.

#### Artigo 59.º

##### Incompatibilidades

1 — Os membros do conselho de disciplina e do conselho fiscalizador de contas não poderão integrar nenhum outro órgão central da UGT.

2 — Não podem ainda exercer cargos sindicais ou de sua representação os membros que exerçam funções incompatíveis com a autonomia da UGT.

3 — Cabe ao conselho geral decidir, sob proposta da comissão executiva, acerca das incompatibilidades para o exercício de actividade do titular de qualquer órgão da UGT.

#### Artigo 60.º

##### Perda de mandato

1 — Perdem o mandato no órgão da UGT para o qual tenham sido eleitos os membros que:

- a) Venham a ser declarados abrangidos por alguma situação de incompatibilidade, nos termos do artigo 59.º destes estatutos;
- b) Não tomem posse do cargo para que foram eleitos ou faltem, reiteradamente, às sessões do respectivo órgão;
- c) Tenham sido sancionados com uma das penas disciplinares das alíneas b), c) ou d) do n.º 1 do artigo 73.º

2 — Para efeitos do disposto na alínea b) do número anterior, o conselho geral, sob proposta do secretariado nacional, aprovará um regulamento de funcionamento dos órgãos da UGT.

3 — Compete ao conselho geral decidir e declarar a perda do mandato de qualquer titular de um órgão central da UGT, bem como designar o seu substituto.

4 — Compete ao secretariado nacional decidir e declarar a perda de mandato de qualquer titular de um órgão regional ou local da UGT, bem como designar o seu substituto.

#### Artigo 61.º

##### Reserva de competência

São nulos e de nenhum efeito os actos praticados por qualquer órgão estatutário que sejam da competência de outro órgão, salvo por delegação ou ratificação deste.

## CAPÍTULO V

### Das federações e comissões sectoriais

#### Artigo 62.º

##### Federações

1 — Poderão aderir à UGT federações que demonstrem formalmente a adesão aos princípios do sindicalismo democrático e representem sectores ainda não completamente abrangidos pela UGT.

2 — Poderão ainda aderir à UGT federações em que a maioria dos trabalhadores representados estejam filiados em sindicatos filiados directamente na UGT.

3 — A adesão, para além dos mecanismos próprios de decisão das federações, exige uma maioria favorável dos sindicatos nelas filiados.

4 — As federações terão direitos e deveres iguais aos dos sindicatos da central, nos termos destes estatutos.

5 — Para efeitos do disposto no número anterior e no n.º 5 do artigo 20.º o número de associados a considerar será o dos sindicatos não filiados directamente na UGT.

#### Artigo 63.º

##### Comissões sectoriais

1 — Para análise dos problemas comuns, nomeadamente a nível de negociação colectiva, e com competência meramente consultiva, constituir-se-ão comissões sectoriais.

2 — As comissões sectoriais são constituídas por representantes de sindicatos filiados, por decisão do conselho geral da UGT, sob proposta do secretariado nacional.

3 — O secretariado aprovará um regimento que definirá, nomeadamente, a constituição, competência e funcionamento das comissões sectoriais.

#### Artigo 64.º

##### Comissão de juventude

1 — A comissão de juventude é integrada pelos representantes dos departamentos de juventude existentes nos sindicatos e funciona junto à comissão executiva apoiando-a na definição da política de juventude da UGT.

2 — A comissão de juventude tem um secretariado constituído:

- a) Por cinco, sete ou nove organizações sindicais eleitas em plenário da comissão de juventude;
- b) Por dois ou quatro membros, paritariamente em termos de sexo, designados nominalmente pelo secretariado nacional, incluindo a nomeação de quem desempenhará as funções de secretário-coordenador.

3 — O secretariado, sob proposta do secretário-coordenador, designará uma comissão executiva, constituída por este e por dois membros eleitos nominalmente, aos quais compete assegurar a gestão corrente da comissão,

incluindo na área político-sindical, e executar as deliberações do secretariado.

4 — O regulamento que definirá as competências e o funcionamento da comissão será aprovado pelo secretariado nacional, mediante proposta do secretariado da comissão de juventude.

§ único. O regulamento poderá prever a existência de um vice-coordenador.

5 — O secretariado da comissão de juventude apresentará à comissão executiva um orçamento e um plano de actividades, para efeitos da alínea *m*) do artigo 38.º

6 — A comissão de juventude representa a UGT nos organismos externos, nacionais e internacionais, directamente relacionados com matérias juvenis.

### Artigo 65.º

#### Comissão de mulheres

1 — A comissão de mulheres é integrada pelas(os) representantes das organizações de mulheres existentes nos sindicatos filiados.

2 — A comissão de mulheres tem como principal objectivo promover a igualdade de oportunidades e a eliminação de todo o tipo de discriminação em função do sexo, funcionando junto à comissão executiva e apoiando os órgãos da UGT na definição das políticas necessárias à prossecução dos fins enunciados.

3 — A comissão de mulheres tem um secretariado constituído:

- a) Por cinco, sete ou nove organizações sindicais eleitas em plenário da comissão de mulheres;
- b) Por dois ou quatro membros, designados nominalmente pelo secretariado nacional, incluindo a nomeação de quem desempenhará as funções de secretário-coordenador.

4 — O secretariado, sob proposta da secretária-coordenadora, designará uma comissão executiva, constituída por esta e por dois membros eleitos nominalmente, aos quais compete assegurar a gestão corrente da comissão, incluindo na área político-sindical, e executar as deliberações do secretariado.

5 — O regulamento que definirá as competências e o funcionamento da comissão será aprovado pelo secretariado nacional, mediante proposta do secretariado da comissão de mulheres.

§ único. O regulamento poderá prever a existência de uma vice-coordenadora.

6 — O secretariado da comissão de mulheres apresentará à comissão executiva um orçamento e um plano de actividades, para efeitos da alínea *m*) do artigo 38.º

7 — A comissão de mulheres representa a UGT nas organizações de mulheres e organismos para a igualdade, nacionais e internacionais.

### Artigo 66.º

#### Ala de quadros

1 — Constituir-se-á junto ao secretariado nacional a ala de quadros.

2 — A ala de quadros é constituída por quadros designados por sindicatos da UGT, de acordo com os seguintes parâmetros:

- a) Dois elementos por cada sindicato específico de quadros;
- b) Dois elementos por cada sindicato que tenha um número de associados superior a 30 000, desde que, de entre estes, mais de 10% sejam quadros;
- c) Um elemento por cada um dos restantes sindicatos que, de entre outros trabalhadores, também representem quadros, sendo aqueles sindicatos definidos pelo conselho geral da UGT, sob proposta do secretariado nacional.

3 — A ala de quadros tem um secretariado constituído:

- a) Por cinco, sete ou nove organizações sindicais eleitas em plenário da ala de quadros;
- b) Por dois ou quatro membros, paritariamente em termos de sexo, designados nominalmente pelo secretariado nacional, incluindo a nomeação de quem desempenhará as funções de secretário-coordenador.

4 — O regulamento que definirá as competências e o funcionamento da ala será aprovado pelo secretariado nacional, mediante proposta do secretariado da ala de quadros.

§ único. O regulamento poderá prever a existência de um vice-coordenador.

5 — A ala de quadros procederá ao estudo e análise de matérias de interesse geral e ou específico dos quadros, que apresentará para discussão no conselho geral, no secretariado nacional e na comissão executiva.

6 — A ala de quadros promoverá ainda apoio aos sindicatos da UGT, de modo a reforçar a implantação da central junto aos quadros.

7 — A ala de quadros será obrigatoriamente ouvida sobre todas as matérias específicas que aos quadros dizem respeito.

8 — O conselho geral, sob proposta do secretariado nacional, ouvida a ala de quadros, poderá redefinir os números fixados no n.º 2 deste artigo.

## CAPÍTULO VI

### Do Movimento dos Reformados

#### Artigo 67.º

##### Movimento dos Reformados

1 — O Movimento Democrático dos Reformados e Pensionistas — MODERP funciona junto ao secreta-

riado nacional, apoiando-o na definição da política de apoio aos pensionistas e reformados e executando as suas orientações na defesa e prestação de serviços aos mesmos.

2 — O MODERP organiza-se de acordo com um regulamento próprio a aprovar pelo secretariado nacional, sob proposta do Movimento.

3 — Para efeitos do disposto nos artigos 51.º, 64.º e 65.º, o MODERP é considerado uma organização sindical.

## CAPÍTULO VII

### Do regime patrimonial

#### Artigo 68.º

##### Princípios gerais

1 — A UGT possuirá contabilidade própria, devendo, por isso, o secretariado criar os livros adequados justificativos das receitas e despesas e o inventário dos seus bens patrimoniais.

2 — Qualquer organização associada tem o direito de requerer ao secretariado os esclarecimentos respeitantes à contabilidade.

3 — O orçamento anual e o relatório e contas do exercício findo, logo que aprovados pelo conselho geral, deverão ser divulgados pelo secretariado entre os associados e afixados para consulta em local próprio da sede e delegações regionais da UGT.

4 — Sem prejuízo dos actos de fiscalização atribuídos ao conselho fiscalizador de contas, o conselho geral poderá requerer a entidade estranha à UGT uma peritagem às contas.

#### Artigo 69.º

##### Receitas

1 — Constituem receitas da UGT as provenientes das quotizações, das iniciativas organizadas pelo secretariado para o efeito e de doações ou legados.

2 — Serão, no entanto, recusadas quaisquer atribuições, subsídios ou apoios financeiros feitos voluntariamente por entidade alheia à UGT sempre que deles resulte o desígnio de subordiná-la ou por qualquer forma interferir no seu funcionamento.

#### Artigo 70.º

##### Fundo de solidariedade

1 — Será criado um fundo de solidariedade, para apoio aos sindicatos filiados e ao movimento sindical em geral, nos termos e para os efeitos referidos nos artigos 8.º e 14.º dos estatutos.

2 — Constituirão receitas do fundo as contribuições voluntárias dos sindicatos filiados e as contribuições e receitas de iniciativas organizadas para esse fim.

3 — Só poderão beneficiar do apoio do fundo de solidariedade os sindicatos com a quotização regularizada perante a central.

## Artigo 71.º

### Aplicação das receitas

1 — As receitas são obrigatoriamente aplicadas na realização dos fins estatutários e no pagamento das despesas e encargos resultantes da actividade da UGT.

2 — São nulos e de nenhum efeito os actos praticados por algum dos órgãos estatutários ou seus membros que afectem os fundos sociais ou os bens patrimoniais da UGT a fins estranhos aos das suas atribuições.

## CAPÍTULO VIII

### Do regime disciplinar

#### Artigo 72.º

##### Poder disciplinar

O poder disciplinar reside no conselho geral, que é o órgão competente para dirimir os conflitos entre os órgãos da UGT, aplicar as penas disciplinares aos membros dos órgãos da UGT e julgar, em 2.ª instância, as infracções por parte das associações sindicais filiadas aos estatutos, regulamentos e deliberações dos órgãos da UGT.

#### Artigo 73.º

##### Penas disciplinares

1 — Aos associados e aos membros dos órgãos da UGT poderão ser aplicadas, consoante a gravidade da falta cometida, as seguintes penas disciplinares:

- a) Menção em acta;
- b) Suspensão até 180 dias;
- c) Demissão;
- d) Expulsão.

2 — Incorrem na pena de menção em acta os associados ou membros dos órgãos da UGT que, injustificadamente, não cumpram algum dos deveres estabelecidos nos artigos 15.º e 18.º

3 — Incorrem na pena de suspensão os associados ou os membros dos órgãos da UGT que reincidam na infracção prevista no número anterior ou os associados abrangidos pelo § único do n.º 3 do artigo 15.º

4 — Incorrem na pena de expulsão ou demissão os associados ou os membros dos órgãos centrais da UGT que:

- a) Pratiquem a violação sistemática dos estatutos e regulamentos da UGT;
- b) Não acatem as deliberações legítimas dos órgãos estatutários da UGT;
- c) Pratiquem actos contrários aos princípios do sindicalismo democrático contidos nos estatutos da UGT e, nomeadamente, na sua declaração de princípios.

#### Artigo 74.º

##### Garantias de defesa

1 — Nenhuma pena será aplicada aos membros dos órgãos da UGT sem que seja instaurado o correspondente processo pelo conselho de disciplina.

2 — Instaurado o processo, será enviada ao arguido, por carta registada com aviso de recepção, nota de culpa discriminando os factos de que é acusado e indicando as normas violadas.

3 — O arguido poderá contestar por escrito a nota de culpa no prazo de 20 dias após a recepção da carta registada e requerer todas as diligências necessárias ao apuramento da verdade, bem como apresentar testemunhas no prazo de 10 dias.

4 — A falta de resposta no prazo indicado implica a presunção da verdade dos factos.

#### Artigo 75.º

##### Prescrição

A iniciativa do procedimento disciplinar prescreve no prazo de 90 dias, salvo por factos que constituam, simultaneamente, ilícito penal.

### CAPÍTULO IX

#### Das disposições finais

#### Artigo 76.º

##### Regulamento eleitoral

Compete ao conselho geral a aprovação do regulamento eleitoral, do qual constarão as normas relativas à capacidade eleitoral, ao recenseamento, ao sistema eleitoral e à eleição, bem como aos respectivos requisitos de competência, de forma e de processo.

#### Artigo 77.º

##### Alteração dos estatutos e da declaração de princípios

1 — Os estatutos só poderão ser alterados pelo congresso desde que esta matéria conste expressamente da ordem de trabalhos, e as alterações sejam aprovadas por maioria de dois terços dos delegados presentes e tenham sido distribuídas às organizações sindicais filiadas com a antecedência mínima de 20 dias.

2 — As deliberações relativas à declaração de princípios, natureza e âmbito, princípios fundamentais, composição do congresso, enumeração dos órgãos, modo de eleição dos órgãos e extinção e dissolução da UGT são tomadas por decisão favorável de, pelo menos, dois terços dos delegados e as relativas às restantes matérias dos estatutos são tomadas por decisão favorável da maioria absoluta dos delegados.

#### Artigo 78.º

##### Dissolução da UGT

1 — A integração ou fusão da UGT com outra organização sindical, bem como a sua dissolução, só poderá efectuar-se por deliberação do congresso convocado expressamente para o efeito, desde que aprovada por dois terços dos votos dos delegados.

2 — No caso de dissolução, o congresso definirá os precisos termos em que ela se processará e qual o destino dos bens da UGT, não podendo estes, em caso algum, ser distribuídos pelos associados.

#### Artigo 79.º

##### Casos omissos

Os casos omissos e as dúvidas de interpretação serão resolvidos pelo conselho geral.

#### Artigo 80.º

##### Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor imediatamente após a sua aprovação.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 8 de Agosto de 2000, ao abrigo do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 121/2000, a fl. 46 do livro n.º 1.

### FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração.

Alteração aos estatutos publicados na íntegra no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1999 aprovados no congresso realizado em 26 e 27 de Maio de 2000.

Nos estatutos da FESAHT são aprovadas as seguintes alterações:

#### Artigo 34.º

1 — O plenário reúne em sessão ordinária:

- a) Quadrienalmente no prazo de 90 dias após a eleição da direcção nacional, para eleger a comissão de fiscalização;
- b) *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

3 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

#### Artigo 38.º

##### Composição

A direcção da FESAHT é composta por 37 membros eleitos pelo congresso.

#### Artigo 48.º

##### Composição

1 — A comissão de fiscalização é constituída por sete membros, que representam os sindicatos filiados, eleitos pelo plenário no prazo de três meses após a realização do congresso que elege a direcção.

2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

3 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

#### Artigo 61.º

##### Símbolo

O símbolo da FESAHT é composto por círculo, cortado no quarto superior direito, com fundo branco e

cinza, tem ao centro um molho, composto de talheres e uma chave amarrada por uma fita ao meio, prateado do lado esquerdo do molho, tem uma espiga de cor dourada, ainda do lado esquerdo tem uma fábrica, de cor preta e branca, da qual sai uma linha tracejada que percorre três quartos de um círculo, terminando em seta, de cor vermelha, a entrada da fábrica do lado esquerdo do molho de talheres tem um grupo de cinco trabalhadores a cor prateada e na metade superior do círculo tem inscrita a sigla FESAHT a cor verde.

#### Artigo 63.º

##### Disposição transitória

(Eliminada.)

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 8 de Agosto de 2000, ao abrigo do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 119/2000, a fl. 46 do livro n.º 1.

#### **Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal — FESETE.**

Alteração, aprovada no 8.º Congresso, realizado em 30 de Junho de 2000, aos estatutos publicados na íntegra no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 15, de 15 de Agosto de 1996.

A Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores, Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal — FESETE é uma organização sindical, unitária, democrática, independente, de massas e de classe que tem as suas raízes e assenta os seus princípios nas gloriosas tradições de organização e de luta de classe dos trabalhadores dos nossos sectores de actividade.

Ao longo de mais de um século de existência, os operários e trabalhadores portugueses das indústrias do linho, lã, seda, algodoeira, malhas, vestuário, calçado e chapelaria, sujeitos a uma exploração desenfreada, desenvolveram importantes lutas por melhores condições de vida e de trabalho. Acompanhando a luta internacional dos nossos sectores, historicamente reconhecida com a consagração de 8 de Março como Dia Internacional da Mulher, em 1892, as mulheres conquistaram o dia de trabalho de doze horas. Em 1904 o horário é reduzido para dez horas. Em 1919 estabeleceu-se nas fábricas o dia de oito horas de trabalho.

Recordemos que em 1889 os trabalhadores chapeleiros do Porto e de Braga fazem uma greve geral; em 1890, greve dos operários de fiação e tecelagem do Porto; em 1894, greve dos tecelões dos lanifícios de Arrentela e de Tomar; em 1859, greve dos operários têxteis e costureiras de Xabregas; em 1898, greve dos tecelões da Covilhã e de Faro; em 1900, greve geral da chapelaria de Lisboa pelo direito à associação; em 1902, lutas dos lanifícios da Covilhã e Gouveia; em 1903, greves dos tecelões do Porto e dos chapeleiros de São João da Madeira; em 1907, três semanas de greve dos lanifícios da Covilhã e, em 1910, as greves das fiações das margens dos rios Vizela e Ave.

Durante a I República foram também muitas as lutas dos trabalhadores dos nossos sectores, como a greve, em 1911, nas fiações da Covilhã contra o trabalho infantil, passando pelas lutas dos tecelões de Castanheira de Pêra, em 1915 e 1919, pelo estabelecimento das oito horas de trabalho e a criação de uma associação operária.

Durante o fascismo também os trabalhadores dos nossos sectores de actividade travaram lutas grandiosas no Porto, Covilhã, São João da Madeira, Gouveia, Lisboa, Vizela, Guimarães, Barreiro, etc.

Sempre presentes nas jornadas unitárias, mesmo durante o fascismo — realça-se a luta de trabalhadores da Covilhã contra a fiscalização dos sindicatos —, os trabalhadores dos nossos sectores deram um contributo importante à histórica luta da classe operária portuguesa e aos adventos do 25 de Abril.

É de destacar a luta dos lanifícios que, entre 1970 e 1971, impôs um contrato colectivo minimamente digno e colocou à frente dos seus sindicatos, sediados em Lisboa, Porto, Covilhã, Gouveia e Castanheira de Pêra, direcções da confiança dos trabalhadores. O mesmo aconteceu nos têxteis de Braga. Conseguiu-se ainda assumir a direcção da então Federação de Lanifícios e contribuiu-se fortemente para a criação da Intersindical Nacional.

Após o 25 de Abril de 1974, os trabalhadores dos nossos sectores estiveram sempre na frente das lutas, participando decididamente no alargamento do Movimento Sindical Unitário e contribuindo para a consolidação do regime democrático.

Em 1976, no I Congresso Nacional dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Tapeteiros e Cordoeiros de Portugal deu-se a fusão das duas federações existentes: a dos Lanifícios e Vestuário e a dos Têxteis.

Desde então os objectivos prosseguidos pela Federação em defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores e pela melhoria das condições de vida e de trabalho têm merecido, e continuarão a merecer, por parte dos trabalhadores todo o apoio e confiança.

Tal só é possível pela fidelidade que a Federação mantém aos princípios fundamentais do movimento sindical, que o caracterizam como movimento sindical unitário, democrático, independente, de massas e de classe.

Na continuação desta riquíssima herança histórica, na aplicação dos princípios, na prossecução dos objectivos e na luta diária e permanente contra a exploração, esta Federação é, e continuará a ser, a estrutura sindical de direcção e coordenação dos nossos sectores de actividade.

## CAPÍTULO I

### Denominação, âmbito e sede

#### Artigo 1.º

A Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal — FESETE é a associação sindical constituída pelos sindicatos representativos dos trabalhadores que exerçam a sua actividade nas indústrias têxteis, algodoeira e de fibras, malhas, lanifícios, vestuário, tapeçaria, cordoaria, redes, tinturaria e lavandaria, bordados, chapelaria, couros e peles, calçado, malas, guarda-sóis e restantes afins.

## Artigo 2.º

A Federação exerce a sua actividade em todo o território nacional.

## Artigo 3.º

A Federação tem a sua sede no Porto, podendo criar outras formas de representação nos locais que achar convenientes.

## CAPÍTULO II

### Princípios fundamentais e objectivos

## Artigo 4.º

A Federação orienta a sua acção pelos princípios da liberdade, da unidade, da democracia, da independência sindical e da solidariedade entre todos os trabalhadores na luta pelo fim da exploração do homem pelo homem e pela construção da sociedade sem classes.

## Artigo 5.º

O princípio da liberdade sindical reconhecido e definido pela Federação garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem, independentemente das suas opções políticas ou religiosas.

## Artigo 6.º

A Federação defende a unidade dos trabalhadores e a unidade orgânica do movimento sindical como condição necessária para o êxito da luta pela defesa dos seus interesses de classe e como factor essencial para a completa emancipação da classe trabalhadora.

## Artigo 7.º

1 — A Federação subordina toda a sua orgânica e vida interna ao princípio da democracia sindical, garante da unidade dos trabalhadores, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados.

2 — A democracia sindical expressa-se, designadamente, no direito de participar activamente na actividade sindical, de eleger e destituir os seus dirigentes e de livremente exprimir todos os pontos de vista existentes no seio dos trabalhadores, devendo, após a discussão, a minoria aceitar a decisão da maioria.

## Artigo 8.º

A Federação desenvolve a sua actividade com total independência em relação ao patronato, Estado, confissões religiosas, partidos políticos ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical, combatendo todas as tentativas de ingerência como condição para o reforço da sua própria unidade.

## Artigo 9.º

A Federação reconhece o papel determinante da luta de classes na evolução histórica da humanidade e solidariedade de interesses existentes entre os trabalhadores de todo o mundo e considera que a resolução dos problemas dos trabalhadores exige o fim da exploração capi-

talista e da dominação imperialista e o triunfo da causa da paz.

## Artigo 10.º

1 — A Federação, em consequência dos princípios enunciados, faz parte da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional CGTP-IN, como associação sindical intermédia de coordenação e direcção da actividade sectorial.

2 — A FESETE é filiada na Federação Sindical Europeia dos Têxteis, Vestuário e Calçado.

3 — A Federação continuará e aprofundará os contactos regulares, a cooperação e as trocas de experiência com as organizações sindicais de todo o mundo, em particular com as do sector, e poderá vir a filiar-se noutras organizações sindicais internacionais.

## CAPÍTULO III

### Objectivos e competências

## Artigo 11.º

A Federação tem por objectivos, em especial:

- a) Defender e promover, por todos os meios ao seu alcance, os interesses colectivos dos sindicatos filiados;
- b) Contribuir, em estreita cooperação com as restantes organizações sindicais, para a emancipação, a todos os níveis, da classe trabalhadora;
- c) Alicerçar a solidariedade entre todos os seus membros, contribuindo para o desenvolvimento da sua consciência política, social e sindical;
- d) Estudar as questões que interessam aos sindicatos filiados e procurar soluções para elas;
- e) Promover, organizar e apoiar acções conducentes à satisfação das justas reivindicações dos trabalhadores, de acordo com a sua vontade democrática.

## Artigo 12.º

À Federação compete, nomeadamente:

- a) Coordenar, dirigir e dinamizar a actividade sindical ao nível dos sectores, garantindo uma estreita cooperação entre os sindicatos filiados;
- b) Celebrar convenções colectivas de trabalho e participar na elaboração de outros instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho;
- c) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, quando solicitada para o efeito por outras organizações sindicais ou por organismos oficiais;
- d) Reclamar a aplicação e ou renovação das leis de trabalho e das convenções colectivas de trabalho, na perspectiva da defesa dos interesses dos trabalhadores;
- e) Prestar assistência sindical, jurídica ou outra aos sindicatos filiados, bem como elaborar estudos e pareceres económicos sobre os problemas e situações do sector;
- f) Participar, em colaboração com outras organizações sindicais, na gestão e administração de

- instituições de carácter social que visem satisfazer os interesses dos trabalhadores;
- g) Intervir e participar activamente na modernização e reestruturação dos sectores e das empresas no sentido da defesa dos interesses dos trabalhadores e das populações em geral;
  - h) Participar na elaboração da legislação que diga respeito aos trabalhadores e ao sector, bem como no controlo da execução dos planos económico-sociais;
  - i) Participar nos organismos estatais directa ou indirectamente relacionados com o sector e de interesse para os trabalhadores;
  - j) Desenvolver os contactos e a cooperação com as organizações congéneres de outros países e, conseqüentemente, a solidariedade entre os trabalhadores de todo o mundo, em particular do sector, com respeito pelo princípio da independência de cada organização sindical;
  - k) Promover iniciativas próprias ou em colaboração com outras associações sindicais e outras entidades públicas e privadas, com vista à formação profissional sindical das pessoas interessadas, nomeadamente a orientação e formação de jovens para os diversos empregos e de adultos tornada necessária pela evolução técnica ou novas orientações do mercado de trabalho e reconversão profissional;
  - l) Apoiar e fomentar acções de reestruturação sindical, com vista ao reforço da organização e racionalização dos meios dos sindicatos e da Federação com vista a melhor servir os trabalhadores e no respeito integral dos órgãos competentes dos sindicatos envolvidos;
  - m) Cooperar ou associar-se com organizações sindicais, cooperativas, recreativas, desportivas, culturais, de defesa do consumidor, do ambiente e outras cuja actividade seja do interesse dos trabalhadores;
  - n) Apoiar e fomentar o exercício efectivo dos direitos fundamentais dos trabalhadores, nomeadamente o direito ao trabalho e à segurança no emprego, o direito às condições de trabalho justas, o direito a uma remuneração justa e actualizada que assegure um nível de vida familiar decente, o direito a salário igual para um trabalho de valor igual, o direito ao repouso e ao lazer e a uma redução progressiva do horário de trabalho, o direito à segurança e à higiene no trabalho, o direito à liberdade e à actividade sindical e das comissões de trabalhadores, o direito à greve, o direito à negociação colectiva, os direitos específicos das crianças adolescentes e mulheres, o direito à orientação e formação profissional, o direito à segurança social e à protecção da saúde;
  - o) Coordenar e dirigir a participação sectorial nas instituições e iniciativas internacionais.

#### CAPÍTULO IV

##### Estrutura e organização

###### Artigo 13.º

A Federação é constituída pelos sindicatos nela filiados

###### Artigo 14.º

O sindicato é a associação sindical de base da Federação a quem compete a direcção e dinamização de toda a actividade sindical no respectivo âmbito.

###### Artigo 15.º

A estrutura do sindicato e a sua organização e actividade assentam na participação activa e directa dos trabalhadores desde o local de trabalho e desenvolvem-se a partir da organização sindical da empresa.

#### CAPÍTULO V

##### Dos sindicatos filiados

###### Artigo 16.º

Têm o direito de se filiar na Federação todos os sindicatos representativos dos trabalhadores das actividades referidas no artigo 1.º que aceitem os princípios fundamentais e prossigam os mesmos fins.

###### Artigo 17.º

A admissão de novos associados processar-se-á através de pedido escrito dirigido à direcção nacional acompanhado de:

- a) Cópia da acta da assembleia geral donde conste a deliberação de adesão;
- b) Estatutos do sindicato;
- c) Declaração do número de trabalhadores sindicalizados no respectivo sindicato;
- d) Cópia da acta da eleição dos corpos gerentes do sindicato;
- e) Relatório e contas do último exercício.

###### Artigo 18.º

A aceitação ou recusa da filiação é da competência da direcção nacional mas terá obrigatoriamente de ser sujeita a ratificação pelo plenário geral de sindicatos na primeira reunião que ocorrer após a deliberação da direcção nacional.

###### Artigo 19.º

São direitos dos associados:

- a) Eleger e destituir os órgãos e ou dirigentes da Federação nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- b) Participar na vida da Federação a todos os níveis, local, regional e nacional, nomeadamente nas reuniões, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entenderem convenientes;
- c) Beneficiar da acção desenvolvida pela Federação em defesa dos interesses profissionais, económicos, sociais e culturais comuns a todos os trabalhadores ou dos seus interesses específicos;
- d) Ser informados de toda a actividade desenvolvida pela Federação;
- e) Deliberar sobre o orçamento e plano de actividades, bem como sobre o relatório e contas a apresentar pela direcção nacional;
- f) Expressar os seus pontos de vista sobre todas as questões do interesse dos trabalhadores e for-

mular livremente as críticas que tiverem por convenientes à actuação e às decisões dos diversos órgãos da Federação, mas sempre no seio das estruturas do movimento sindical e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas;

- g) Definir livremente a sua forma de organização e funcionamento interno com respeito pelos princípios da defesa da unidade dos trabalhadores, da independência e da organização e da gestão democrática das associações sindicais;
- h) Exercer o direito de tendência de acordo com o disposto nestes estatutos.

#### Artigo 20.º

1 — A Federação, pela sua própria natureza unitária, reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião político-ideológicas cuja organização é, no entanto, exterior ao movimento sindical e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.

2 — As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados, a todos os níveis e em todos os órgãos.

3 — As correntes de opinião podem exercer a sua intervenção e participação sem que esse direito, em circunstância alguma, possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

4 — As formas de participação e a expressão das diversas correntes de opinião nos órgãos da Federação subordinam-se às normas regulamentares definidas e aprovadas pelos órgãos competentes.

#### Artigo 21.º

São deveres dos associados:

- a) Apoiar activamente as acções da Federação na prossecução dos seus objectivos;
- b) Participar nas actividades da Federação e manter-se delas informado;
- c) Cumprir e fazer cumprir as deliberações dos órgãos estatutários tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- d) Agir solidariamente e em todas as circunstâncias na defesa dos interesses colectivos;
- e) Fortalecer a organização e a acção sindical na área da sua actividade, criando condições para a participação do maior número de trabalhadores no movimento sindical;
- f) Divulgar os princípios e os objectivos fundamentais do movimento sindical, com vista ao alargamento da sua influência, bem como divulgar as publicações da Federação;
- g) Pagar mensalmente a quotização nos termos fixados nos estatutos;
- h) Organizar, dirigir e apoiar a luta dos trabalhadores pela satisfação das suas reivindicações;
- i) Promover a aplicação prática das orientações definidas pela Federação e pela CGTP-IN;
- j) Comunicar à direcção nacional, com a antecedência suficiente para que esta possa dar o seu parecer, as propostas de alteração aos estatutos e comunicar, no prazo de 20 dias, as alterações

que vierem a ser introduzidas nos respectivos estatutos, bem como o resultado das eleições para os corpos gerentes, sempre que se verifiquem, e, ainda, manter a Federação informada do número de trabalhadores que representa;

- k) Enviar, anualmente, à direcção nacional, com a antecedência mínima de 20 dias sobre a data prevista para a sua aprovação, o projecto de orçamento e plano de actividades;
- l) Enviar anualmente à direcção nacional, no prazo de 20 dias, após a sua aprovação pelo órgão competente, o orçamento e respectivo plano de actividades bem como o relatório e contas;
- m) Enviar à direcção nacional todos os documentos e publicações de interesse, nomeadamente jornais e circulares.

#### Artigo 22.º

1 — Aos sindicatos com mais de três meses de quotas em atraso serão suspensos todos os direitos consagrados nas alíneas a), b), c), d) e e) do artigo 19.º

2 — Todavia, se tal atraso for causado por sérias dificuldades económicas e financeiras, os sindicatos manterão os seus direitos desde que apresentem e cumpram um contrato-programa que seja aprovado pelo plenário geral de sindicatos.

3 — Do contrato-programa deve constar obrigatoriamente:

- a) Diagnóstico da situação económica e financeira do sindicato;
- b) Medidas a implementar, de forma calendarizada, que conduzam ao equilíbrio financeiro e permitam o desenvolvimento pleno da actividade sindical, bem como o cumprimento pontual das obrigações do sindicato;
- c) O contrato-programa terá a vigência anual e o sindicato fica obrigado à apresentação de balanços trimestrais sobre o cumprimento dos seus objectivos;
- d) Em casos devidamente justificados, podem ser aprovados novos contratos-programa de um ano, renováveis até ao limite máximo de dois anos, findo os quais deve haver equilíbrio financeiro;
- e) O contrato-programa será ajustado com o órgão dirigente da FESETE e será submetido à aprovação do plenário geral de sindicatos após o parecer do conselho fiscalizador;
- f) O remanescente entre o valor da quotização devida e a acordada no contrato-programa será contabilizado como dívida à Federação.

4 — É da competência do órgão dirigente da FESETE o direito de acesso e fiscalização da situação económica e financeira dos sindicatos que se encontrem na situação referida no n.º 1 deste artigo.

5 — Aos sindicatos que se encontrem na situação referida no n.º 1 e cujo contrato-programa não seja aprovado, e àqueles que tendo visto o contrato aprovado

entrem em incumprimento, ficarão sujeitos no seguinte regime:

- a) Nos 12 meses seguintes à suspensão poderão participar no plenário geral de sindicatos e no congresso, mas sem direito a voto;
- b) Após 12 meses de suspensão deixarão de participar no plenário geral de sindicatos e no congresso.

6 — Todas as despesas realizadas com sindicatos que estejam suspensos serão integralmente suportadas por estes, bem como o reembolso das despesas referidas no artigo 61.º aos dirigentes oriundos desse sindicato.

7 — Perdem a qualidade de associados aqueles que:

- a) Se retirarem voluntariamente da Federação;
- b) Hajam sido punidos com a pena de expulsão;
- c) Deixarem de ter personalidade jurídica, nomeadamente em resultado de medidas de reestruturação sindical ou de dissolução por vontade expressa dos associados;
- d) Estejam na situação de suspensão de direitos há mais de 24 meses.

8 — Os associados que se retirem voluntariamente ao abrigo do n.º 7, alínea a), deste artigo ficam obrigados ao pagamento de três meses de quotizações com base na média dos últimos seis meses.

#### Artigo 23.º

1 — Os sindicatos devem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo nos casos de expulsão em que o pedido de readmissão deverá ser apreciado pelo plenário na primeira reunião para ocorrer após o pedido e votado favoravelmente.

2 — Os sindicatos readmitidos que se tenham retirado voluntariamente pagarão na data de readmissão três meses de quotização, se menor importância não for devida.

### CAPÍTULO VI

#### Regime disciplinar

#### Artigo 24.º

Podem ser aplicadas aos sindicatos filiados as penas de repreensão, suspensão e expulsão.

#### Artigo 25.º

Incorrem na pena de repreensão os sindicatos que, de forma injustificada, não cumpram os presentes estatutos.

#### Artigo 26.º

Incorrem na pena de suspensão até 12 meses ou na de expulsão, consoante a gravidade da infracção, os sindicatos que:

- a) Reincidam na infracção prevista no artigo anterior;
- b) Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;

- c) Pratiquem actos lesivos dos direitos e interesses dos trabalhadores.

#### Artigo 27.º

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao sindicato seja dada possibilidade de defesa.

#### Artigo 28.º

O poder disciplinar será exercido pelo plenário, o qual poderá delegar numa comissão de inquérito constituída para o efeito. Da decisão cabe recurso para o primeiro congresso que vier a realizar-se.

### CAPÍTULO VII

#### Órgãos da Federação

##### SECÇÃO I

#### Artigo 29.º

Os órgãos da Federação são:

- a) Congresso;
- b) Plenário geral de sindicatos;
- c) Direcção nacional;
- d) Conselho fiscalizador.

##### SECÇÃO II

#### Congresso

#### Artigo 30.º

O congresso é o órgão deliberativo máximo da Federação.

#### Artigo 31.º

Com os limites constantes dos artigos seguintes, o congresso reger-se-á pelo regulamento que vier a ser aprovado num dos plenários que se seguir à sua convocação e que tenha lugar até ao 60.º dia anterior à data do início do congresso ou até ao 30.º dia conforme se trate de uma reunião ordinária ou extraordinária, respectivamente.

#### Artigo 32.º

1 — O congresso é constituído pelos sindicatos filiados na Federação.

2 — A representação dos sindicatos é proporcional ao número de trabalhadores nele filiados.

3 — O número de delegados por cada sindicato e a forma da sua designação serão definidos no regulamento do congresso.

4 — Caberá ao plenário decidir sobre a participação ou não no congresso de sindicatos não filiados. Em caso afirmativo, o regulamento definirá a forma dessa participação. Todavia, os não filiados não podem votar nas matérias definidas na alínea d) do artigo 34.º

### Artigo 33.º

Os membros da direcção nacional e do conselho fiscalizador participam no congresso como delegados de pleno direito.

### Artigo 34.º

Compete exclusivamente ao congresso:

- a) Definir a linha de orientação da actividade da Federação e aprovar o seu programa de acção;
- b) Discutir, alterar e aprovar os estatutos e o regulamento eleitoral do congresso;
- c) Eleger e destituir a direcção nacional;
- d) Deliberar sobre a fusão, integração ou extinção, dissolução e consequentemente liquidação do património da Federação;
- e) Deliberar sobre a filiação da Federação em organismos de grau superior e em organismos internacionais sindicais congéneres. Todavia, em caso de urgência manifesta, poderá o plenário deliberar sobre tal matéria.

### Artigo 35.º

1 — O congresso reúne ordinariamente de quatro em quatro anos em data a fixar pelo plenário, para exercer as atribuições previstas no artigo anterior.

2 — O congresso reúne extraordinariamente:

- a) Por deliberação do plenário;
- b) Sempre que a direcção nacional o entender necessário;
- c) A requerimento dos sindicatos filiados representativos de, pelo menos, um terço dos trabalhadores sindicalizados nos sindicatos filiados.

### Artigo 36.º

1 — A convocação do congresso nos termos do artigo anterior incumbe à direcção nacional e deverá ser feita por carta enviada a todos os sindicatos filiados e por anúncio publicado em dois dos jornais de maior divulgação no território nacional, com a antecedência mínima de 60 dias ou de 30 dias, conforme se trate de uma reunião ordinária ou extraordinária, respectivamente.

2 — O processo relativo à apresentação dos documentos a submeter à aprovação do congresso, sua discussão, envio de propostas e respectivos prazos constará do regulamento do congresso.

### Artigo 37.º

Os trabalhos de preparação e organização do congresso são da competência da direcção nacional podendo, por deliberação do plenário, ser eleita uma comissão organizadora, a qual integrará obrigatoriamente a direcção nacional.

### Artigo 38.º

1 — A mesa do congresso será constituída pela direcção nacional da Federação, que escolherá entre si quem presidirá.

2 — Se o congresso destituir a direcção nacional deverá imediatamente eleger uma mesa do congresso.

3 — Compete à mesa do congresso dirigir os respectivos trabalhos de acordo com o regulamento.

### Artigo 39.º

1 — Podem apresentar ao congresso listas de candidatura para a direcção nacional:

- a) A direcção nacional;
- b) 10 % dos delegados ao congresso, não podendo os candidatos ser simultaneamente subscritores das listas.

2 — As listas serão constituídas por dirigentes sindicais do sector e por delegados dos sindicatos filiados ao congresso, devendo cada uma delas ser composta por, pelo menos, 75 % de dirigentes sindicais pertencentes a diversos sectores de actividade.

3 — Poderão integrar as listas de candidatura dirigentes sindicais e delegados ao congresso de sindicatos não filiados desde que a direcção desse sindicato presente e seja aprovado pelo plenário geral de sindicatos da FESETE um protocolo de cooperação que inclua a proposta de filiação na FESETE a submeter aos seus associados.

4 — O processo eleitoral constará do regulamento a aprovar pelo congresso;

5 — A eleição é por voto directo e secreto, sendo eleita a lista que obtiver a maioria simples dos votos validamente expressos.

### Artigo 40.º

A ordem de trabalhos do congresso será elaborada pela direcção nacional.

### Artigo 41.º

1 — O congresso só poderá deliberar validamente desde que estejam presentes, pelo menos, metade e mais de um dos seus delegados.

2 — As deliberações são tomadas pela maioria simples dos votos, sendo o voto individual e público, salvo disposição em contrário.

## SECÇÃO III

### Plenário geral de sindicatos

### Artigo 42.º

1 — O plenário é o órgão deliberativo entre congressos e é constituído pelos sindicatos filiados no pleno gozo dos seus direitos.

2 — Poderão participar no plenário sindicatos não filiados, desde que o deliberem os sindicatos filiados, que deverão também definir a forma dessa participação. No entanto, os sindicatos não filiados não poderão votar as matérias referidas nas alíneas c), d), e), f), g), h), i), j), l) e n) do artigo seguinte.

3 — A representação de cada sindicato caberá aos corpos gerentes ou a delegados por si mandatados,

sócios dos respectivos sindicatos, devendo a representação fazer-se, salvo manifesta impossibilidade, por três ou mais membros.

#### Artigo 43.º

Compete ao plenário:

- a) Fixar a data e a ordem dos trabalhos do congresso;
- b) Definir e garantir a aplicação prática das medidas necessárias à correcta execução das deliberações do congresso;
- c) Aprovar os pedidos de filiação;
- d) Exercer o poder disciplinar previsto nos presentes estatutos;
- e) Deliberar sobre a participação ou não nas reuniões do congresso e do plenário dos sindicatos não filiados e a forma dessa participação e a aprovação de protocolos de cooperação;
- f) Analisar, discutir e votar o regulamento do congresso e eleger a comissão organizadora;
- g) Aprovar anualmente o valor da quotização mensal a pagar pelos sindicatos filiados;
- h) Aprovar anualmente o relatório e contas apresentado pela direcção nacional;
- i) Aprovar anualmente o orçamento e o plano de actividades apresentado pela direcção nacional;
- j) Deliberar sobre a filiação em associações sindicais internacionais de acordo com o estipulado na alínea e) do artigo 34.º;
- k) Pronunciar-se sobre todas as questões que, não sendo da competência exclusiva do congresso, sejam submetidas à sua apreciação pela direcção nacional ou por qualquer dos sindicatos participantes;
- l) Apreciar e deliberar em última instância os recursos interpostos das decisões da direcção nacional;
- m) Apreciar a actuação da direcção nacional ou dos seus membros;
- n) Proceder, em caso de necessidade, à substituição dos membros da direcção nacional que suspenderem ou perderem o seu mandato;
- o) Vigiar pelo cumprimento dos presentes estatutos;
- p) Fiscalizar a gestão e as contas da Federação;
- q) Eleger e destituir o conselho fiscalizador determinando o número dos seus membros e a duração do seu mandato.

#### Artigo 44.º

1 — O plenário reúne em sessão ordinária:

- a) No último trimestre de cada ano, para os fins constantes da alínea h) do artigo anterior;
- b) No 1.º trimestre de cada ano, para os fins constantes na alínea g) do artigo anterior.

2 — O plenário reúne em sessão extraordinária:

- a) Por deliberação do plenário;
- b) Sempre que a direcção nacional o entender necessário;
- c) A requerimento de qualquer dos sindicatos filiados no pleno gozo dos seus direitos.

3 — O plenário pode reunir sectorialmente, com poderes deliberativos, para apreciar situações sectoriais

específicas mas não podendo as respectivas deliberações contrariar as decisões do congresso e do plenário geral de sindicatos.

#### Artigo 45.º

1 — A convocação do plenário é feita pela direcção nacional com a antecedência mínima de oito dias, devendo incluir a ordem de trabalhos respectiva.

2 — Em caso de urgência, devidamente justificada, a convocação do plenário pode ser feita com a antecedência mínima de vinte e quatro horas e através do meio de comunicação que se considerar mais eficaz.

3 — Compete aos responsáveis pela convocação do plenário apresentar a proposta da ordem de trabalhos.

4 — No caso de a reunião do plenário ser convocada nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo anterior, a ordem de trabalhos deverá incluir os pontos propostos pelos sindicatos requerentes. A direcção nacional responsabiliza-se por, no prazo máximo de oito dias, convocar o dito plenário.

#### Artigo 46.º

As reuniões do plenário têm início à hora marcada com a presença de qualquer número de sindicatos filiados.

#### Artigo 47.º

A mesa do plenário é constituída pela direcção nacional, que escolherá de entre si quem presidirá.

#### Artigo 48.º

1 — As deliberações são tomadas por simples maioria de votos.

2 — A votação será por sindicato e exprimirá a vontade colectiva dos seus representantes.

3 — Até 3000 trabalhadores filiados, cada sindicato tem direito a dois votos. Os sindicatos com mais de 3000 trabalhadores filiados terão mais um voto por cada 3000 ou fracção.

4 — A determinação do número de trabalhadores filiados em cada sindicato, para cálculo do número de votos a que têm direito, será realizada com base nas quotizações sindicais registadas no penúltimo relatório e contas de cada sindicato, em termos a regulamentar pelo plenário.

### SECÇÃO IV

#### Direcção nacional

#### Artigo 49.º

1 — A direcção nacional é composta por um número de membros entre 13 e 19 eleitos pelo congresso.

2 — Poderão ser convidados a participar na reunião da direcção nacional, sem direito a voto, os coordenadores dos sindicatos filiados que não façam parte da

direcção nacional, para análise e debate de assuntos relevantes.

#### Artigo 50.º

A duração do mandato dos membros da direcção nacional é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

#### Artigo 51.º

1 — Compete, em especial, à direcção nacional:

- a) Dirigir e coordenar a actividade da Federação de acordo com a orientação definida pelo congresso e com as deliberações do plenário;
- b) Dinamizar e acompanhar a aplicação das deliberações e orientações definidas pelos órgãos competentes, nos locais de trabalho e pelos sindicatos e suas estruturas;
- c) Promover a discussão colectiva das grandes questões que forem sendo colocadas ao movimento sindical em geral e à Federação em particular, com vista à adequação permanente da sua acção em defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores;
- d) Propor anualmente ao plenário o valor da quotização mensal a pagar pelos sindicatos filiados;
- e) Elaborar anualmente o relatório e as contas, bem como o plano de actividades e orçamento, e enviá-los aos sindicatos e ao conselho fiscalizador até 15 dias antes do plenário para apreciação;
- f) Apreciar a actividade desenvolvida por qualquer dos seus membros, nomeadamente a perda do mandato;
- g) Apreciar os pedidos de filiação;
- h) Assegurar o regular funcionamento e gestão da Federação;
- i) Convocar o congresso;
- j) Definir na sua primeira reunião as funções de cada um dos seus membros e aprovar o regulamento do seu funcionamento;
- k) Convocar e presidir às reuniões do plenário geral de sindicatos e dos plenários sectoriais, bem como das comissões específicas;
- l) Representar a Federação em juízo e fora dele;
- m) Convidar à participação na reunião da direcção nacional, sem direito a voto, os coordenadores dos sindicatos filiados que não façam parte da direcção nacional, para análise e debate de assuntos relevantes;
- n) Promover e convocar encontros, seminários e conferências, para debater e definir orientações sobre questões específicas.

2 — Se assim o entender conveniente, na primeira reunião, poderá ser eleito, de entre os seus membros, um coordenador ou um secretário geral, com as funções que lhe forem definidas.

3 — Se for julgado conveniente, poderá a direcção nacional constituir um secretariado para assegurar a gestão corrente no intervalo das suas reuniões, definindo as suas funções.

4 — Poderão ser constituídos mandatários para a prática de certos e determinados actos, devendo fixar os âmbitos dos poderes conferidos.

#### Artigo 52.º

1 — A direcção nacional reúne sempre que necessário e, em princípio, pelo menos, uma vez por mês.

2 — Reúne extraordinariamente:

- a) Por deliberação própria;
- b) Sempre que o coordenador ou o secretário-geral e ou secretariado, caso sejam criados, o entendam necessário;
- c) A requerimento de um terço dos seus membros.

#### Artigo 53.º

1 — No caso de ocorrer qualquer vaga (suspensão, demissão, perda de mandato), qualquer membro poderá ser substituído em plenário geral de sindicatos por eleição com voto secreto e sob proposta:

- a) Da direcção nacional;
- b) Dos sindicatos filiados.

2 — Perde o mandato o membro que:

- a) Mudar para um sector de actividade não representado por esta Federação;
- b) Deixar de ser sindicalizado em sindicato filiado ou participante nesta Federação;
- c) Apresentar a sua demissão e esta seja aceite;
- d) Ficar definitivamente impossibilitado de exercer as suas funções;
- e) Atinja o número de faltas injustificadas às reuniões do órgão, previamente definidas no seu regulamento.

3 — Da decisão de perda de mandato, cabe recurso, a interpor fundamentadamente por escrito e no prazo de 10 dias úteis, para o plenário geral de sindicatos, que o apreciará na primeira reunião que efectuar após a entrada do recurso.

4 — Poderá perder o mandato, mediante deliberação do plenário geral de sindicatos:

- a) O membro de sindicato que deixe de estar filiado na FESETE;
- b) O membro eleito nos termos referidos no n.º 3 do artigo 39.º quando, no prazo fixado no protocolo, aprovado pelo plenário, o respectivo sindicato não se filie na FESETE.

#### Artigo 54.º

Para obrigar a Federação em tudo o que não depender da deliberação do plenário geral de sindicatos são bastantes as assinaturas de dois membros designados da direcção nacional.

### SECÇÃO V

#### Conselho fiscalizador

#### Artigo 55.º

1 — O conselho fiscalizador é composto por número ímpar de membros eleitos, no primeiro plenário a seguir ao congresso, pelo período máximo de quatro anos.

2 — Só poderão ser eleitos membros do conselho fiscalizador dirigentes dos sindicatos filiados que cumpram todos os deveres estatutários.

#### Artigo 56.º

Compete ao conselho fiscalizador:

- a) Fiscalizar a gestão e contas da Federação, mantendo o plenário informado sobre elas;
- b) Dar parecer sobre a política de quadros e sobre o estatuto remuneratório dos dirigentes sindicais do sector;
- c) Dar parecer sobre as dificuldades dos sindicatos filiados em pagarem pontualmente as quotizações, bem como sobre os contratos-programa de recuperação;
- d) Participar na análise da gestão e contabilidade dos sindicatos filiados nos termos referidos no artigo 60.º;
- e) Apresentar periodicamente ao plenário geral de sindicatos o relatório sobre as quotizações em dívida à Federação;
- f) Apreciar e dar parecer prévio à sua aprovação pelo plenário geral de sindicatos, anualmente, sobre o relatório e contas e sobre o plano de actividades e orçamento da Federação;
- g) Dar parecer sobre os assuntos da sua especialidade;
- h) Aprovar o regulamento do seu funcionamento e definir as funções de cada um dos seus membros.
- i) Apresentar à direcção sugestões de interesse para a vida da Federação;
- j) Apresentar periodicamente ao plenário geral de sindicatos o relatório da sua actividade.

### SECÇÃO VI

#### Comissões específicas

#### Artigo 57.º

Poderão ser criadas, na dependência directa da direcção nacional, comissões especializadas com o objectivo de habilitar a decidir sobre questões específicas e coadjuvária-la na acção para a sua resolução.

## CAPÍTULO VIII

### SECÇÃO I

#### Fundos

#### Artigo 58.º

1 — Constituem fundos da Federação:

- a) As quotizações;
- b) As contribuições extraordinárias;
- c) A prestação de serviços de interesse sindical;
- d) As receitas provenientes da realização de quaisquer iniciativas destinadas a angariação de fundos, bem como à prestação de serviços a sindicatos não filiados e a filiados com os direitos suspensos.

2 — As receitas têm obrigatoriamente as seguintes aplicações:

- a) Pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade da Federação;
- b) Contribuições para organismos nacionais e internacionais em que a FESETE esteja filiada.

3 — As despesas correntes e de investimento de natureza sindical, incluindo as contribuições para organizações onde esteja filiada, devem ser cobertas pelas quotizações.

#### Artigo 59.º

1 — A quotização de cada sindicato não pode exceder 10% da sua receita mensal proveniente de quotizações.

2 — O valor da quotização mensal será determinado pelo plenário de sindicatos, mediante a apresentação de proposta da direcção nacional, tendo em vista a cobertura das despesas correntes e eventuais investimentos a realizar.

3 — A quotização deverá ser enviada à Federação até ao dia 20 do mês seguinte àquela a que respeita.

#### Artigo 60.º

A fim de avaliar a situação e propor a adopção de medidas que se mostrem necessárias, a Federação poderá analisar a gestão e contabilidade dos sindicatos filiados, desde que lhes seja solicitado por estes ou quando o considere necessário e, neste caso, tenha o acordo das respectivas direcções.

## SECÇÃO II

### Estatuto remuneratório dos dirigentes

#### Artigo 61.º

1 — Os dirigentes sindicais não podem ser prejudicados nem beneficiados economicamente com o exercício das suas funções, devendo ser reembolsados das despesas efectuadas em representação da Federação de acordo com o regulamento a definir pela direcção nacional.

2 — Cabe ao conselho fiscalizador dar prévio parecer sobre o estatuto remuneratório dos dirigentes e ao regulamento de reembolso das importâncias despendidas no desempenho de funções.

## CAPÍTULO IX

### Alteração, fusão e dissolução

#### Artigo 62.º

Os presentes estatutos só podem ser alterados pelo congresso.

#### Artigo 63.º

A fusão e dissolução da Federação só pode ser deliberada em reunião expressamente convocada para o efeito.

## CAPÍTULO X

### Símbolo e bandeira da Federação

#### Artigo 64.º

1 — O símbolo da Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal — FESETE é constituído por uma pele de cor castanho-clara, tendo ao centro uma máquina de costura de cor preta, ladeada do lado esquerdo por um cone de fio de cor azul, do lado direito uma roda dentada de cor amarela, na parte interior uma peça de pano branca.

2 — A bandeira é em tecido vermelho, tendo ao centro o símbolo descrito no número anterior e tendo na parte superior o nome da Federação e na parte inferior «Unidos e Organizados Venceremos».

## CAPÍTULO XI

### Disposições finais

#### Artigo 65.º

Os casos omissos e as dúvidas resultantes da aplicação dos presentes estatutos serão resolvidos por deliberação da direcção nacional a ratificar na primeira reunião do plenário que se suceder àquela resolução.

#### Artigo 66.º

As presentes alterações aos estatutos, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 15 de 15 de Agosto de 1996, entram em vigor imediatamente após a sua aprovação no congresso.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 9 de Agosto de 2000, ao abrigo do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 123/2000, a fl. 46 do livro n.º 1.

## II — CORPOS GERENTES

### **União Geral dos Trabalhadores — UGT — Eleição no VII Congresso, em 7 de Maio de 2000, para o mandato de 2000-2004.**

#### **Secretário-Geral**

João António Gomes Proença, bilhete de identidade n.º 7553838, de 15 de Março de 1996, do Arquivo de Lisboa, engenheiro, INETI, Ministério da Economia.

#### **Mesa do congresso**

##### Efectivos:

Presidente — Maria Manuela Nogueira Pinto Teixeira, bilhete de identidade n.º 899970, de 12 de Fevereiro de 1996, do Arquivo do Porto, professora, Externato Nossa da Senhora do Perpétuo Socorro.

##### Vice-presidentes:

Vasco Rui Pinheiro Machado dos Santos, bilhete de identidade n.º 1010836, de 23 de Janeiro de 1990, do Arquivo de Lisboa, empregado bancário, Banco Nacional Ultramarino.

Rui Manuel Guerra dos Santos, bilhete de identidade n.º 1221637, de 16 de Julho de 1996, do Arquivo de Lisboa, empregado bancário, Crédito Predial Português.

Fernando José Moura e Silva, bilhete de identidade n.º 3722642, de 22 de Maio de 1997, do Arquivo de Lisboa, bancário, Banco Totta & Açores.

##### Secretários:

Álvaro da Silva Amorim de Sousa Carneiro, bilhete de identidade n.º 4575098, de 9 de Janeiro de 1995 Arquivo Lisboa, funcionário público, Câmara Municipal de Cascais.

Amadeu Jesus Pinto, bilhete de identidade n.º 4854714, de 31 de Maio de 2000 Arquivo Lisboa, empregado de escritório, Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas. Francisco Manuel Dias da Silva, bilhete de identidade n.º 13474, de 2 de Junho de 2000, do Arquivo de Lisboa, empregado de escritório, Fundação José Fontana.

##### Suplentes:

Manuel Augusto Cordeiro Costa, bilhete de identidade n.º 6411634, de 6 de Abril de 2000, do Arquivo de Lisboa, empregado bancário, BPI.

Délio Tiago de Matos Canau, bilhete de identidade n.º 2218862, de 26 de Abril de 1995, do Arquivo de Lisboa, técnico de gás, Lisboa Gás.

Fernando Manuel Nunes Pineza, bilhete de identidade n.º 8225157, de 7 de Junho de 1996, do Arquivo de Lisboa, assistente de informação, RTP.

Herculano Mendes Ribeiro, bilhete de identidade n.º 1914013, de 4 de Abril de 1991, do Arquivo de Lisboa, bancário, Banco Espírito Santo (Porto).

João Cândido da Rocha Bernardo, bilhete de identidade n.º 3168331, de 9 de Março de 1998, do Arquivo de Lisboa, professor do 1.º Ciclo, Ministério da Educação.

Maria da Conceição Oliveira Mestre Marques, bilhete de identidade n.º 5146731, de 26 de Fevereiro de 1999, do Arquivo de Lisboa, funcionária pública, Inspeção Geral da Administração Interna.

#### Secretariado Nacional

##### Efectivos:

- Adriano Alberto Moutinho Venceslau, bilhete de identidade n.º 1462422, de 11 de Março de 1991, do Arquivo de Lisboa, bancário, BPI.
- Alberto Gameiro Jorge, bilhete de identidade n.º 2450478, de 17 de Janeiro de 1997, do Arquivo de Lisboa, especialista ferroviário transportes II, CP/REFER.
- Alfredo Manuel Vieira Correia, bilhete de identidade n.º 3148402, de 4 de Março de 1997, do Arquivo de Lisboa, economista/bancário, Caixa Geral de Depósitos.
- António Adelino de Figueiredo Ferreira Carranca, bilhete de identidade n.º 6365903, de 2 de Junho de 2000, do Arquivo de Lisboa, técnico sindical/formação, CEFOSAP.
- António Alexandre Picareta Delgado, bilhete de identidade n.º 316684, de 8 de Setembro de 1993, do Arquivo de Lisboa, maquinista prático marinha mercante, SOPONATA.
- António Baptista de Carvalho, bilhete de identidade n.º 3828012, de 4 de Abril de 1997, do Arquivo de Vila Real, professor, Ministério da Educação.
- Artur Rodrigues Pereira dos Penedos, bilhete de identidade n.º 3127016, de 29 de Setembro de 1992, do Arquivo de Porto, empregado bancário, Banco Melo.
- Carlos Alberto Alvarez Faria Chagas, bilhete de identidade n.º 194710, de 20 de Abril de 1990, do Arquivo de Lisboa, professor ensino superior, Universidade Lusófona.
- Carlos Alberto Marques, bilhete de identidade n.º 2004768, de 2 de Dezembro de 1992, do Arquivo de Lisboa, profissional de seguros, Companhia de Seguros Império.
- Carlos Alberto Rodrigues Bandeira, bilhete de identidade n.º 1021693, de 12 de Novembro de 1991, do Arquivo de Lisboa, director de serviços, Docapesca Lisboa.
- Carlos António Diniz de Almeida Morgado, bilhete de identidade n.º 133657, de 5 de Maio de 1998, do Arquivo de Lisboa, técnico telecomunicações, Portugal Telecom, S. A.
- Cristina Maria Vigon de Magalhães Cardoso, bilhete de identidade n.º 4694266, de 19 de Março de 1998, do Arquivo de Lisboa, assistente de bordo, TAP — Air Portugal.
- Delmiro Manuel de Sousa Carreira, bilhete de identidade n.º 14364, de 2 de Junho de 1997, do Arquivo de Lisboa, bancário, BCP.
- Domingos Barão Paulino, bilhete de identidade n.º 1227452, de 14 de Março de 1996, do Arquivo de Lisboa, controlador de tráfego da Carris, CCFL.
- Evaristo Almeida Guerra de Oliveira, bilhete de identidade n.º 315258, de 14 de Março de 1995, do Arquivo de Lisboa, engenheiro técnico, CEFOSAP.
- Firmino Martins Marques, bilhete de identidade n.º 1483576, de 8 de Setembro de 1994, do Arquivo de Lisboa, bancário, Banco Borges & Irmão.
- Francelina Matilde Abreu Mira, bilhete de identidade n.º 2330035, de 3 de Julho de 1997, do Arquivo de Lisboa, engenheira técnica agrícola, SETAA.
- Francisco Afonso Negrões, bilhete de identidade n.º 720027, de 7 de Agosto de 1992, do Arquivo de Porto, chefe de serviços de manutenção, GIST — BROCADES.
- Francisco António Fortunato, bilhete de identidade n.º 2166472, de 14 de Fevereiro de 1997, do Arquivo de Lisboa, supervisor, TEX — Transporte Encomendas Expresso.
- Francisco Fernando Osório Gomes, bilhete de identidade n.º 1451249, de 16 de Dezembro de 1997, do Arquivo de Coimbra, bancário, Banco Espírito Santo.
- Henrique Jorge de Almeida Martins Coelho, bilhete de identidade n.º 307517, de 28 de Outubro de 1992, do Arquivo de Lisboa, profissional de seguros, Allianz — Seguros.
- Jacinto Delfim Bastos Ferreira Martins, bilhete de identidade n.º 3030378, de 11 de Novembro de 1999, do Arquivo de Aveiro, jornalista, Diário de Aveiro.
- João de Deus Gomes Pires, bilhete de identidade n.º 1256970, de 12 de Março de 1996, do Arquivo de Lisboa, advogado, ITS — Federação Internacional de Transportes.
- João Nunes de Carvalho, bilhete de identidade n.º 5320237, de 13 de Março de 1998, do Arquivo de Lisboa, bancário, Banco de Portugal.
- João Pato Ribeiro, bilhete de identidade n.º 652118, de 8 de Novembro de 1991, do Arquivo de Lisboa, técnico de laboratório, Grupo EDP/CPPE.
- Joaquim João Martins Dias da Silva, bilhete de identidade n.º 2869547, de 23 de Outubro de 1998, do Arquivo de Porto, professor, Escola Secundária de Rio Tinto.
- Joaquim José Vieira Pinto Coelho, bilhete de identidade n.º 2018264, de 14 de Maio de 1993, do Arquivo de Lisboa, economista/funcionário público, Ministério do Emprego e Segurança Social.
- Joaquim Martins, bilhete de identidade n.º 3151427, de 20 de Outubro de 1999, do Arquivo de Lisboa, géometra, profissão liberal.
- Jorge Manuel Soares Nobre dos Santos, bilhete de identidade n.º 7895524, de 3 de Abril de 1991, do Arquivo de Lisboa, funcionário público, Instituto Português da Juventude.
- Jorge Manuel Vitorino Santos, bilhete de identidade n.º 217182, de 23 de Dezembro de 1993, do Arquivo de Lisboa, engenheiro técnico agrícola, REFER.
- José Albino Gaspar Duarte, bilhete de identidade n.º 374070, de 7 de Outubro de 1996, do Arquivo de Lisboa, economista, TAP — Air Portugal.
- José Correia Azevedo, bilhete de identidade n.º 1675584, de 22 de Abril de 1999, do Arquivo de Lisboa, enfermeiro, Sub-Região de Saúde do Porto.
- José Fernando Mendes Correia, bilhete de identidade n.º 875969, de 17 de Janeiro de 1997, do Arquivo de Lisboa, técnico de contas, Confecções Miler, L.<sup>da</sup>
- José Gonçalo Dias Botelho, bilhete de identidade n.º 1010949, de 26 de Novembro de 1997, do Arquivo de Ponta Delgada, técnico recursos humanos, Fábrica Cervejas e Ref. João Melo Abreu, L.<sup>da</sup>
- José João Correia Nóbrega Ascenso, bilhete de identidade n.º 7544845, de 25 de Agosto de 1999, do Arquivo de Lisboa, professor efectivo do ensino preparatório, Ministério da Educação.
- José Luís Carapinha Rei, bilhete de identidade n.º 263241, de 3 de Fevereiro de 1993, do Arquivo de Lisboa, químico qualificado, SINDEQ.

- José Manuel Conceição Meirinho de Jesus, bilhete de identidade n.º 1362134, de 31 de Março de 1998, do Arquivo de Lisboa, empregado de escritório, SITESE.
- José Manuel de Morais Teixeira, bilhete de identidade n.º 3006701, de 8 de Maio de 1995, do Arquivo de Lisboa, oficial da marinha mercante, SINCOMAR.
- José Manuel Ricardo Nunes Coelho, bilhete de identidade n.º 6627787, de 26 de Outubro de 1999, do Arquivo de Coimbra, professor, Ministério da Educação.
- José Roque Alexandre, bilhete de identidade n.º 2358122, de 30 de Março de 1995, do Arquivo de Lisboa, técnico manutenção aeronaves, TAP — Air Portugal.
- Júlia Esteves Miguel, bilhete de identidade n.º 420247, de 9 de Janeiro de 1997, do Arquivo de Lisboa, administrativa, EDP.
- Júlio Fernando de Albuquerque Fernandes, bilhete de identidade n.º 4705929, de 16 de Agosto de 1996, do Arquivo de Lisboa, bancário, Crédito Predial Português.
- Leodolfo Bettencourt Picanço, bilhete de identidade n.º 53280, de 6 de Janeiro de 1993, do Arquivo de Lisboa, funcionário público, Secretaria Geral do MTS.
- Lucinda Manuela de Freitas Dâmaso, bilhete de identidade n.º 2720712, de 7 de Abril de 1993, do arquivo de Porto, professora, Escola Secundária de Rodrigues de Freitas, Porto.
- Luísa Maria Bento Ferreira, bilhete de identidade n.º 1074208, de 31 de Março de 1994, do arquivo de Lisboa, chefe de secção, Santa Casa da Misericórdia de Lisboa.
- Manuel Alberto Barbosa de Oliveira, bilhete de identidade n.º 840501, de 2 de Janeiro de 1995, do arquivo de Lisboa, bancário, Banco Mello.
- Manuel Ferreira Martins, bilhete de identidade n.º 1796716, de 30 de Setembro de 1997, do arquivo de Lisboa, empregado de escritório, B. A. Fábrica de Vidros, S. A.
- Manuel Isaías Dionísio Couto, bilhete de identidade n.º 7354350, de 14 de Janeiro de 1993, do arquivo de Lisboa, bancário, Banco Totta & Açores, S. A.
- Manuel José Sousa Santos Frade, bilhete de identidade n.º 2446415, de 27 de Junho de 1996, do arquivo de Coimbra, professor, Ministério da Educação.
- Manuel Matias Ferreira da Silva, bilhete de identidade n.º 1287844, de 17 de Maio de 1999, do arquivo de Lisboa, electrotécnico telecom principal, Portugal Telecom, S. A.
- Manuel Pereira Gomes, bilhete de identidade n.º 1660000, de 4 de Fevereiro de 2000, do arquivo de Lisboa, bancário, Banco Espírito Santo.
- Margarida Maria Moura Alves da Silva de Almeida Saavedra, bilhete de identidade n.º 2035860, de 2 de Dezembro de 1992, do arquivo de Lisboa, funcionária pública, Câmara Municipal de Lisboa.
- Maria Alice Almeida da Costa, bilhete de identidade n.º 6996479, de 29 de Janeiro de 1998, do arquivo de Lisboa, avalista de sistemas, Portugal Telecom.
- Maria Alice Martins, bilhete de identidade n.º 2527375, de 6 de Maio de 1999, do arquivo de Lisboa, bancária, Banco de Portugal.
- Maria Amélia Lourenço, bilhete de identidade n.º 3445955, de 29 de Junho de 1993, do arquivo de Lisboa, dirigente sindical, SLEDA.
- Maria Custódia Barbosa Fernandes Costa, bilhete de identidade n.º 851936, de 19 de Outubro de 1999, do arquivo de Lisboa, empregada de escritório, Crisálida & Soares, L.<sup>da</sup>
- Maria da Conceição Alves Pinto, bilhete de identidade n.º 309273, de 1 de Junho de 1993, do arquivo de Lisboa, professora catedrática, Depart. Educ. Faculd. Ciências Univer. Lisboa.
- Maria do Carmo Alves Fernandes, bilhete de identidade n.º 169481, de 4 de Maio de 1998, do arquivo de Lisboa, técnica de laboratório, Hospital de Curry Cabral.
- Maria José Álvares Soares de Moura Vieira de Sousa, bilhete de identidade n.º 714159, de 13 de Setembro de 1990, do arquivo de Lisboa, professora ensino secundário, Ministério da Educação.
- Maria José da Silva Ribeiro, bilhete de identidade n.º 376259, de 28 de Dezembro de 1990, do arquivo de Lisboa, profissional de seguros, Companhia de Seguros Axa Portugal.
- Maria Paula de Almeida Borges, bilhete de identidade n.º 3142963, de 18 de Abril de 1997, do arquivo de Porto, professora, Escola Básica 2 e 3 do Dr. César Pires de Lima.
- Maria Teresa de Seabra Rangel Andrade Resende de Sousa, bilhete de identidade n.º 367183, de 26 de Março de 1991, do arquivo de Lisboa, bancária, Banco Pinto & Sotto Mayor.
- Mário Duarte Mendes Figueira, bilhete de identidade n.º 533663, de 28 de Abril de 1995, do arquivo de Coimbra, empregado bancário, Banco Espírito Santo.
- Martinho António Cordeiro Neves de Andrade, bilhete de identidade n.º 2438315, de 27 de Junho de 1995, do arquivo de Lisboa, ferroviário, CP — Caminhos de Ferro Portugueses.
- Paulo de Amaral Alexandre, bilhete de identidade n.º 4233803, de 31 de Março de 1994, do arquivo de Lisboa, bancário, Banco Espírito Santo.
- Paulo Duarte da Silva Coutinho, bilhete de identidade n.º 4730391, de 8 de Setembro de 1999, do arquivo de Porto, bancário, Banco Totta & Açores.
- Rogério António Pinto, bilhete de identidade n.º 2042829, de 6 de Julho de 1992, do arquivo de Lisboa, engenheiro, SOEMMM.
- Rosa Maria Gomes da Silva Santos, bilhete de identidade n.º 1090653, de 14 de Março de 1990, do arquivo de Lisboa, bancária, BPA.
- Rui Manuel de Oliveira Costa, bilhete de identidade n.º 186826, de 19 de Abril de 1993, do arquivo de Lisboa, técnico de marketing, ITT — Páginas Amarelas, S. A.
- Sérgio Alexandrino Monteiro do Monte, bilhete de identidade n.º 3462524, de 20 de Dezembro de 1995, do arquivo de Lisboa, técnico de tráfego e condução, CCFL (Carris).
- Tiago Santos Gouveia Cardoso, bilhete de identidade n.º 7694526, de 24 de Setembro de 1999, do arquivo de Lisboa, comissário da marinha mercante, Mes-trança e Marinhagem.
- Viriato Augusto Baptista, bilhete de identidade n.º 754889, de 25 de Agosto de 1997, do arquivo de Lisboa, bancário (reformado), Banco Pinto & Sotto Mayor.
- Victor Hugo de Jesus Sequeira, bilhete de identidade n.º 11393, de 23 de Abril de 1991, do arquivo de Lisboa, empregado de escritório, NOVOPCA — Construtores Associados, L.<sup>da</sup>

Vítor Manuel Oliveira Almeida, bilhete de identidade n.º 2214768, de 2 de Março de 1998, do arquivo de Lisboa, ferroviário, CP — Caminhos de Ferro Portugueses.

Wanda Olavo Corrêa D’Azevedo Guimarães, bilhete de identidade n.º 308691, de 17 de Fevereiro de 2000, do arquivo de Lisboa, reformada bancária, BPI.

Suplentes:

- José Alberto Jesus Viana, bilhete de identidade n.º 1986864, de 27 de Abril de 2000, do arquivo de Porto, desempregado.
- Álvaro Manuel Vaz Seabra de Oliveira, bilhete de identidade n.º 637073, de 30 de Outubro de 1992, do arquivo de Lisboa, engenheiro civil, CTT — Correios de Portugal, S. A.
- José Jacinto de Almeida Vasconcelos Raposo, bilhete de identidade n.º 1146315, de 21 de Maio de 1991, do arquivo de Lisboa, tripulante de cabine da TAP, TAP — Air Portugal.
- Virgílio Silva Matos, bilhete de identidade n.º 2747821, de 24 de Janeiro de 1994, do arquivo de Lisboa, bancário, Banco Pinto & Sotto Mayor.
- Alfredo Augusto Casimiro Júnior, bilhete de identidade n.º 2077055, de 7 de Maio de 1997, do arquivo de Setúbal, técnico oficial de contas — TOC, Tavares & Picoto, L.<sup>da</sup>
- António da Silva Sá Casal, bilhete de identidade n.º 2685650, de 29 de Janeiro de 1997, do arquivo de Lisboa, bancário, BPI.
- Clara Maria da Assunção Qidental Silva, bilhete de identidade n.º 5072935, de 9 de Setembro de 1997, do arquivo de Bragança, bancária, Caixa de Crédito Agrícola Mútuo.
- Rita Manso Fernandes, bilhete de identidade n.º 2522638, de 28 de Maio de 1996, do arquivo de Évora, professora, Ministério da Educação.
- João Carlos Bastos Pinto Figueiredo, bilhete de identidade n.º 8026211, de 11 de Junho de 1996, do arquivo de Lisboa, operador de áudio, SIC.
- António Pedro Roque da Visitação Oliveira, bilhete de identidade n.º 6183356, de 27 de Janeiro de 1993, do arquivo de Lisboa, professor de ensino secundário, Ministério da Educação.
- Eurico José dos Santos Mourão, bilhete de identidade n.º 3242294, de 17 de Maio de 1994, do arquivo de Lisboa, encarregado de secção, Cerâmica de Vagos.
- Ezequiel Rodrigues de Andrade, bilhete de identidade n.º 6066995, de 4 de Março de 1996, do arquivo de Lisboa, empregado de escritório, SBSI.
- Álvaro Alberto Lopes dos Santos, bilhete de identidade n.º 4983279, de 19 de Agosto de 1999, do arquivo de Lisboa, escriturário, SILOPOR.
- Carlos José Cerqueira Galvão, bilhete de identidade n.º 844128, de 21 de Outubro de 1993, do arquivo de Lisboa, economista, Banco BPI.
- António Maria Teixeira de Matos Cordeiro, bilhete de identidade n.º 1396757, de 22 de Setembro de 1993, do arquivo de Lisboa, empregado de escritório, EDP.
- Carlos Alberto Guimarães, bilhete de identidade n.º 7332134, de 4 de Maio de 2000, do arquivo de Porto, funcionário público, chefe de serviços de administração escolar, Ministério da Educação.
- Luís Filipe Nascimento Lopes, bilhete de identidade n.º 4714000, de 4 de Fevereiro de 1998, do arquivo de Lisboa, professor, Ministério da Educação.
- Mário Henriques dos Santos, bilhete de identidade n.º 2361544, de 23 de Maio de 1995, do arquivo de Lisboa, funcionário público, Ministério das Finanças.
- Herculano Ramos Rocha, bilhete de identidade n.º 395820, de 11 de Março de 1999, do arquivo de Coimbra, empregado bancário, Banco Nacional Ultramarino.
- Alfredo António R. Soeiro Barros, bilhete de identidade n.º 3700439, de 21 de Janeiro de 1998, do arquivo de Vila Real, bancário, BNU — Régua.
- Luís Gonzaga Martins, bilhete de identidade n.º 1964553, de 30 de Outubro de 1997, do arquivo de Lisboa, bancário, Banco Fomento e Exterior.
- Carlos Alberto Sousa Gomes, bilhete de identidade n.º 4891294, de 2 de Junho de 1997, do arquivo de Lisboa, empregado de escritório, SBSI.
- José Carlos de Souza Sérgio, bilhete de identidade n.º 881416, de 10 de Outubro de 1997, do arquivo de Lisboa, fiscal da banca, Estoril — Sol, S. A.
- António Sousa Salazar da Silva, bilhete de identidade n.º 1652488, de 13 de Março de 1997, do arquivo de Porto, profissional de seguros, Tranquilidade.
- Serafim Figueiral Rebelo, bilhete de identidade n.º 3455430, de 6 de Março de 1992, do arquivo de Braga, enfermeiro, Hospital S. Marcos em Braga.
- José Manuel Fonseca Samouco, bilhete de identidade n.º 1088879, de 15 de Novembro de 1995, do arquivo de Lisboa, empregado bancário, Banco BPI.
- Acácio Dias Correia, bilhete de identidade n.º 2070727, de 4 de Outubro de 1995, do arquivo de Lisboa, topógrafo, profissão liberal.
- Alfredo Manuel Nobres Marques, bilhete de identidade n.º 127140, de 28 de Julho de 1993, do arquivo de Lisboa, professor, Escola Náutica Infante D. Henrique.
- Ana Maria Saraiva de Oliveira, bilhete de identidade n.º 7185987, de 25 de Fevereiro de 1997, do arquivo de Lisboa, professora, Ministério da Educação.
- António Carvalho Carreira, bilhete de identidade n.º 1052151, de 8 de Fevereiro de 1997, do arquivo de Santarém, empregado bancário, Banco Totta & Açores.
- António Macieira Coelho, bilhete de identidade n.º 2092882, de 10 de Fevereiro de 1982, do arquivo de Lisboa, economista, trabalho por conta própria.
- Augusto Alexandre da Cunha Dias, bilhete de identidade n.º 9546761, de 21 de Janeiro de 2000, do arquivo de Braga, professor, Escola Secundária de Celorico de Basto.
- Carlos Bastos Gualdino, bilhete de identidade n.º 339268, de 21 de Maio de 1984, do arquivo de Lisboa, ponto teatral, Teatro Maria Vitória.
- Carlos Manuel Dias Pereira, bilhete de identidade n.º 4712379, de 3 de Fevereiro de 1998, do arquivo de Lisboa, empregado de escritório, Sindicato dos Técnicos de Vendas.
- Carlos Manuel Neves Saraiva, bilhete de identidade n.º 4739228, de 7 de Novembro de 1991, do arquivo de Lisboa, técnico de vendas, TEX — Transporte Encomendas Expresso, L.<sup>da</sup>
- Custódio Costa de Matos, bilhete de identidade n.º 3277505, de 17 de Abril de 1991, do arquivo de Lisboa, reformado da Função Pública.
- David Robalo Salgueiro, bilhete de identidade n.º 1494186, de 7 de Agosto de 1998, do arquivo de Lisboa, CRT — carteiro, CTT.

- Francisco Maria da Silva Mateus, bilhete de identidade n.º 1924662, de 22 de Março de 1990, do arquivo de Lisboa, bancário, Banco Borges & Irmão.
- Henrique Manuel da Silva Calisto, bilhete de identidade n.º 3009759, de 7 de Março de 1996, do arquivo de Lisboa, autarca, Junta de Freguesia de Matosinhos.
- Henrique Manuel da Silva Fernandes, bilhete de identidade n.º 1085093, de 19 de Março de 1998, do arquivo de Lisboa, economista, TAP — Air Portugal.
- Henrique Manuel Rebelo Ferreira, bilhete de identidade n.º 946227, de 4 de Outubro de 1990, do arquivo de Lisboa, profissional de seguros, Bonança.
- Inês dos Santos Monteiro Ferreira, bilhete de identidade n.º 4650672, de 10 de Junho de 1990, do arquivo de Lisboa, artista de variedades, desempregada.
- Isilda da Silva Barata, bilhete de identidade n.º 1457106, de 23 de Setembro de 1997, do arquivo de Castelo Branco, programadora, A Penteadora, S. A.
- João Manuel Martins Ribeiro, bilhete de identidade n.º 5286252, de 5 de Março de 1992, do arquivo de Lisboa, ferroviário, CP — Caminhos de Ferro Portugueses.
- João Paulo Paz Coelho Pinto, bilhete de identidade n.º 3454712, de 24 de Fevereiro de 2000, do arquivo de Lisboa, bancário, Banco de Portugal.
- Jorge Manuel do Vale Alves Pereira, bilhete de identidade n.º 1302136, de 28 de Julho de 1995, do arquivo de Lisboa, economista, Ministério da Economia.
- Jorge Manuel Ferraz Silva, bilhete de identidade n.º 1227637, de 8 de Setembro de 1995, do arquivo de Lisboa, funcionário público, D.G. Informática Tributária e Adunaneira & MF.
- José Alberto Fernandes Ornelas, bilhete de identidade n.º 8102091, de 29 de Maio de 1996, do arquivo de Lisboa, técnico de tráfego e condução, Carris.
- José António Veloso Messias, bilhete de identidade n.º 2526361, de 12 de Janeiro de 1996, do arquivo de Lisboa, engenheiro técnico, UNIMEDE.
- José da Costa Vieira, bilhete de identidade n.º 649673, de 18 de Abril de 1997, do arquivo de Viseu, empregado bancário, Banco Mello.
- José Joaquim Abraão, bilhete de identidade n.º 3574831, de 19 de Junho de 1997, do arquivo de Vila Real, funcionário administração local, Câmara Municipal de Vila Real.
- José Lopes Vivas Serpa, bilhete de identidade n.º 522079, de 5 de Abril de 1988, do arquivo de Lisboa, contramestre, CP — Caminhos de Ferro Portugueses.
- José Manuel Aleixo Cristo, bilhete de identidade n.º 212724, de 7 de Maio de 1996, do arquivo de Lisboa, técnico superior, TAP — Air Portugal.
- José Silva Godinho, bilhete de identidade n.º 2354605, de 11 de Dezembro de 1995, do arquivo de Lisboa, ferroviário, CP — Caminhos de Ferro Portugueses.
- Júlio do Rosário Dias Gonçalves, bilhete de identidade n.º 627049, de 27 de Fevereiro de 1995, do arquivo de Lisboa, técnico de formação, GESTICOOP.
- Júlio Justiniano Gouveia Cardoso, bilhete de identidade n.º 5196933, de 25 de Março de 1996, do arquivo de Lisboa, empregado de câmaras da marinha mercante, TRIPUL — Sociedade de Gestão de Navios, L.<sup>da</sup>
- Lúcia Maria Santos Tavares Concepcion, bilhete de identidade n.º 6095149, de 19 de Março de 1998, do arquivo de Aveiro, escriturária, Sindicato Nacional de Cerâmica de Aveiro.
- Luís Manuel Belmonte Azinheira, bilhete de identidade n.º 4888671, de 2 de Setembro de 1998, do arquivo de Lisboa, empregado de escritório, Carris.
- Maria Arlete Alves Pereira Nunes, bilhete de identidade n.º 6413650, de 7 de Novembro de 1991, do arquivo de Lisboa, bancária, BPI.
- Maria da Conceição de Jesus Oliveira, bilhete de identidade n.º 6025282, de 1 de Março de 1991, do arquivo de Lisboa, empregada doméstica, particular.
- Maria de Fátima de Sousa Martins Feliciano, bilhete de identidade n.º 1284081, de 4 de Abril de 1997, do arquivo de Lisboa, empregada de escritório, Círculo de Leitores.
- Maria de Fátima Moreira Santos Correia, bilhete de identidade n.º 8668047, de 7 de Outubro de 1998, do arquivo de Lisboa, cortadora de peles, S. C. J. KARLSK, L.<sup>da</sup>
- Maria Edna Marques de Sousa Cardoso, bilhete de identidade n.º 7518127, de 4 de Novembro de 1996, do arquivo de Lisboa, professora, Ministério da Educação.
- Maria Eulália Gomes Frazão, bilhete de identidade n.º 1085882, de 19 de Fevereiro de 1997, do arquivo de Lisboa, técnica superior, Ministério da Educação.
- Maria Fernanda Marcelo Faria Duarte Franchi, bilhete de identidade n.º 517032, de 2 de Agosto de 1994, do arquivo de Lisboa, profissional de seguros, Bonança.
- Maria Lídia dos Santos Carvalho Assis, bilhete de identidade n.º 1932657, de 5 de Agosto de 1999, do arquivo de Porto, empregada de escritório, PLENUS, L.<sup>da</sup>
- Maria Manuela Ribeiro Carrito, bilhete de identidade n.º 8076924, de 9 de Abril de 1996, do arquivo de Coimbra, professora, Ministério da Educação.
- Maria Teresa da Fonseca Madeira Cunha Albuquerque Vaz, bilhete de identidade n.º 1075275, de 21 de Outubro de 1993, do arquivo de Lisboa, docente do 1.º ciclo do ensino básico, Ministério da Educação.
- Maria Teresa Pereira dos Santos Leite de Campos, bilhete de identidade n.º 1791488, de 4 de Dezembro de 1992, do arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo, ensino básico, Ministério da Educação.
- Mário José Rúbio de Oliveira e Silva, bilhete de identidade n.º 4885649, de 24 de Maio de 2000, do arquivo de Lisboa, profissional de seguros, Allianz.
- Rita de Fátima Pires Santos Gomes, bilhete de identidade n.º 7269608, do arquivo de Lisboa, empregada de escritório, HOPALIS — Hospital Particular de Lisboa.
- Victor Manuel Couceiro Alegria, bilhete de identidade n.º 6261801, de 18 de Junho de 1998, do arquivo de Lisboa, técnico de radiologia, Hospital de Curry Cabral.
- Vítor Manuel Marques Duarte, bilhete de identidade n.º 6993882, de 23 de Abril de 1993, do arquivo de Lisboa, técnico principal de exploração, Grupo EDP — CPPE.
- Vítor Manuel Monteiro Travassos, bilhete de identidade n.º 4070177, de 31 de Outubro de 1996, do arquivo de Coimbra, professor do 1.º ciclo, Ministério da Educação.

#### Conselho de disciplina

Efectivos:

- Fernando dos Reis Martins, bilhete de identidade n.º 548967, de 15 de Maio de 1997, do arquivo de Lisboa, empregado bancário, Banco Espírito Santo.

Manuel Cardoso Monteiro, bilhete de identidade n.º 3006080, de 14 de Dezembro de 1993, do arquivo de Lisboa, administrativo, MICRONORTE.

António Saraiva de Sá Coutinho, bilhete de identidade n.º 1811983, de 7 de Julho de 1998, do arquivo de Porto, bancário, BPI.

José Luís Coelho Pais, bilhete de identidade n.º 1081382, de 18 de Abril de 2000, do arquivo de Lisboa, profissional de seguros, Bonança.

Maria do Rosário Marques Martinho Oliveira, bilhete de identidade n.º 5069192, de 26 de Março de 1996, do arquivo de Aveiro, professora, Ministério da Educação.

Maria Arminda Rodrigues Leite Ginja Bragança de Miranda, bilhete de identidade n.º 2246476, de 27 de Agosto de 1998, do arquivo de Porto, professora, Escola Secundária Rodrigues de Freitas.

António José Gomes Teles Grilo, bilhete de identidade n.º 886900, de 28 de Outubro de 1997, do arquivo de Coimbra, advogado (gerente bancário), BPI.

#### Suplentes:

Aires Serafim Moreira Lopes, bilhete de identidade n.º 2460242, de 3 de Agosto de 1999, do arquivo de Coimbra, professor, Ministério da Educação.

Aníbal Costa Dias Rodrigues, bilhete de identidade n.º 1632783, de 26 de Outubro de 1998, do arquivo de Lisboa, engenheiro técnico, TAP — Air Portugal.

Francisco José Duarte Pimentel, bilhete de identidade n.º 5186520, de 17 de Fevereiro de 2000, do arquivo de Angra do Heroísmo, funcionário público, Inspeção Administrativa Regional — Açores.

João Carlos Robalo, bilhete de identidade n.º 461209, de 23 de Fevereiro de 1996, do arquivo de Lisboa, TPG — técnico postal e de gestão, CTT — Correios de Portugal, S. A.

José Marques da Silva, bilhete de identidade n.º 7409352, de 19 de Março de 1991, do arquivo de Lisboa, bancário, BPI — Setúbal.

Paulo Manuel Bernardes Moreira, bilhete de identidade n.º 6572052, de 12 de Março de 1997, do arquivo de Lisboa, empregado de escritório, Junta de Freguesia de São Mamede.

Raquel Carmo Leite Mota Noronha, bilhete de identidade n.º 1379666, de 14 de Abril de 1994, do arquivo de Lisboa, TAG — serviços administrativos, Portugal Telecom, S. A.

#### Conselho fiscalizador de contas

##### Efectivos:

Fernando Coelho de Melo, bilhete de identidade n.º 1918799, de 10 de Novembro de 1997, do arquivo de Lisboa, economista, trabalho por conta própria.

Manuel Silva Henriques, bilhete de identidade n.º 1469274, de 2 de Maio de 1997, do arquivo de Lisboa, empregado bancário, Banco Pinto & Sotto Mayor.

António Augusto Cantante Fernandes, bilhete de identidade n.º 4195013, de 3 de Junho de 1998, do arquivo de Coimbra, funcionário público, Universidade de Coimbra.

João Manuel Sequeira Seabra, bilhete de identidade n.º 7500686, de 11 de Julho de 1996, do arquivo de Lisboa, técnico de administração pública, Instituto de Água.

Joaquim António Silva Machado, bilhete de identidade n.º 1677975, de 16 de Novembro de 1990, do arquivo de Lisboa, empregado bancário, Banco Pinto & Sotto Mayor.

Orlando Silvestre Fragata, bilhete de identidade n.º 4128680, de 17 de Fevereiro de 1997, do arquivo de Lisboa, professor do 2.º e 3.º ciclos, Ministério da Educação.

Orlando Suarez Garcia, carta de residência de um estado membro da UE n.º 21511, de 13 de Maio de 1999, empregado de escritório, Rui Pereira Pato, Despachantes Oficiais, L.<sup>da</sup>

#### Suplentes:

António Gonçalves Vieira, bilhete de identidade n.º 793643, de 26 de Abril de 1996, do arquivo de Lisboa, bancário (reforma antecipada), Banco Pinto & Sotto Mayor.

Carlos Manuel Agostinho de Sousa, bilhete de identidade n.º 4890077, de 25 de Outubro de 1999, do arquivo de Lisboa, empregado de escritório, Associação Agostinho Roseta.

Francisco Marques Ribeiro, bilhete de identidade n.º 1922544, de 2 de Junho de 1998, do arquivo de Lisboa, empregado bancário, Banco Mello.

José Carlos da Costa Velho Rodrigues, bilhete de identidade n.º 6422008, de 17 de Fevereiro de 1997, do arquivo de Lisboa, TGP — técnico de apoio à gestão principal, Portugal Telecom, S. A.

Maria Goreti Alves Correia, bilhete de identidade n.º 5714333, de 8 de Julho de 1993, do arquivo de Lisboa, TGP — serviços administrativos, Portugal Telecom, S. A.

Mário Manuel dos Santos Grandão, bilhete de identidade n.º 170110, de 6 de Agosto de 1992, do arquivo de Lisboa, engenheiro civil, Portugal Telecom, S. A.

Mário Luís Lindo Pires, bilhete de identidade n.º 2080451, de 8 de Novembro de 1991, do arquivo de Lisboa, engenheiro electrotécnico, EDP.

Registado no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 8 de Agosto de 2000, ao abrigo do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 122/2000, a fl. 46 do livro n.º 1

**FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Eleição em 26 e 27 de Maio de 2000 para o mandato de quatro anos.**

#### Direcção nacional

Adolfo Luís Gonçalves Freitas, casado, pasteleiro de 2.ª no Carlton Park Hotel, residente em Casais de Além, Camacha, sócio n.º 6572 do Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região Autónoma da Madeira.

- Albino Salgueiro, casado, operador principal de enchimento na Central de Cervejas, residente na Rua de Luís Gomes, 1, 3.º, direito, na Amadora, sócio n.º 9 do Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas.
- Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, casado, panificador na LIPOL — Liga Panificadora de Odivelas, residente na Praceta do Vale Linhoso, 8, 3.º, esquerdo, na Sobreda da Caparica, sócio n.º 2 do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, do Sul e Tabacos.
- Alfredo Lourenço Pinto, casado, empregado de balcão no Restaurante O Rouxinol, residente no Bairro da Caixa da Previdência, bloco H, 2.º, C, em Coimbra, sócio n.º 6558 do Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro.
- Américo da Conceição Cristino, casado, empregado de mesa no Hotel Algarve Casino Solverde, residente na Avenida de 25 de Abril, lote 20, 3.º, B, em Portimão, sócio n.º 932 do Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve.
- Armindo Amaro Carvalho, casado, operador de 1.ª na Triunfo — Produtos Alimentares, residente na Estrada Nacional, Pedrula, em Coimbra, sócio n.º 6074 do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte.
- António Luís Hipólito Santo, casado, chefe de secção na UNITAL, residente na Rua de D. Afonso Henriques, 145, no Entroncamento, sócio n.º 10 666 do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares do Centro, Sul e Ilhas.
- António Nuno Oliveira Serra, casado, engenheiro técnico agrícola, residente na Praceta da Casa Seixalense, 1, 1.º, direito, em Pinhal de Frades, sócio n.º 5918 do Sindicato Nacional dos Técnicos de Agricultura, Florestas e Pecuária.
- Augusto Coelho Praça, casado, *barman* no Hotel Lisboa Plaza, residente na Rua do Feijó, 71, 3.º, esquerdo, no Laranjeiro, sócio n.º 44 669 do Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.
- Catarina Maria Lagarto Marques, casada, embaladora na Matutano, residente na Rua de 25 de Abril, Vale de Pedra, no Cartaxo, sócia n.º 16 645 do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares do Centro, Sul e Ilhas.
- Carlos Alberto Figueira Sardinha, casado, *barman* de 1.ª na Siet Savoy Hotel Vila Ramos, residente em Vereda das Quebradas de Baixo, 47, São Martinho, no Funchal, sócio n.º 9418 do Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região Autónoma da Madeira.
- Célia Marina dos Santos Colaço, casada, salsicheira nas Indústrias Carnes Nobre, residente em Marinhas do Sal, Rio Maior, sócia n.º 15 376 do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares do Centro, Sul e Ilhas.
- Francisco José Lopes Silva, casado, empregado de mesa no Lisboa Penta Hotel, residente na Quinta da Corvina, Beco dos Malmequeres, 3, Monte de Caparica, sócio n.º 112 099 do Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.
- Francisco Manuel Martins Lopes Figueiredo, casado, empregado de *snack* de 1.ª no M. Camilo Sousa, residente na Rua da Paz, 45, Santo Tirso, sócio n.º 4154 do Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte.
- Francisco Mateus Cavaco, casado, operador de máquinas de 1.ª na Triunfo, residente na Rua de Fernão Lourenço, 96, 2.º, esquerdo, em Almada, sócio n.º 12 do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos.
- Inácio António Sobral Astúcia, casado, cozinheiro de 1.ª no restaurante Al Taje, residente na Rua das Vítimas do Fascismo, 11, 1.º, Vale de Figueira, sócio n.º 47 707 do Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.
- Joaquim Pereira Pires, solteiro, empregado de mesa na TORRALTA, residente na Urbanização da Quinta dos Vidais, lote 5, 1.º, direito, em Setúbal, sócio n.º 50 136 do Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.
- João Manuel Gonçalves Bento Pinto, casado, mecânico de automóveis na CENTRALCER, residente na Rua de Jaime Martins Barata, 7, 3.º, frente, Odivelas, sócio n.º 1396 do Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas.
- João Saianda Abreu, casado, chefe de mesa no Meridien Penina Golfe Resort, residente na Rua de Vale de Arrancada, G. H. 29, Chão das Donas, em Portimão, sócio n.º 1854 do Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve.
- José António da Encarnação, casado, empregado de mesa, no restaurante Luneta, residente na Praceta de Jaime Amorim Ferreira, 7, 2.º, direito, em Almada, sócio n.º 70 307 do Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.
- José Ferreira Dias de Abreu, casado, operador principal do enchimento na Central de Cervejas, residente na Praceta da Quinta do Pomar de Cima, 13, 2.º, esquerdo, Carenque, na Amadora, sócio n.º 391 do Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas.
- José Maria da Costa Lapa, solteiro, trabalhador de fabrico de conservas de peixe na Póvoa Exportadora, residente na Rua da Costa, 128, Vila do Conde, sócio n.º 1599 do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte.
- José dos Santos Fevereiro, casado, operador especializado de 1.ª na Danone Portugal, residente na Estrada da Senhora de Mércules, 36, rés-do-chão, em Castelo Branco, sócio n.º 1526 do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias da Alimentação da Beira Interior.
- Lourenço Manuel Sortourd Velez, casado, trabalhador agrícola, residente na Rua Direita, 14, Assumar, Monforte, sócio n.º 3853 do Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Técnicos de Agricultura, Florestas e Pecuária.
- Luís Fernão Franco da Silva, casado, empregado de mesa de 1.ª no Restaurante Apolo, residente na Travessa do Anselmo, 3, no Funchal, sócio n.º 5493 do Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região Autónoma da Madeira.
- Maria Albertina Correia Ferreira, casada, empregada de andares no GAIAHOTEL — Sociedade Hoteleira de Gaia, residente na Rua de Machado Santos, 824,

3.º, direito, em Vila Nova de Gaia, sócia n.º 14 131 do Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte.

Maria Amélia Barroso de Carvalho, empregada de enfermagem, residente na Rua de Miguel Torga, bloco A, 2, rés-do-chão, C, em Queluz, sócia n.º 76 242 do Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.

Maria das Dores de Oliveira Torres Gomes, casada, empregada de bar, residente na Rua do Cotovelo, 11, 2.º, Tires, São Domingos de Rana, sócia n.º 76 910 do Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.

Maria Graciete Martins da Cruz, divorciada, técnica compradora na Tabaqueira, residente na Avenida de Bocage, 71, 2.º, direito, no Barreiro, sócia n.º 17 759 do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos.

Maria do Rosário Martins Ferreira, solteira, operadora de pastelaria industrial na PANRICO, residente na Rua das Moutadas, Gulpilhares, em Vila Nova de Gaia, sócia n.º 12 247 do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte.

Mário Rui Rodrigues Silva Correia Lopes, solteiro, operador de máquinas de tabaco na Tabaqueira, residente na Rua do Açúcar, 24, 2.º, porta 18, em Lisboa, sócio n.º 17 762 do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos.

Moisés José Barata Caetano, casado, operador de 1.ª na Alcântara, residente na Rua do Tenente Médico Ramiro Correia, lote 12, 2.º, direito, em Vale de Figueira, sócio n.º 8000 do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos.

Natércia da Conceição de Sá Cardoso, casada, empregada de distribuição personalizada na EUREST, residente na Rua de Vila Nova, Ameal do Campo, em Coimbra, sócia n.º 12 871 do Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro.

Norberto Nobre Gomes, casado, empregado de mesa de 1.ª na Pousada D. Pedro, residente na Rua do Monte Alverangel, em Tomar, sócio n.º 43 775 do Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.

Paula Maria Ferreira da Costa, divorciada, empregada de refeitório na ITAU, residente na Rua da Fragata, Vila Copa Medas, em Gondomar, sócia n.º 17 021 do Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte.

Paulo Jorge Duarte Dias, casado, pagador de banca no Casino Estoril, residente na Rua da Torre, 1412, em Cascais, sócio n.º 115 048 do Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.

Rodolfo José Caseiro, casado, empregado de *snack* de 1.ª na Pastelaria Primavera, residente na Praceta do Professor J. Neves, 10, 1.º, esquerdo, no Cacém, sócio n.º 63 952 do Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.

Registado no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 8 de Agosto de 2000, ao abrigo do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 120/2000, a fl. 46 do livro n.º 1.

## **Sind. Nacional Ferroviário da Revisão — Eleição em 7 de Julho de 2000, para o triénio 2000-2003**

### **Mesa da assembleia geral**

#### **Efectivos:**

Presidente — Francisco de Jesus Venâncio, revisor da CP, bilhete de identidade n.º 4766218, emitido em 29 de Outubro de 1992, pelo Arquivo de Lisboa;

Secretário — Acácio da Silva Ramos, revisor da CP, bilhete de identidade n.º 7510626, emitido em 3 de Setembro de 1998, pelo Arquivo de Lisboa;

Secretário — António Rui Ferreira Carvalho de Almeida, revisor da CP, bilhete de identidade n.º 10214925, emitido em 11 de Junho de 1996, pelo Arquivo de Coimbra.

#### **Suplentes:**

Mário Rui Rodrigues Silva Francisco, revisor da CP, bilhete de identidade n.º 10149910, emitido em 20 de Janeiro de 1994, pelo Arquivo de Lisboa;

Ricardo Alexandre Santos Ribeiro, revisor da CP, bilhete de identidade n.º 9825360, emitido em 13 de Fevereiro de 1997, pelo Arquivo de Lisboa;

Nuno José Calado Martins, revisor da CP, bilhete de identidade n.º 9815976, emitido em 19 de Novembro de 1992, pelo Arquivo de Lisboa.

### **Direcção**

#### **Efectivos:**

Presidente — Armando Pereira, revisor da CP, bilhete de identidade n.º 4571603, emitido em 8 de Fevereiro de 1995, pelo Arquivo de Lisboa;

Vice-presidente — António Gabriel Tavares Costa, revisor da CP, bilhete de identidade n.º 18001964, emitido em 8 de Março de 1999, pelo Arquivo de Coimbra;

Tesoureiro — Paulo Fernando Silva Rodrigues, revisor da CP, bilhete de identidade n.º 9807332, emitido em 1 de Março de 1993, pelo Arquivo de Lisboa;

Secretário — António José Lemos de Sousa, revisor da CP, bilhete de identidade n.º 9907893, emitido em 30 de Abril de 1996, pelo Arquivo de Lisboa;

Secretário — João Domingos Dias Rodrigues, revisor da CP, bilhete de identidade n.º 5330014, emitido em 8 de Abril de 1997, pelo Arquivo de Lisboa;

Vogal — Paulo Jorge Capela dos Santos, revisor da CP, bilhete de identidade n.º 9132987, emitido em 8 de Julho de 1998, pelo Arquivo de Lisboa;

Vogal — João Miguel Praia Perpétua Domingos Bonito, revisor da CP, bilhete de identidade n.º 7383616, emitido em 1 de Outubro de 1998, pelo Arquivo de Lisboa.

#### **Suplentes:**

José Manuel Cardoso Gonçalves, revisor da CP, bilhete de identidade n.º 7052088, emitido em 27 de Outubro de 1998, pelo Arquivo de Lisboa;

Manuel Pereira Santos, revisor da CP, bilhete de identidade n.º 3995451, emitido em 24 de Setembro de 1998, pelo Arquivo de Coimbra;

João Manuel Melão da Cruz, revisor da CP, bilhete de identidade n.º 4411396, emitido em 26 de Março de 1992, pelo Arquivo de Lisboa;

Luís Miguel Caeiro Caleiro, revisor da CP, bilhete de identidade n.º 9646474, emitido em 6 de Junho de 1994, pelo Arquivo de Lisboa;

Joaquim Abel Ferreira Barros, revisor da CP, bilhete de identidade n.º 9717410, emitido em 2 de Abril de 1993, pelo Arquivo de Lisboa.

#### Conselho fiscal

Efectivos:

Presidente — Sérgio Miguel Mendes Fernandes, revisor da CP, bilhete de identidade n.º 9639183, emitido em 20 de Abril de 1993, pelo Arquivo de Lisboa.

Conselheiros:

José Martins de Oliveira, revisor da CP, bilhete de identidade n.º 4200406, emitido em 4 de Outubro de 1996, pelo Arquivo de Lisboa;

Jerónimo Manuel Lopes Morais Carmona, revisor da CP, bilhete de identidade n.º 6585021, emitido em 12 de Fevereiro de 1993, pelo Arquivo de Lisboa.

Suplentes:

Paulo Gabino Rodrigues Sousa, revisor da CP, bilhete de identidade n.º 10438634, emitido em 30 de Maio de 1996, pelo Arquivo do Porto;

Alziro dos Santos Martins, revisor da CP, bilhete de identidade n.º 4417640, emitido em 26 de Janeiro de 1996, pelo Arquivo de Lisboa.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 4 de Agosto de 2000, ao abrigo do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 118, a fl. 47 do livro n.º 1.

#### **Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal — FESETE — Eleição em 30 de Junho de 2000 para o mandato de 2000-2004.**

1 — António Fernandes da Costa, 47 anos, bilhete de identidade n.º 3931606, fiandeiro, na empresa J. Pereira Fernandes & Filhos, L.<sup>da</sup>, morador no lugar de Penegacho, Selho, São Cristóvão, Guimarães, filiado no Sindicato Têxtil e Vestuário do Minho e Trás-os-Montes.

2 — António de Jesus Marques, 55 anos, bilhete de identidade n.º 00500961, agente de métodos, na empresa PLASQUISA, morador na Rua de Lopo Soares de Albergaria, Barreiro, filiado no Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Sul.

3 — Carlos Alberto Lopes Gomes, 47 anos, bilhete de identidade n.º 7555012, maquinista *cotton*, na empresa Unitteffi, morador na Rua do Professor João Oliveira Coelho, 20, cave, direito, Tavadere, 3080 Figueira da Foz, filiado no Sindicato dos Têxteis, Vestuário e Lanifícios do Centro.

4 — Carlos João Teodoro Tomás, 41 anos, bilhete de identidade n.º 7186411, operário têxtil, na empresa J. Fernandes F. Simões & Filhos, L.<sup>da</sup>, morador em São Martinho, Seia, filiado no Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Alta.

5 — Domingos Ferreira Pinto, 52 anos, bilhete de identidade n.º 2976611, mestre alfaiate, na empresa Vitorino Sampaio, morador na Rua de Manuel Pinto Canedo, 161-H-02, Mafamude, Vila Nova de Gaia,

filiado no Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Lavandarias e Tinturarias do Distrito do Porto.

6 — Ezequiel Olímpio Batista Justino, 29 anos, bilhete de identidade n.º 10713320, estirador de peles de vácuo, na empresa MARCIPEL, morador na Praceta do Dr. Francisco Sá Carneiro, bloco 1, rés-do-chão, B, Alcanena, filiado no Sindicato dos Curtumes de Santarém.

7 — Francisco Manuel da Silva Vieira, 43 anos, bilhete de identidade n.º 6673420, tecelão, na empresa COELIMA, Indústrias Têxteis, S. A., morador na Rua de Guilherme Augusto, 127, São Jorge de Selho, 4810 Guimarães, filiado no Sindicato Têxtil e Vestuário do Minho e Trás-os-Montes.

8 — Henrique Meira dos Santos, 50 anos, bilhete de identidade n.º 3123549, montador de calçado, na empresa Álvaro Moreira da Silva Dias, L.<sup>da</sup>, morador na Rua das Arroteias, 283, 3.º, direito, Vila Nova de Gaia, filiado no Sindicato dos Trabalhadores do Calçado, Malas, Componentes, Formas e Ofícios Afins do Distrito do Porto.

9 — Jorge Manuel Barata Nunes, 31 anos, bilhete de identidade n.º 9309743, cortador de peles de 2.<sup>a</sup>, na empresa DORIMAN — Indústria de Calçado, morador na Travessa da Rua d'Ega, 1, Castelo Branco, filiado no Sindicato Têxtil da Beira Baixa.

10 — José Fernando Teixeira da Silva, 47 anos, bilhete de identidade n.º 6799792, operador têxtil, empresa ex-CIFA, morador na Avenida de Oliveira Martins, 51, 1.º, direito, São Cosme, 4420 Gondomar, filiado no Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto.

11 — José Maria Ribeiro Lopes, 39 anos, bilhete de identidade n.º 8610311, montador de calçado, na empresa XAVI, morador na Rua de Francisco Agra, 64, São Paio, 4800 Guimarães, filiado no Sindicato do Calçado, Formas, Curtumes e Afins do Minho e Trás-os-Montes.

12 — Leonilde de Fátima Pires Oliveira Capela, 45 anos, bilhete de identidade n.º 6390932, costureira, empresa TORVATEX, moradora em Vilar, Válega, Ovar, filiada no Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil de Aveiro.

13 — Manuel António Teixeira de Freitas, 51 anos, bilhete de identidade n.º 1768341, afinador-montador, empresa EFANOR — Fios, S. A., morador na Rua de Artur Napoleão, Matosinhos, filiado no Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto.

14 — Manuel Graça Gomes Costa, 46 anos, bilhete de identidade n.º 5627218, operário de calçado, morador na Rua de Vasco Ortigão, São João da Madeira, filiado no Sindicato da Indústria de Calçado dos Distritos de Aveiro e Coimbra.

15 — Maria Fernanda Dias, 59 anos, bilhete de identidade n.º 0966151, costureira especializada, na empresa MACONDE, Braga, moradora na Rua de Simões de Almeida, casa 59, Braga, filiada no Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Confecções e Têxtil do Norte.

16 — Maria Madalena Gomes de Sá, 45 anos, bilhete de identidade n.º 5724168, costureira especializada, na empresa Fábrica de Rendas Vilalva, moradora na Rua Baixa, 7, Areia, Árvore, Vila do Conde, filiada no Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Lavandarias e Tinturarias do Distrito do Porto.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 9 de Agosto de 2000, ao abrigo do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 124/2000, a fl. 46 do livro n.º 1.

# ASSOCIAÇÕES PATRONAIS

## I — ESTATUTOS

### **Losango — Assoc. Portuguesa de Agentes e Representantes de Automóveis da União Europeia**

Aprovados em assembleia geral de 17 de Junho de 2000.

#### CAPÍTULO I

##### **Denominação, âmbito e objecto**

###### Artigo 1.º

###### **Denominação e natureza**

A Losango — Associação Portuguesa de Agentes e Representantes de Automóveis da União Europeia adiante designada apenas por Losango ou Associação, é uma associação patronal constituída por tempo indeterminado, regendo-se pelo disposto nos presentes Estatutos e demais legislação aplicável às associações com fins não lucrativos.

###### Artigo 2.º

###### **Sede**

A Losango tem a sua sede na Rua de Egas Moniz, 262, 3.º, direito, São João do Estoril, freguesia do Estoril, concelho de Cascais.

###### Artigo 3.º

###### **Âmbito**

1 — A Losango abrangerá todas as entidades patronais, singulares ou colectivas, que nela queiram inscrever-se, desde que sejam reconhecidamente agentes ou representantes, de vendas e ou reparações, de marcas de automóveis de qualquer país da União Europeia.

2 — A Losango poderá filiar-se em associações ou organismos, nacionais ou internacionais, com objectivos afins.

###### Artigo 4.º

###### **Objecto**

A Losango tem por objecto a defesa dos legítimos direitos e interesses dos associados, e a colaboração na coordenação do sector onde actuam, visando também dotá-los dos meios necessários ao seu desenvolvimento técnico, económico e social, nomeadamente:

- a) Criando serviços de assistência aos associados nos termos a definir em regulamento interno;
- b) Representando os associados junto de quaisquer entidades, incluindo a Administração Pública,

propondo e participando com eficiência na definição de normas adequadas à actividade e na apresentação de pareceres e sugestões às entidades competentes;

- c) Representando os associados junto de outras associações, de forma a propor, participar, negociar ou intervir em problemas de interesse para os sócios, designadamente em contratos, convenções colectivas e condições de trabalho;
- d) Propor e participar no estabelecimento de regras de conduta profissional;
- e) Promover o interesse e a participação dos associados na actividade da Losango e seus problemas.

#### CAPÍTULO II

##### **Dos associados**

###### Artigo 5.º

###### **Admissão**

1 — A admissão dos associados faz-se mediante solicitação dos interessados, por deliberação da direcção depois de verificados os requisitos do artigo 3.º destes Estatutos e demais condições regulamentares.

2 — Da recusa da admissão que, no prazo de oito dias, será comunicada por carta registada com aviso recepção, cabe recurso, a interpor no prazo de 15 dias, para o presidente da mesa da assembleia geral, que o incluirá para decisão final na agenda de trabalhos da primeira assembleia geral que for convocada após a recepção do pedido.

###### Artigo 6.º

###### **Representação dos associados pessoas colectivas**

1 — As pessoas colectivas designarão um só representante, nos termos da lei, no prazo máximo de 15 dias a contar da data em que tiverem conhecimento da sua admissão, em carta registada dirigida à direcção.

2 — A representação, porém, só terá eficácia quando o associado se encontrar em poder da respectiva credencial emitida pela direcção.

3 — A revogação dos poderes de representação implica a designação de substituto no prazo máximo de 15 dias e, por outro lado, a perda do mandato para que essa pessoa colectiva haja sido designada ou do cargo dos órgãos sociais para que haja sido eleita.

## Artigo 7.º

### Direitos dos associados

São direitos dos associados:

- a) Usar de todas as vantagens ou direitos postos à disposição dos associados;
- b) Eleger e ser eleitos para os órgãos sociais;
- c) Apresentar aos órgãos sociais as sugestões e propostas consideradas de interesse para a classe;
- d) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos estatutários;
- e) Participar na vida da Associação;
- f) Obter, através de documento passado pela Losango, a identificação da sua qualidade de associado;
- g) Votar nas assembleias gerais.

## Artigo 8.º

### Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- a) Cumprir os estatutos e regulamentos;
- b) Respeitar as deliberações tomadas pelos órgãos sociais;
- c) Colaborar em iniciativas que concorram para o prestígio e desenvolvimento da Associação;
- d) Prestar à Losango as informações que lhe forem solicitadas, desde que não sejam de natureza confidencial;
- e) Exercer com zelo e diligência os cargos sociais para que forem eleitos ou designados;
- f) Pagar pontualmente a jóia, as quotas e quaisquer outros encargos que forem fixados para os serviços prestados pela Associação;
- g) Cumprir as obrigações que resultem da celebração de convenções que forem fixadas para os serviços prestados pela Losango.

§ único. Caso um associado não cumpra reiteradamente os seus deveres estatutários ou não respeite a legislação vigente, pondo em risco a credibilidade e o bom nome da Associação, pode esta interpellá-lo para que modifique o seu comportamento. Caso persista no seu comportamento, pode esse associado ser expulso da Associação, mediante deliberação da assembleia geral, sob proposta da direcção.

## Artigo 9.º

### Suspensão dos direitos dos associados

O atraso no pagamento das quotas por período superior a dois meses determina a suspensão imediata de todos os direitos associativos.

## Artigo 10.º

### Perda da qualidade de associado

1 — Perdem a qualidade de associado:

- a) Os que deixem de preencher as condições estatutárias de admissão;

- b) Os que, por iniciativa própria, por carta registada dirigida à direcção da Associação, expressem o desejo de deixarem de pertencer à Losango, com a antecedência mínima de 60 dias;
- c) Os que forem punidos disciplinarmente com a pena de expulsão, nos termos do § único do artigo anterior;
- d) Os que, tendo em dívida quaisquer encargos ou em atraso mais de quatro meses de quotas, não pagarem os respectivos débitos acrescidos de juros de mora dentro do prazo que lhes for fixado pela direcção por carta registada com aviso de recepção;
- e) Os falidos ou insolventes, logo que, como tal sejam judicialmente declarados.

2 — Nos casos previstos nas alíneas d) e e) do número anterior, poderá a direcção readmitir o associado posteriormente, desde que regularizada a sua situação, mediante pagamento de nova jóia de admissão e juros de mora sobre os montantes em dívida.

3 — A perda da qualidade de associado não desonera este do dever de pagamento das quotas e encargos em dívida.

## CAPÍTULO III

### Dos órgãos sociais

## Artigo 11.º

### Enumeração e designação

1 — São órgãos sociais da Associação:

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

2 — A eleição para os cargos sociais será feita por escrutínio secreto.

3 — A duração do mandato para todos os cargos sociais é de três anos, sendo sempre permitida reeleição.

4 — Só poderão ser eleitos para os cargos sociais os associados há mais de três anos. Durante os três primeiros anos de vida da Associação, só poderão ser eleitos para os órgãos sociais os associados que sejam agentes ou representantes de marcas de automóveis há pelo menos três anos.

5 — Todos os cargos de eleição são desempenhados gratuitamente, sem embargo de ser reconhecido aos respectivos membros o direito ao reembolso de despesas e demais encargos decorrentes do desempenho efectivo dessas funções, e dentro dos limites fixados no regulamento interno.

## SECÇÃO I

### Assembleia geral

## Artigo 12.º

### Composição e estrutura da assembleia geral

1 — A assembleia geral é composta por todos os associados no gozo dos seus direitos, desde que tenham o

pagamento das suas quotas em dia ou um atraso máximo de dois meses, sendo presidida pelo presidente da mesa e, na sua ausência, pelo vice-presidente.

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

#### Artigo 13.º

##### Competência da assembleia geral

Para além de outras competências previstas na lei ou nos estatutos, compete em especial à assembleia geral:

- a) Eleger e destituir os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal;
- b) Aprovar o orçamento e plano de actividades dos órgãos sociais;
- c) Apreciar e votar, anualmente, o relatório e contas de cada exercício apresentado pela direcção;
- d) Deliberar sobre a integração da Associação em outras associações ou organismos, nacionais ou internacionais, com objectivos afins, sob proposta da direcção;
- e) Aprovar e alterar o regulamento interno, sob proposta da direcção;
- f) Deliberar sobre a alteração dos Estatutos e dissolução da Losango;
- g) Deliberar sobre qualquer questão apresentada pelos sócios, pela direcção ou pelo conselho fiscal;
- h) Aprovar a alienação de qualquer parcela do património imobiliário da Associação.

#### Artigo 14.º

##### Funcionamento da assembleia geral

1 — A assembleia geral deve ser convocada, pelo menos, uma vez por ano, por carta enviada aos associados com, pelo menos, 15 dias de antecedência, com indicação da ordem de trabalhos, dia, hora e local da reunião.

2 — A assembleia geral considerar-se-á validamente constituída desde que se encontrem presentes mais de metade dos sócios.

3 — Se a assembleia geral não se constituir por falta de quórum, funcionará validamente, uma hora depois, com qualquer número de sócios.

4 — A assembleia geral delibera por maioria absoluta dos votos expressos pelos associados presentes, sendo, porém, necessária maioria de três quartos dos votos expressos dos associados presentes para alterar os estatutos, onerar ou dispor de bens imóveis, bem como dissolver a Associação.

5 — De cada reunião da assembleia geral será lavrada acta, que deve ser assinada por quem nela tenha intervido como presidente e secretário.

6 — A assembleia geral poderá aprovar o seu próprio Regimento.

## SECÇÃO II

### Direcção

#### Artigo 15.º

##### Composição da direcção

1 — A direcção é constituída por um presidente e dois vogais.

2 — No caso de haver alguma vaga, esta poderá ser preenchida provisoriamente pela pessoa que a direcção designar, ficando sujeita a ratificação da assembleia geral subsequente.

#### Artigo 16.º

##### Competência da direcção

1 — Compete à direcção:

- a) Prestar assistência à assembleia geral em todas as suas reuniões;
- b) Orientar a actividade da Losango no âmbito das decisões da assembleia geral, bem como dos princípios, regras e critérios que inspiram ou orientam a acção da Associação;
- c) Cumprir e fazer cumprir o disposto na lei, nos estatutos e nos regulamentos internos;
- d) Praticar todos os actos necessários ao desenvolvimento das actividades da Associação;
- e) Elaborar anualmente o relatório de actividades e as contas referentes ao exercício anterior;
- f) Apresentar anualmente à assembleia geral propostas de orçamento e plano de actividades para o exercício seguinte;
- g) Propor à assembleia geral a filiação da Losango noutras associações ou organismos, nacionais ou internacionais, com objectivos afins;
- h) Indicar representantes qualificados da Losango junto das diversas entidades ou organismos em que seja necessária a sua participação;
- i) Fornecer ao conselho fiscal todos os esclarecimentos que por este lhe sejam solicitados para o bom cumprimento das suas funções;
- j) Pedir a convocação da assembleia geral;
- l) Exercer o poder disciplinar.

#### Artigo 17.º

##### Funcionamento da direcção

1 — A direcção reúne trimestralmente e sempre que seja convocada pelo seu presidente, por iniciativa própria ou a pedido de qualquer dos seus membros.

2 — O presidente é substituído nas suas faltas ou impedimentos pelo vogal mais idoso.

3 — A direcção pode deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

4 — As deliberações são tomadas por maioria absoluta dos membros presentes, tendo o presidente ou, na sua ausência, o vogal substituto voto de qualidade, em caso de empate.

5 — De cada reunião da direcção será lavrada acta em livro próprio, que será assinada por todos os presentes.

6 — A Associação obriga-se pela assinatura do presidente e de um outro membro da direcção.

### SECÇÃO III

#### Conselho fiscal

##### Artigo 18.º

###### Composição e funcionamento

1 — O conselho fiscal é composto por um presidente e dois vogais.

2 — O conselho reúne-se, pelo menos, uma vez por ano, por convocação do seu presidente, podendo deliberar por maioria dos votos, desde que se encontre presente a maioria dos seus membros, tendo o presidente ou, na sua falta, o vogal substituto, em caso de empate, voto de qualidade.

3 — O presidente é substituído, na sua ausência, pelo vogal mais idoso.

4 — Das reuniões será sempre lavrada acta, a qual será assinada pelos membros presentes.

5 — Sempre que o entenda necessário, o conselho poderá utilizar os serviços de revisores oficiais de contas.

##### Artigo 19.º

###### Competência

Compete ao conselho fiscal:

- a) Fiscalizar as contas e os actos da direcção;
- b) Elaborar parecer acerca do relatório e contas anuais;

- c) Verificar as contas da sede da Associação sempre que o entenda conveniente;
- d) Zelar pelo cumprimento dos estatutos e regulamentos;
- e) Assistir às reuniões da direcção representado pelo seu presidente, quando entender, sem direito a voto;
- f) Dar parecer sobre assuntos que a assembleia geral ou a direcção entendam dever ser submetidos à sua consideração.

### CAPÍTULO IV

#### Disposições finais

##### Artigo 20.º

###### Receitas

As despesas da Associação serão suportadas pelas seguintes receitas:

- a) Quotas dos associados;
- b) Rendimentos de serviços prestados e de bens próprios;
- c) Donativos, subsídios, legados e outras receitas aceites pela direcção.

##### Artigo 21.º

###### Dissolução e liquidação

Em caso de dissolução da Associação, compete à assembleia geral decidir do destino a dar aos bens da mesma.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 8 de Agosto de 2000, ao abrigo do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril, sob o n.º 96/2000, a fl. 40 do livro n.º 1.

## II — CORPOS GERENTES

### Feder. da Ind. Têxtil e do Vestuário de Portugal — Eleição em 7 de Junho de 2000, para o triénio 2000-2002.

#### Mesa da Assembleia Geral

Presidente — Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios, representada por:

Nome: Dr. Joaquim António Carvalho da Mota Veiga;  
Filiação: Joaquim Rabaça da Mota Veiga e Josefa Carvalho da Mota Veiga;

Nascimento: 13 de Julho de 1940;  
Estado civil: casado;  
Residência: Manteigas;

Vice-presidente — Associação Portuguesa dos Industriais de Vestuário, representada por:

Nome: Dr. Jaime Regojo Velasco;  
Filiação: Jaime Regojo Velasco e Teresa Otero Regojo;  
Nascimento: 24 de Abril de 1959;  
Estado civil: casado;  
Residência: Avenida do Almirante Reis, 252, 5.º, direito, 1100 Lisboa;

Vice-presidente — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção, representada por:

Nome: Orlando Abílio Silva Lopes da Cunha;  
Filiação: Abílio Lopes da Cunha e Cármen Flora Ferreira da Silva;  
Nascimento: 30 de Junho de 1938;  
Estado civil: casado;  
Residência: Foz do Douro, Porto;

Secretário — Associação Portuguesa das Indústrias de Malha e Confecção, representada por:

Nome: Fernando Moreira Barroso;  
Filiação: Narciso José Barroso e Clementina Moreira da Hora;  
Nascimento: 12 de Fevereiro de 1935;  
Estado civil: casado;  
Residência: Rua de Capitão Valente, 76, Mosteiró, 4480 Vila do Conde;

Secretário — Associação Nacional das Indústrias de Tecelagem e Têxteis-Lar, representada por:

Nome: Engenheiro José António Pereira Rebelo Prezado;  
Filiação: José Emygdio Prezado e Cármen Pereira Rebelo Torres Prezado;  
Nascimento: 4 de Junho de 1928;  
Estado civil: casado;  
Residência: Ronfe, Guimarães.

#### **Direcção**

Presidente — Associação Portuguesa das Indústrias de Malha e Confecção, representada por:

Nome: Dr. Carlos Alfredo Alves Bravo;  
Filiação: António Pinto Bravo e Maria Leopoldina de Freitas Alves;  
Nascimento: 23 de Fevereiro de 1942;  
Estado civil: Divorciado;  
Residência: Rua de Guerra Junqueiro, 644, 3.º, esquerdo, 4150-387 Porto;

Vice-presidente — Associação Nacional das Indústrias de Tecelagem e Têxteis-Lar, representada por:

Nome: Dr. Antero José da Silva Cunha;  
Filiação: Manuel José da Silva Cunha e Maria Manuela da Silva Figueiredo da Cunha;  
Nascimento: 18 de Março de 1951;  
Estado civil: casado;  
Residência: Avenida de D. João IV, 5.º, direito, Guimarães.

Vogal — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção, representada por:

Nome: Teófilo dos Santos Pinto;  
Filiação: António Joaquim Pinto e Adelaide de Jesus Castro Pinto;  
Nascimento: 20 de Maio de 1926;  
Estado civil: casado;  
Residência: Rua de Antero de Quental, 17, 4.º, 1150-041 Lisboa;

Vogal — Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios, representada por:

Nome: Engenheiro José Alberto Vieira Robalo Fonseca;  
Filiação: Alberto Robalo Fonseca e Josina dos Prazeres Gama Vieira;

Nascimento: 8 de Julho de 1953;  
Estado civil: casado;  
Residência: Avenida de 25 de Abril, lote 13, 4.º, direito, 6200 Covilhã;

Vogal — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção, representada por:

Nome: Dr. Jorge de Lemos Gonçalves da Costa;  
Filiação: Bernardino Gonçalves da Costa e Adília de Lemos Gonçalves da Costa;  
Nascimento: 22 de Junho de 1941;  
Estado civil: solteiro;  
Residência: Nevogilde, Porto.

#### **Conselho fiscal**

Presidente — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção, representada por:

Nome: Dr. António Fernando Baptista Carvalho;  
Filiação: Júlio Alves de Carvalho e Maria de Lurdes Baptista Sampaio;  
Nascimento: 19 de Fevereiro de 1940;  
Estado civil: casado;  
Residência: Ramalde, Porto;

Vice-presidente — Associação Nacional das Indústrias de Tecelagem e Têxteis-Lar, representada por:

Nome: Dr. José da Silva Cerejeira Reis;  
Filiação: Venâncio Cerejeira Reis e Maria da Glória Alves da Silva;  
Nascimento: 26 de Junho de 1946;  
Estado civil: casado;  
Residência: Pedôme, Vila Nova de Famalicão.

Vice-presidente — Associação Portuguesa dos Industriais de Vestuário, representada por:

Nome: Dr. Rui Manuel Munster Teixeira da Motta;  
Filiação: Manuel Benigno Teixeira de Velez Motta e Elisabete Branco Munster Teixeira Motta;  
Nascimento: 30 de Março de 1955;  
Estado civil: casado;  
Residência: Rua do professor Vieira de Almeida, 5.º, 2.º, C, 1600 Lisboa;

Vogal — Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios, representada por:

Nome: Alfredo Henrique Pessoa da Fonseca;  
Filiação: José Henriques da Fonseca Júnior e Lucrecia de Sá Pessoa Fonseca;  
Nascimento: 9 de Fevereiro de 1944;  
Estado civil: casado;  
Residência: Estrada do Sineiro, 38, 2.º, 6200 Covilhã;

Relator — Associação Portuguesa das Indústrias de Malha e Confecção, representada por:

Nome: Dr. Paulo José das Neves Vaz;  
Filiação: Duarte de Jesus Vaz e Maria Helena de Carvalho Neves Vaz;  
Nascimento: 7 de Março de 1962;  
Estado civil: casado;  
Residência: Rua de Argentat, 76, 4.º, direito, frente, 4470-170 Maia.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 8 de Agosto de 2000, sob o n.º 97/2000, fl. 40 do livro n.º 1.

**Assoc. do Comércio e Serviços do Distrito de Setúbal — Eleição em 21 de Julho de 2000, para o triénio de 2000-2002.**

**Mesa da assembleia geral**

Presidente — Gonçalves & Cruz, L.<sup>da</sup>, representada por Rogério Miguéns Gonçalves;  
Vice-presidente — Benilde Costa Tardão Silva Reis;  
1.º secretário — Domingos Palma Madeira;  
2.º secretário — Manuel Pereira Gamito.

**Direcção**

Efectivos:

Presidente — O Celeiro da Quinta, L.<sup>da</sup>, representada por António Inácio Narciso;  
Vice-presidente — José Manuel Landeiro Borges;  
1.º secretário — APOIAMUS — Cons. Gest. Formação Informática, L.<sup>da</sup>, representada pelo Dr. David Santos Nogueira;  
2.º secretário — Manuel Pedro Pinto Madeira;  
Tesoureiro — Decorações Marinela, L.<sup>da</sup>, representada por Felisberto Manuel Crespo Valente de Almeida;  
Vogal representante da Delegação de Alcácer do Sal — Roberto Joaquim Pombo Consciência.  
Vogal representante da Delegação de Almada — SONISON — Sociedade de Electrodomésticos, L.<sup>da</sup>, representada por José do Nascimento Cardoso;

Vogal representante da Delegação de Montijo e Alcochete — António Joaquim Marques Caetano;  
Vogal representante da Delegação de Santiago do Cacém e Sines — José Casimiro Guerreiro Gonçalves;  
Vogal representante da Delegação do Seixal — VETICAR — Soc. Com. Tintas e Vernizes, L.<sup>da</sup>, representada por Rui Paulo Leitão Ramada;  
Vogal representante da Delegação de Sesimbra — J. M. Carreira, L.<sup>da</sup>, representada por Joaquim Moura Carreira.

Suplentes:

José Martins Loureiro;  
Armando Almeida Diogo.

**Conselho fiscal**

Presidente — Gonçalves & Farias, L.<sup>da</sup>, representada por Adriano Alves Farias;  
Secretário — J. Nunes & J. Pereira, L.<sup>da</sup>, representada pela Dr.<sup>a</sup> Maria Balbina Boino Cravo;  
Relator — Anália do Rosário Alcaide Coelho;  
1.º vogal — Emília Correia & Graça Branco, L.<sup>da</sup>, representada por Emília Maria Soares Correia Falca;  
2.º vogal — Café-Snack-Bar Ginginha do Bocage, L.<sup>da</sup>, representada por José Paulo Constantino.

Registado no Ministério do Trabalho e da Solidariedade, em 9 de Agosto de 2000, sob o n.º 98, a fl. 40 do livro n.º 1.

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I — ESTATUTOS

...

### II — IDENTIFICAÇÃO

...



# INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

## PERFIS PROFISSIONAIS

A qualificação dos recursos humanos num quadro propiciador de empregabilidade, de promoção de igualdade de oportunidades e do direito à formação profissional constitucionalmente consagrado tem sido objecto de concertação social por forma a garantir a adequação das competências profissionais dos indivíduos às novas exigências do mercado de emprego.

Neste quadro, foram publicados o Decreto-Lei n.º 405/91, de 16 de Outubro, e o Decreto-Lei n.º 95/92, de 23 de Maio, regulamentado pelo Decreto Regulamentar n.º 68/94, de 26 de Novembro, diplomas que estabelecem, respectivamente, o regime jurídico da formação profissional e da certificação profissional inseridas no mercado de emprego.

O Sistema Nacional de Certificação Profissional (SNCP), criado pelo Decreto-Lei n.º 95/92, de 23 de Maio, é um sistema de base tripartida — Administração Pública, confederações sindicais e patronais — que tem por objectivo implementar a certificação profissional dos trabalhadores em Portugal, orientar a oferta formativa e incentivar novas formas de organização do trabalho, desenvolvendo para o efeito perfis profissionais que constituem referenciais de formação e de certificação.

Os perfis profissionais são fruto de uma reflexão tripartida enquanto analisados pelas comissões técnicas especializadas criadas por diversos sectores de actividade e aprovados pela comissão permanente de certificação, órgãos que asseguram a coordenação do SNCP.

Estes referenciais descrevem as actividades que definem uma profissão ou um conjunto de profissões afins, bem como as competências, atitudes e comportamentos necessários para o exercício dessas actividades.

Discutidos de forma socialmente participada e aprovados em órgãos tripartidos — confederações patronais, confederações sindicais e Administração Pública —, os perfis procuram constituir-se como instrumentos a partir dos quais é possível a certificação dos actuais trabalhadores e a organização de formações que produzam as qualificações adequadas às novas exigências organizacionais e de competitividade das empresas.

Tendo já sido traduzidas em diplomas legais as normas que regulam as condições de acesso à certificação da aptidão profissional e as condições de homologação dos respectivos cursos de formação profissional, para os sectores educação/formação, transportes rodoviários e segurança, higiene e saúde do trabalho, justifica-se a publicação dos perfis profissionais que constituem os referenciais base para os respectivos processos certificativos.

Nestes termos, e relativamente aos perfis profissionais, que ora se publicam, cumpre referir:

O perfil profissional de formador(a), resultante de uma reflexão iniciada na comissão técnica especializada educação/formação, constitui um referencial para o processo de certificação da aptidão profissional dos for-

madores, regulado pelo Decreto Regulamentar n.º 66/94, de 18 de Novembro, com as alterações introduzidas pelo Decreto Regulamentar n.º 26/97, de 18 de Junho, e pela Portaria n.º 1119/97, de 5 de Novembro. Estes diplomas fixam requisitos mínimos obrigatórios indispensáveis ao exercício da actividade formativa inserida no mercado de emprego, permitindo garantir a presença das competências profissionais capazes de induzir uma relação pedagógica eficaz na situação de ensino-aprendizagem da formação profissional.

O perfil profissional de motorista de veículos ligeiros de passageiros — transportes públicos de aluguer (motorista de táxi) está na base do processo de certificação destes profissionais, objecto do Decreto-Lei n.º 263/98, de 19 de Agosto, e da Portaria n.º 788/98, de 21 de Setembro, o qual foi previamente submetido a ampla discussão pública na sequência da publicação na separata n.º 1 do *Boletim do Trabalho e Emprego* de 17 de Abril de 1998. Este diploma, ao estabelecer as condições de certificação profissional e de homologação dos respectivos cursos de formação dos motoristas de táxi, tem como objectivo último a valorização e qualificação destes profissionais por forma a assegurar a desejável melhoria da qualidade do serviço de transporte de passageiros, bem como o incremento da segurança na circulação dos veículos.

Os perfis profissionais de técnico(a) superior de segurança e higiene do trabalho e de técnico(a) de segurança e higiene do trabalho sustentam o processo de certificação estatuído no Decreto-Lei n.º 110/2000, de 30 de Junho, submetido a discussão pública na sequência da publicação na separata n.º 6 do *Boletim do Trabalho e Emprego* de 23 de Novembro de 1999, o qual operacionaliza os princípios consagrados nos Decretos-Leis n.ºs 441/91, de 14 de Novembro, e 26/94, de 1 de Fevereiro. O Decreto-Lei n.º 110/2000, de 30 de Junho, ao estabelecer as condições de certificação e de homologação dos respectivos cursos de formação para estes profissionais, viabiliza a integração de profissionais altamente qualificados ao nível da prevenção de riscos profissionais nos serviços de prevenção existentes nos locais de trabalho.

Considerando que a publicitação dos perfis profissionais no *Boletim do Trabalho e Emprego* constitui, por excelência, uma forma célere e expedita de proceder à respectiva divulgação, nomeadamente junto de serviços ou entidades coordenadores ou promotores de formação, trabalhadores e empregadores e organizações representativas destes;

Considerando ainda a previsão constante do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 110/2000, de 30 de Junho, relativa à publicação neste *Boletim* dos perfis profissionais de técnico superior e de técnico de segurança e higiene do trabalho:

Nos termos da alínea g) da Lei n.º 16/79, de 16 de Maio, publicam-se os seguintes perfis profissionais:



## PERFIL PROFISSIONAL DE FORMADOR(A) — COMPETÊNCIA PEDAGÓGICA

Código — EDF-001.

Área de actividade — educação/formação.

Objectivo global — preparar, desenvolver e avaliar acções de formação em sistemas de qualificação profissional e ou de formação de activos.

Saídas profissionais — formador(a).

### Actividades

- 1 — Planear/preparar a formação:
  - 1.1 — Caracterizar o projecto da acção de formação em que irá intervir, analisando, nomeadamente, objectivos, perfis de entrada e de saída, programa e condições de realização;
  - 1.2 — Constituir o *dossier* da acção de formação;
  - 1.3 — Conceber e planificar o desenvolvimento da formação, definindo, nomeadamente, objectivos, conteúdos, actividades, tempos, métodos, avaliação, recursos didácticos e documentação de apoio;
  - 1.4 — Elaborar os planos das sessões de formação.
- 2 — Desenvolver/animar a formação:
  - 2.1 — Conduzir/mediar o processo de formação/aprendizagem, desenvolvendo os conteúdos, estabelecendo e mantendo a comunicação e a motivação dos formandos, gerindo os tempos e os meios materiais necessários, utilizando auxiliares didácticos;
  - 2.2 — Gerir a progressão na aprendizagem realizada pelos formandos, utilizando meios de avaliação formativa e implementando os ajustamentos necessários.
- 3 — Avaliar a formação:
  - 3.1 — Proceder à avaliação final da aprendizagem realizada pelos formandos;
  - 3.2 — Avaliar o processo formativo;
  - 3.3 — Reestruturar o plano de desenvolvimento da formação.

### Competências

#### Saberes-fazer

- 1 — Ser capaz de compreender e integrar-se no contexto técnico em que exerce a sua actividade: a população activa, o mundo do trabalho e os sistemas de formação, o domínio técnico-científico e ou tecnológico, objecto de formação; a família profissional da formação, o papel e o perfil do formador; os processos de aprendizagem e a relação pedagógica; a concepção e organização de cursos ou acções de formação.
- 2 — Ser capaz de adaptar-se a diferentes contextos organizacionais e a diferentes grupos de formandos.
- 3 — Ser capaz de planificar e preparar as sessões de formação, o que envolve:

Ser capaz de analisar o contexto específico das sessões: objectivos, programa, perfis de entrada e saída, condições de realização da acção;  
Ser capaz de conceber planos das sessões;  
Ser capaz de definir objectivos pedagógicos;  
Ser capaz de analisar e estruturar os conteúdos de formação;  
Ser capaz de seleccionar os métodos e as técnicas pedagógicas;  
Ser capaz de conceber e elaborar os suportes didácticos;  
Ser capaz de conceber e elaborar os instrumentos de avaliação.

- 4 — Ser capaz de conduzir/mediar o processo de formação/aprendizagem em grupo de formação, o que envolve:

Ser capaz de desenvolver os conteúdos de formação;  
Ser capaz de desenvolver a comunicação no grupo;  
Ser capaz de motivar os formandos;  
Ser capaz de gerir os fenómenos de relacionamento interpessoal e de dinâmica do grupo;  
Ser capaz de gerir os tempos e os meios materiais necessários à formação;  
Ser capaz de utilizar os métodos, técnicas, instrumentos e auxiliares didácticos.

- 5 — Ser capaz de gerir a progressão na aprendizagem dos formandos, o que envolve:

Ser capaz de efectuar a avaliação formativa informal;  
Ser capaz de efectuar a avaliação formativa formal;  
Ser capaz de efectuar a avaliação final ou sumativa.

- 6 — Ser capaz de avaliar a eficiência e eficácia da formação, o que envolve:

Ser capaz de avaliar o processo formativo;  
Ser capaz de participar na avaliação do impacto da formação nos desempenhos profissionais.

### Saberes-ser

- 1 — Saber estar em situação profissional no posto de trabalho, na empresa/organização, no mercado de trabalho, implicando, nomeadamente, assiduidade, pontualidade, postura pessoal e profissional, aplicação ao trabalho, co-responsabilidade e autonomia, boas relações de trabalho, capacidade de negociação, espírito de equipa e autodesenvolvimento pessoal e profissional.
- 2 — Ser capaz de se relacionar com os outros e consigo próprio, implicando, nomeadamente, comunicação interpessoal, liderança, estabilidade emocional, tolerância, resistência à frustração, auto-confiança, auto-crítica e sentido ético pessoal e profissional.
- 3 — Ser capaz de se relacionar com o objecto de trabalho, implicando, nomeadamente, criatividade, flexibilidade, espírito de iniciativa e abertura à mudança, capacidade de análise e de síntese, de planificação e organização, de resolução de problemas e de tomada de decisão.

### Formação profissional

#### Áreas temáticas:

O formador e o contexto técnico em que exerce a sua actividade;  
Factores e processos de aprendizagem;  
Métodos e técnicas pedagógicas;  
Relação pedagógica e animação de grupos em formação;  
Os recursos didácticos na formação;  
Definição de objectivos de formação;

A avaliação da aprendizagem;  
A planificação de sessões de formação;  
Avaliação da eficiência e da eficácia da formação.

#### **Nível de qualificação**

O nível de qualificação do formador depende não apenas da competência pedagógica mas também das competências técnicas ligadas aos conteúdos objecto de formação.

*Observação.* — O desenvolvimento da formação deve incluir, obrigatoriamente, prática simulada da função formador.

## PERFIL PROFISSIONAL DE MOTORISTA DE TÁXI (M/F)

Código — TRO-001.

Área de actividade — transportes rodoviários.

Objectivo global — conduzir veículos automóveis ligeiros para o transporte público de passageiros.

Saídas profissionais — motorista de táxi (m/f).

### Actividades

1 — Verificar a documentação respeitante ao veículo e ao serviço de transporte.

2 — Zelar pelas condições de higiene e de segurança de circulação, verificando o estado geral do veículo.

3 — Conduzir veículos automóveis ligeiros de passageiros para o transporte em regime de aluguer, respeitando as regras de segurança e zelando pela comodidade dos passageiros:

3.1 — Acolher e atender os passageiros, com correcção e urbanidade, fornecendo informações e sugestões;

3.2 — Conduzir o veículo de forma segura e económica;

3.3 — Garantir o carregamento, acondicionamento e descarga das bagagens dos passageiros em termos adequados às condições de conservação e segurança.

4 — Facturar, calculando o preço em função das tarefas em vigor, e cobrar os serviços prestados, emitindo recibos.

5 — Preencher a documentação de fecho do serviço e prestar contas.

6 — Providenciar a continuidade do serviço, actuando, no que está ao seu alcance, na resolução de situações anómalas.

### Competências

#### Saberes

1 — Língua inglesa (conversação elementar).

2 — Língua portuguesa.

3 — Noções básicas de mecânica automóvel.

4 — Condução básica de veículos automóveis ligeiros (categoria B).

5 — Normas legais de circulação (Código da Estrada e legislação complementar).

6 — Técnicas de condução económica e defensiva.

7 — Noções básicas de legislação do trabalho.

8 — Regulamentação e documentação relativas ao transporte público de aluguer em veículos ligeiros de passageiros.

9 — Legislação aplicável à segurança e defesa pessoal.

10 — Topografia.

11 — Principais redes viárias.

12 — Higiene e segurança rodoviária.

13 — Técnicas de comunicação e atendimento adequadas ao transporte rodoviário de passageiros.

14 — Noções básicas de facturação.

#### Saberes-fazer

1 — Controlar as condições de manutenção e limpeza do veículo para o serviço de transporte.

2 — Conduzir de forma segura e económica veículos ligeiros de passageiros.

3 — Usar uma comunicação assertiva com passageiros, autoridades e público em geral.

4 — Acondicionar correctamente a bagagem a transportar.

5 — Usar o taxímetro e calcular o tempo do serviço em função das tarifas.

6 — Emitir recibos e preencher a documentação relativa ao fecho do serviço.

7 — Usar os meios de comunicação disponíveis.

8 — Reconhecer anomalias a partir dos sintomas apresentados pelo veículo.

9 — Assegurar a resolução de pequenas avarias do veículo.

10 — Assegurar os primeiros socorros a vítimas aquando de acidente.

11 — Actuar adequadamente em caso de acidente.

12 — Usar o extintor em caso de incêndio.

13 — Usar os meios de segurança autorizados em situações de risco.

#### Saberes-ser

1 — Facilitar o relacionamento interpessoal com os clientes, com vista à criação de um clima de empatia.

2 — Decidir sobre as soluções mais adequadas na resolução de problemas decorrentes das solicitações e reclamações de clientes.

3 — Assumir comportamentos de idoneidade perante os clientes de forma a criar um clima de segurança.

4 — Demonstrar comportamentos estáveis no plano afectivo e emocional.

### Formação profissional — áreas temáticas

#### Domínio sócio-cultural:

Comunicação oral e escrita;

Inglês técnico elementar;

Desenvolvimento pessoal, profissional e social.

#### Domínio científico-tecnológico:

Condução básica;

Normas legais de circulação;

Mecânica automóvel;

Técnicas de manutenção de veículos automóveis;

Geografia;

Técnicas de condução;

Legislação do trabalho;

Regulamentação da actividade;

Higiene e segurança dos transportes;

Comportamentos e atitudes;

Aspectos práticos do serviço de transporte;

Segurança do motorista.

*Observação.* — Os cursos de formação profissional nesta área devem integrar uma componente teórica e uma componente prática, a desenvolver em contexto de formação e em contexto real de trabalho.

Nível de qualificação — 2.



## PERFIL PROFISSIONAL DE TÉCNICO(A) SUPERIOR DE SEGURANÇA E HIGIENE DO TRABALHO

Código — SHT-001.

Área de actividade — segurança e higiene do trabalho.

Objectivo global — desenvolver, coordenar e controlar as actividades de prevenção e de protecção contra riscos profissionais.

Saídas profissionais — técnico(a) superior de segurança e higiene do trabalho.

### Actividades

1 — Colaborar na definição da política geral da empresa relativa à prevenção de riscos e planear e implementar o correspondente sistema de gestão:

1.1 — Elaborar diagnósticos que permitam caracterizar a organização da empresa, quanto à natureza dos produtos ou serviços produzidos ou comercializados, processos produtivos, estrutura organizacional e económico-financeira, circuitos produtivos e administrativos, recursos humanos, natureza jurídica, cultura empresarial e outros elementos relevantes na óptica da prevenção;

1.2 — Elaborar o plano de prevenção de riscos profissionais, em função de modelos teóricos, da política geral da empresa, da realidade diagnosticada e das análises de custo/benefício, dos planos específicos de prevenção e protecção exigidos pela legislação e do plano de emergência;

1.3 — Promover a elaboração de planos específicos de prevenção e protecção exigidos pela legislação aplicável;

1.4 — Participar na elaboração do plano de emergência, assegurando a integração dos planos específicos de combate ao sinistro, de evacuação e de primeiros socorros.

2 — Desenvolver processos de avaliação de riscos profissionais:

2.1 — Identificar os perigos associados às condições de segurança, aos contaminantes químicos, físicos e biológicos e à organização e carga de trabalho;

2.2 — Estimar os riscos a partir de metodologias e técnicas adequadas aos perigos detectados;

2.3 — Valorar os riscos a partir da comparação dos resultados obtidos na estimativa dos riscos com os critérios de referência previamente estabelecidos.

3 — Conceber, programar e desenvolver medidas de prevenção e de protecção:

3.1 — Conceber, estruturar e propor medidas de prevenção e de protecção observando, nomeadamente, os princípios gerais de prevenção, as disposições legais e as análises de custo/benefício;

3.2 — Implementar e acompanhar a execução das medidas de prevenção e de protecção;

3.3 — Assegurar a eficiência dos sistemas necessários à operacionalidade das medidas de prevenção e de protecção implementadas, acompanhando as actividades de manutenção dos sistemas e equipamentos de trabalho e controlando o cumprimento dos procedimentos preestabelecidos;

3.4 — Gerir o aprovisionamento e conservação dos equipamentos de protecção individual, bem como a instalação e manutenção da sinalização de segurança;

3.5 — Avaliar a eficácia das medidas implementadas através da reavaliação dos riscos e da análise comparativa com a situação inicial.

4 — Coordenar tecnicamente as actividades de segurança e higiene no trabalho, assegurando o enquadramento e a orientação técnica dos profissionais da área da segurança e higiene no trabalho.

5 — Participar na organização do trabalho:

5.1 — Integrar as medidas de prevenção e de protecção na fase de projecto ou de licenciamento de instalações;

5.2 — Participar nas vistorias aos locais de forma a assegurar o cumprimento das medidas de prevenção e de protecção preconizadas;

5.3 — Integrar as medidas de prevenção e de protecção na concepção de processo de trabalho e na organização dos postos de trabalho.

6 — Gerir o processo de utilização de recursos externos nas actividades de prevenção e de protecção:

6.1 — Identificar recursos externos e propor a sua contratação, participando na elaboração dos cadernos de encargos;

6.2 — Enquadrar e acompanhar a acção dos serviços contratados, disponibilizando a informação e os meios necessários à sua intervenção, promovendo a sua articulação com os diversos departamentos da empresa, analisando as propostas formuladas e participando na implementação das respectivas medidas;

6.3 — Avaliar o desempenho dos serviços contratados e a adequabilidade e a viabilidade das medidas preconizadas.

7 — Assegurar a organização da documentação necessária à gestão da prevenção na empresa:

7.1 — Promover a elaboração de registos, identificando domínios e conteúdos, concebendo instrumentos e assegurando o seu preenchimento;

7.2 — Organizar e actualizar documentação através do tratamento e arquivo regular da informação contida nos registos;

7.3 — Estruturar a acessibilidade da informação, analisando os domínios e conteúdos a disponibilizar nas diversas unidades da empresa, identificando os destinatários e utilizadores e assegurando o envio da respectiva documentação.

8 — Promover a informação e a formação dos trabalhadores e demais intervenientes nos locais de trabalho:

8.1 — Conceber o programa de informação sobre prevenção de riscos profissionais, identificando as necessidades de informação e participando na concepção de conteúdos e suportes de informação;

8.2 — Implementar o programa de informação através da difusão de suportes de informação, da participação em sessões de sensibilização e da prestação de informações;

8.3 — Avaliar a eficácia do programa de informação, concebendo e utilizando instrumentos adequados, identificando desvios entre a informação transmitida e as práticas;

8.4 — Conceber o programa de formação, identificando as necessidades de formação, participando na definição de objectivos e conteúdos pedagógicos e na identificação dos meios e condições de execução da formação;

8.5 — Implementar o programa de formação, ministrando ou acompanhando acções de formação e participando no processo de avaliação dos formandos;

8.6 — Avaliar o programa de formação, concebendo ou participando na concepção de instrumentos adequados e avaliando o impacto da formação ao nível dos comportamentos e das disfunções diagnosticadas.

9 — Promover a integração da prevenção nos sistemas de comunicação da empresa, preparando e disponibilizando a necessária informação específica:

9.1 — Definir procedimentos de integração da prevenção nos sistemas de informação e nos circuitos de comunicação da empresa;

9.2 — Elaborar os instrumentos e suportes de informação específicos necessários à integração da prevenção no funcionamento dos diversos sectores da empresa;

9.3 — Promover a implementação de procedimentos de comunicação, assegurando a disponibilidade e acessibilidade da informação junto dos utilizadores;

9.4 — Avaliar a adequabilidade dos instrumentos de informação e a eficácia dos procedimentos de comunicação.

10 — Dinamizar processos de consulta e de participação dos trabalhadores:

10.1 — Apoiar tecnicamente as actividades de consulta e o funcionamento dos órgãos de participação dos trabalhadores da empresa no âmbito da prevenção;

10.2 — Analisar as propostas resultantes da participação dos trabalhadores, avaliando a sua viabilidade e propondo a implementação das medidas de prevenção e de protecção sugeridas.

11 — Desenvolver as relações da empresa com os organismos da rede de prevenção:

11.1 — Organizar os elementos necessários às notificações obrigatórias;

11.2 — Organizar os elementos necessários à obtenção de apoio técnico de organismos da rede, identificando as respectivas competências e capacidades e disponibilizando a informação necessária ao apoio a solicitar;

11.3 — Coordenar ou acompanhar o desenvolvimento de auditorias e inspecções.

#### Competências

##### Saberes

1 — Língua inglesa ou francesa (interpretação de documentação técnica).

2 — Informática na óptica do utilizador.

3 — Noções de legislação laboral.

4 — Legislação, regulamentos e normas sobre segurança, higiene e saúde do trabalho.

5 — Gestão das organizações e planeamento.

6 — Ergonomia.

7 — Noções de psicossociologia do trabalho.

8 — Noções básicas de anatomia e fisiologia.

9 — Noções básicas de toxicologia.

10 — Noções básicas de química, electricidade, mecânica, acústica e termodinâmica.

11 — Noções básicas de ventilação industrial.

12 — Noções básicas de desenho técnico.

13 — Noções de estatística e fiabilidade.

14 — Segurança do trabalho.

15 — Higiene do trabalho.

16 — Gestão da prevenção.

17 — Avaliação de riscos profissionais.

18 — Medidas de prevenção e de protecção.

19 — Organização da emergência.

20 — Noções de comunicação e de informação.

21 — Relações interpessoais e dinâmica de grupos.

22 — Concepção, gestão e desenvolvimento da formação.

##### Saberes-fazer

1 — Aplicar os princípios, modelos e técnicas de planeamento à organização do sistema gestão da prevenção de riscos e à elaboração do plano de prevenção de riscos profissionais.

2 — Aplicar as metodologias de análise de custo/benefício no domínio do planeamento da prevenção de riscos.

3 — Identificar as situações que exigem a elaboração de planos específicos de prevenção e de protecção.

4 — Identificar as situações que requerem planos de emergência e aplicar os princípios e técnicas de organização da emergência à estruturação do plano.

5 — Utilizar os métodos e as técnicas adequados à avaliação dos riscos associados às condições de segurança e higiene do trabalho, aos factores ergonómicos e psicossociais e à organização do trabalho.

6 — Analisar e definir medidas de prevenção e de protecção.

7 — Operacionalizar e controlar a implementação das medidas de prevenção e de protecção.

8 — Orientar tecnicamente a actividade dos profissionais na área da segurança e higiene do trabalho, relativamente à avaliação e controlo de riscos, às intervenções no contexto de acidentes e incidentes e à adopção das medidas correctivas.

9 — Aplicar metodologias e técnicas de avaliação de riscos potenciais na fase de concepção de locais, postos e processos de trabalho.

10 — Aplicar técnicas de identificação de necessidades de informação relativamente à prevenção de riscos profissionais.

11 — Aplicar técnicas de comunicação na concepção de programas, na elaboração de instrumentos de informação e na difusão de suportes de informação.

12 — Utilizar técnicas adequadas à avaliação da qualidade e eficácia da informação junto dos destinatários.

13 — Aplicar técnicas de identificação de necessidades de formação relativamente a prevenção de riscos profissionais.

14 — Aplicar técnicas de concepção de programas e de elaboração de conteúdos de formação.

15 — Utilizar técnicas adequadas à avaliação da qualidade e eficácia da formação.

16 — Aplicar as técnicas de comunicação em sessões de sensibilização e na concretização de acções de formação.

17 — Elaborar propostas tendo em vista a dinamização do funcionamento dos órgãos de participação da empresa e das actividades de consulta dos trabalhadores e seus representantes no âmbito da prevenção.

18 — Identificar nos diversos sectores da empresa os dados informativos necessários à gestão do sistema de prevenção.

19 — Definir os domínios e os conteúdos dos registos dos dados, efectuar o tratamento, arquivo e actualização da informação e elaborar as notificações obrigatórias.

20 — Promover a articulação da empresa com os organismos da rede de prevenção com vista à obtenção de apoio técnico e ao intercâmbio de informação.

21 — Identificar necessidades em termos de recursos humanos e de serviços no âmbito da prevenção e da protecção, elaborar cadernos de encargos e seleccionar os recursos ou serviços a contratar.

22 — Apoiar auditorias e inspecções externas, no sentido de fornecer as informações relevantes e os meios necessários e de integrar as conclusões e recomendações.

Saberes-ser

1 — Compreender e adaptar-se a diferentes contextos organizacionais e a diferentes grupos.

2 — Decidir sobre as soluções mais adequadas na resolução de situações concretas.

3 — Facilitar o relacionamento interpessoal com os interlocutores internos e externos com vista ao desenvolvimento de um bom nível de colaboração.

4 — Motivar os trabalhadores na adopção de comportamentos seguros no exercício da actividade profissional.

5 — Coordenar uma equipa de profissionais, assegurando a assunção de níveis de responsabilidade e motivação adequados.

6 — Dialogar no sentido de encontrar as medidas adequadas à resolução dos problemas e ao desenvolvimento da cooperação entre todos os intervenientes.

7 — Comunicar, a nível individual e em público, com interlocutores diferenciados.

**Formação profissional**

Áreas temáticas:

Noções de estatística e fiabilidade;  
Legislação, regulamentos e normas sobre segurança, higiene e saúde do trabalho;  
Gestão das organizações;  
Gestão da prevenção;  
Avaliação de riscos profissionais;  
Controlo de riscos profissionais;  
Organização da emergência;  
Higiene do trabalho;  
Segurança do trabalho;  
Ergonomia;  
Psicossociologia do trabalho;  
Técnicas de informação, de comunicação e de negociação;  
Concepção e gestão da formação.

*Observação.* — Os cursos de formação profissional nesta área devem integrar uma componente teórica e uma componente prática, a desenvolver em contexto de formação e em contexto real de trabalho.

Nível de qualificação — 5.



## PERFIL PROFISSIONAL DE TÉCNICO(A) DE SEGURANÇA E HIGIENE DO TRABALHO

Código — SHT-001.

Área de actividade — segurança e higiene do trabalho.  
Objectivo global — desenvolver actividades de prevenção e de protecção contra riscos profissionais.

Saídas profissionais — técnico(a) de segurança e higiene do trabalho.

### Actividades

1 — Colaborar no planeamento e na implementação do sistema de gestão de prevenção da empresa:

1.1 — Participar na elaboração de diagnósticos que permitam caracterizar o processo produtivo;

1.2 — Participar na elaboração do plano de prevenção de riscos profissionais;

1.3 — Participar na elaboração ou desenvolvimento de planos específicos de prevenção e protecção exigidos pela legislação;

1.4 — Participar na definição dos procedimentos a adoptar em situações de emergência, designadamente, de combate ao sinistro, de evacuação e de primeiros socorros.

2 — Colaborar no processo de avaliação de riscos profissionais:

2.1 — Identificar perigos associados às condições de segurança, aos contaminantes químicos, físicos e biológicos e à organização e carga de trabalho;

2.2 — Estimar riscos a partir de metodologias e técnicas adequadas aos perigos detectados;

2.3 — Valorar riscos a partir da comparação dos resultados obtidos na estimativa dos riscos com critérios de referência previamente estabelecidos.

3 — Desenvolver e implementar medidas de prevenção e de protecção:

3.1 — Propor medidas de prevenção e de protecção observando, nomeadamente, os princípios gerais de prevenção e as disposições legais;

3.2 — Implementar e acompanhar a execução das medidas de prevenção e de protecção;

3.3 — Assegurar a eficiência dos sistemas necessários à operacionalidade das medidas de prevenção e de protecção implementadas, acompanhando as actividades de manutenção dos sistemas e equipamentos de trabalho e verificando o cumprimento dos procedimentos preestabelecidos;

3.4 — Gerir o aprovisionamento e a utilização de equipamentos de protecção individual e assegurar a instalação e manutenção da sinalização de segurança;

3.5 — Avaliar a eficácia das medidas implementadas através da reavaliação dos riscos e da análise comparativa com a situação inicial.

4 — Colaborar na concepção de locais, postos e processos de trabalho:

4.1 — Participar nas vistorias aos locais de forma a assegurar o cumprimento das medidas de prevenção e de protecção preconizadas;

4.2 — Participar na integração das medidas de prevenção e de protecção na concepção de processos de trabalho e na organização dos postos de trabalho.

5 — Colaborar no processo de utilização de recursos externos nas actividades de prevenção e de protecção:

5.1 — Participar na identificação de recursos externos e no processo da sua contratação;

5.2 — Acompanhar a acção dos serviços contratados, disponibilizando a informação e contribuindo para a

obtenção dos meios necessários à sua intervenção, promovendo a sua articulação com os diversos sectores da empresa e participando na implementação das respectivas medidas;

5.3 — Participar no processo de avaliação do desempenho dos serviços contratados e da adequabilidade e viabilidade das medidas preconizadas.

6 — Assegurar a organização da documentação necessária ao desenvolvimento da prevenção na empresa:

6.1 — Elaborar registos e organizar e actualizar documentação através do tratamento e arquivo regular da informação;

6.2 — Garantir a acessibilidade da informação, identificando os destinatários e utilizadores e assegurando o envio da respectiva documentação.

7 — Colaborar nos processos de informação e formação dos trabalhadores e demais intervenientes nos locais de trabalho:

7.1 — Identificar necessidades de informação e participar na concepção de conteúdos e suportes de informação;

7.2 — Difundir suportes de informação, participar em sessões de sensibilização e prestar informações;

7.3 — Participar na avaliação da eficácia do programa de informação, utilizando instrumentos adequados e identificando desvios entre a informação transmitida e as práticas;

7.4 — Participar na identificação de necessidades de formação, na definição de objectivos e conteúdos de formação, na selecção de instrumentos pedagógicos e na identificação dos meios e condições de desenvolvimento da formação;

7.5 — Ministar ou acompanhar acções de formação e participar no processo de avaliação dos formandos;

7.6 — Participar na avaliação do programa de formação, utilizando instrumentos adequados e avaliando o impacto da formação ao nível dos comportamentos e das disfunções diagnosticadas.

8 — Colaborar na integração da prevenção no sistema de comunicação da empresa:

8.1 — Participar na implementação de procedimentos de comunicação, assegurando a difusão da informação relativa a prevenção junto dos destinatários;

8.2 — Participar na avaliação da adequabilidade dos instrumentos de informação e da eficácia dos procedimentos de comunicação.

9 — Colaborar no desenvolvimento de processos de consulta e de participação dos trabalhadores:

9.1 — Apoiar tecnicamente as actividades de consulta e o funcionamento dos órgãos de participação dos trabalhadores da empresa no âmbito da prevenção;

9.2 — Participar na análise das propostas resultantes da participação dos trabalhadores.

10 — Colaborar no desenvolvimento das relações da empresa com os organismos da rede de prevenção:

10.1 — Recolher os elementos necessários às notificações obrigatórias;

10.2 — Organizar os elementos necessários à obtenção de apoio técnico de organismos da rede, identificando as respectivas competências e capacidades e disponibilizando a informação necessária ao apoio a solicitar;

10.3 — Acompanhar o desenvolvimento de auditorias e inspecções.

#### Competências

##### Saberes

- 1 — Língua inglesa ou francesa (interpretação de documentação técnica).
- 2 — Informática na óptica do utilizador.
- 3 — Legislação, regulamentos e normas sobre segurança, higiene e saúde no trabalho.
- 4 — Noções básicas de organização do trabalho.
- 5 — Noções básicas de ergonomia.
- 6 — Noções básicas de estatística e probabilidades.
- 7 — Noções básicas de química, electricidade, mecânica, acústica e termodinâmica.
- 8 — Noções básicas de ventilação industrial.
- 9 — Noções básicas de desenho técnico.
- 10 — Noções básicas de toxicologia.
- 11 — Segurança do trabalho.
- 12 — Higiene do trabalho.
- 13 — Gestão da prevenção.
- 14 — Avaliação de riscos profissionais.
- 15 — Medidas de prevenção e de protecção.
- 16 — Procedimentos de emergência.
- 17 — Noções básicas de comunicação e de informação.
- 18 — Relações interpessoais e dinâmica de grupos.
- 19 — Noções de pedagogia.

##### Saberes-fazer

- 1 — Aplicar técnicas de planeamento ao sistema de gestão da prevenção e à elaboração do plano de prevenção de riscos profissionais da empresa.
- 2 — Identificar situações que exigem a elaboração de planos específicos de prevenção e de protecção.
- 3 — Identificar as situações que exigem planos de emergência e recolher a informação relativa aos recursos disponíveis.
- 4 — Aplicar os procedimentos estabelecidos nos planos de emergência.
- 5 — Utilizar técnicas adequadas à avaliação dos riscos associados às condições de segurança e higiene no trabalho, aos factores ergonómicos e psicossociais e à organização do trabalho.
- 6 — Seleccionar medidas de prevenção e de protecção em função da avaliação dos diferentes riscos e tendo em conta as disposições legais e os princípios gerais de prevenção.
- 7 — Operacionalizar a implementação de sistemas e equipamentos de prevenção e de protecção.
- 8 — Aplicar técnicas e procedimentos de verificação da funcionalidade de sistemas e equipamentos de prevenção e de protecção.
- 9 — Seleccionar equipamentos de protecção individual em função das características dos utilizadores, da natureza dos riscos e dos tipos de trabalho.
- 10 — Identificar e caracterizar os diversos sinais de segurança e definir a sua localização.
- 11 — Identificar recursos externos e necessidades de contratação.
- 12 — Identificar informação e outros meios da empresa necessários à acção dos recursos externos.
- 13 — Identificar instrumentos, domínios e conteúdos dos registos relativos à prevenção dos riscos profissionais.

14 — Aplicar técnicas de organização da documentação.

15 — Aplicar técnicas de identificação de necessidades de informação dos diferentes destinatários e utilizadores.

16 — Aplicar técnicas de identificação de necessidades de formação dos diferentes destinatários e utilizadores.

17 — Aplicar técnicas de comunicação em sessões de sensibilização, na concretização de acções de formação e na difusão da informação.

18 — Aplicar técnicas de avaliação da eficácia da informação.

19 — Aplicar técnicas de avaliação da eficácia da formação.

20 — Organizar informação técnica a disponibilizar aos órgãos de participação e às actividades de consulta dos trabalhadores em domínios específicos da prevenção.

21 — Identificar domínios e conteúdos das notificações obrigatórias.

22 — Identificar organismos da rede de prevenção e respectivas competências.

23 — Apoiar auditorias e inspecções externas no sentido de disponibilizar informação e outros meios necessários.

##### Saberes-ser

1 — Compreender e adaptar-se a diferentes contextos organizacionais e a diferentes grupos.

2 — Tomar iniciativa no sentido de encontrar soluções adequadas na resolução de situações concretas de risco.

3 — Facilitar o relacionamento interpessoal com os interlocutores internos e externos com vista ao desenvolvimento de um bom nível de cooperação.

4 — Motivar os trabalhadores na adopção de comportamentos seguros no exercício da actividade profissional.

5 — Comunicar, a nível individual e em público, com interlocutores diferenciados.

#### Formação profissional — áreas temáticas

##### Domínio sócio-cultural:

Organização do trabalho;  
Psicossociologia do trabalho;  
Informação e comunicação;  
Noções de pedagogia;  
Legislação, regulamentos e normas sobre segurança, higiene e saúde no trabalho.

##### Domínio científico-tecnológico:

Noções básicas de estatística e probabilidades;  
Gestão da prevenção;  
Procedimentos de emergência;  
Avaliação de riscos;  
Higiene do trabalho;  
Segurança do trabalho;  
Noções básicas de ergonomia.

*Observação.* — Os cursos de formação profissional nesta área devem integrar uma componente teórica e uma componente prática, a desenvolver em contexto de formação e em contexto real de trabalho.

Nível de qualificação — 3.