

# 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 1260\$00  
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>A</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 66	N.º 31	P. 2583-2702	22-AGOSTO-1999
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	----------------

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

	Pág.
Despachos/portarias:	
Portarias de regulamentação do trabalho:	
— PRT para os trabalhadores administrativos .....	2587
Portarias de extensão:	
— Aviso para PE das alterações do CCT entre a ADAPI — Assoc. dos Armadores das Pescas Industriais e o Sind. Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas e outro (pescas do arrasto do largo — crustáceos) .....	2589
— Aviso para PE das alterações do CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras de Carne de Aves e diversas associações sindicais .....	2589
— Aviso para PE do AE entre a UNICER — União Cervejeira, S. A., e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Bebidas da Região Norte e Centro e outros .....	2590

### Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a ADAPI — Assoc. dos Armadores das Pescas Industriais e o Sind. Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas e outro (pesca do arrasto do largo — crustáceos) — Alteração salarial e outras .....	2590
— CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras da Carne de Aves e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras .....	2593
— CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras de Carne de Aves e a FEP-CES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outras .....	2594
— 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 .....	2595
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Guarda-Sóis e Acessórios e a FEP-CES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras .....	2596
— CCT entre a AGEFE — Assoc. Portuguesa dos Grossistas e Importadores de Material Eléctrico, Electrónico, Electrodoméstico, Fotográfico e de Relojoaria e a FEP-CES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras .....	2598
— CCT entre a APFAO — Assoc. Portuguesa dos Fornecedores de Artigos de Óptica e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras .....	2600

— CCT entre a ACRAL — Assoc. do Comércio e Serviços da Região do Algarve e outra e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras .....	2602
— CCT entre a Assoc. Nacional dos Ópticos e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras. ....	2603
— 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 — Alterações salarial e outras .....	2604
— CCT entre a APOMEPA — Assoc. Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras .....	2606
— AE entre a INCM — Imprensa Nacional-Casa da Moeda, S. A., e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros .....	2608
— AE entre a INCM — Imprensa Nacional-Casa da Moeda, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços .....	2643
— AE entre a DOCAPESCA — Portos e Lotas, S. A., e a Feder. dos Sind. do Sector da Pesca — Alteração salarial e outras .....	2678
— AE entre a DOCAPESCA — Portos e Lotas, S. A., e o SINDEPESCAS — Sind. Democrático das Pescas — Alteração salarial e outras .....	2680
— Acordo de adesão entre a Tabaqueira — Empresa Industrial de Tabacos, S. A., e o Sind. dos Economistas ao AE entre aquela empresa e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros .....	2683
— Acordo de adesão entre a Tabaqueira — Empresa Industrial de Tabacos, S. A., e o Sind. dos Engenheiros da Região Sul ao AE entre aquela empresa e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros .....	2683

## Organizações do trabalho:

### Associações sindicais:

#### I — Estatutos:

— Assoc. Sindical dos Diplomatas Portugueses — Alteração .....	2683
— União dos Sind. do Algarve/CGTP-IN — Alteração .....	2688
— Sind. Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários (alteração) — Rectificação .....	2688

#### II — Corpos gerentes:

— União dos Sind. do Algarve/CGTP-IN .....	2688
--	------

### Associações patronais:

#### I — Estatutos:

— APIFER — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Ferragens — Alteração .....	2689
— Assoc. Comercial e Industrial de Vizela — Alteração .....	2694
— ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares — Alteração .....	2695

#### II — Corpos gerentes:

— Assoc. Comercial do Dist. de Beja .....	2700
---	------

### Comissões de trabalhadores:

#### I — Estatutos:

— Círculo de Leitores — Alteração .....	2700
---	------

II — Identificação:

— Círculo de Leitores .....	2701
— PLASQUISA, Plásticos Agro-Industriais, S. A. ....	2701
— FERFOR — Empresa Industrial de Ferramentas e Forjados, S. A. ....	2701
— Fundação de Dois Portos, S. A. ....	2701
— Banco Espírito Santo — Subcomissões .....	2702



**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

### PRT para os trabalhadores administrativos

As condições de trabalho dos trabalhadores administrativos de sectores de actividade em que não é possível a contratação colectiva são reguladas pela portaria de regulamentação do trabalho publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 1996, cuja tabela salarial e subsídio de refeição foram, entretanto, objecto de actualização através das portarias de regulamentação do trabalho publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 44, de 29 de Novembro de 1996, 35, de 22 de Setembro de 1997, e 2, de 15 de Janeiro de 1999.

Dado que se mantém a falta de enquadramento associativo patronal que tem justificado o recurso à regulamentação administrativa das condições de trabalho, o Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais determinou, por despacho de 2 de Março de 1999, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de Março de 1999, a realização dos estudos preparatórios para a actualização da citada portaria.

A actualização da tabela de remunerações mínimas e do subsídio de refeição tem em consideração, nomeadamente, o acréscimo do salário mínimo nacional, os salários efectivos para as profissões abrangidas e os aumentos acordados em convenções colectivas publicadas no 1.º trimestre de 1999.

A consagração generalizada, por via convencional, de um dia de descanso complementar motivou a correspondente adaptação no texto da portaria, com salvaguarda das pequenas empresas onde tal alargamento se poderá mostrar impraticável.

Por outro lado, a futura regulamentação do trabalho a tempo parcial, particularmente no que respeita à concessão do subsídio de refeição, esteve na origem da intro-

dução, na presente revisão, de disposição regulamentadora da matéria.

Também o facto de, em breve, a gasolina super deixar de estar afectada ao uso corrente contribuiu para a adequada alteração no regime de pagamento das deslocações em serviço, quando utilizada viatura própria.

Finalmente, a entrada em vigor da Lei n.º 45/98, de 6 de Agosto, justificou o reajustamento dos níveis inferiores da tabela de remunerações mínimas, com a eliminação do seu nível XII.

Nestes termos:

Manda o Governo, ao abrigo da alínea a) do n.º 1 do artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelos Ministros da Administração Interna, do Equipamento, do Planeamento e da Administração do Território, da Economia, da Agricultura, do Desenvolvimento Rural e das Pescas, do Trabalho e da Solidariedade e da Cultura, o seguinte:

O n.º 2 do artigo 10.º, o artigo 13.º, a alínea c) do n.º 3 do artigo 15.º, os n.ºs 2 e 3 do artigo 20.º e o anexo IV da portaria de regulamentação do trabalho publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 1996, objecto de actualização parcial através das portarias de regulamentação do trabalho publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 44, de 29 de Novembro de 1996, 35, de 22 de Setembro de 1997, e 2, de 15 de Janeiro de 1999, passam a ter a seguinte redacção:

«Artigo 10.º

**Duração do trabalho**

1 — .....

2 — O trabalhador tem direito a um dia de descanso por semana, para além do dia de descanso semanal obri-

gatório, exceptuados os casos de empresas com quatro ou menos trabalhadores ao seu serviço onde estes apenas terão direito a meio dia de descanso complementar, sem prejuízo de o período normal de trabalho diário poder ser de oito horas para concessão de um dia completo de descanso semanal complementar.

3 — .....

4 — .....

### Artigo 13.º

#### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a subsídio de refeição no valor de 310\$ por cada dia completo de trabalho prestado.

2 — Os trabalhadores a tempo parcial têm direito a subsídio de refeição na proporção do período normal de trabalho diário prestado.

3 — O subsídio de refeição não é considerado para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

4 — Os trabalhadores não têm direito ao subsídio de refeição quando a entidade patronal fornecer integralmente as refeições ou participar no respectivo preço com, pelo menos, 310\$ diários.

### Artigo 15.º

#### Deslocações

1 — .....

2 — .....

3 — .....

a) .....

b) .....

c) Transporte em caminho de ferro (1.ª classe) ou avião ou 28% do preço do litro da gasolina sem chumbo de custo mais baixo, por cada quilómetro percorrido, se for autorizado a utilizar viatura própria, na falta de viatura fornecida pela entidade patronal.

4 — .....

5 — .....

### Artigo 20.º

#### Entrada em vigor e eficácia

1 — .....

2 — As remunerações mínimas do anexo IV produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1999.

3 — As diferenças salariais podem ser pagas em até seis prestações mensais de valor igual, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da portaria.

4 — .....

Ministérios da Administração Interna, do Equipamento, do Planeamento e da Administração do Território, da Economia, da Agricultura, do Desenvolvimento Rural e das Pescas, do Trabalho e da Solidariedade e da Cultura, 3 de Agosto de 1999. — Pelo Ministro da Administração Interna, *Armando António Martins Vara*, Secretário de Estado Adjunto do Ministro da Administração Interna. — O Ministro do Equipamento, do Planeamento e da Administração do Território, *João Cardona Gomes Cravinho*. — O Ministro da Economia, *Joaquim Augusto Nunes de Pina Moura*. — O Ministro da Agricultura, do Desenvolvimento Rural e das Pescas, *Luís Manuel Capoulas Santos*. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*, Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais. — O Ministro da Cultura, *Manuel Maria Ferreira Carrilho*.

### ANEXO IV

#### Remunerações mínimas

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações mínimas
I	Director de serviços ..... Secretário-geral .....	139 300\$00
II	Analista de informática ..... Contabilista/técnico de contas ..... Inspector administrativo .....	136 100\$00
III	Chefe de departamento ..... Chefe de divisão ..... Chefe de escritório ..... Chefe de serviços ..... Programador de informática ..... Tesoureiro .....	123 600\$00
IV	Chefe de secção ..... Guarda-livros ..... Técnico de apoio jurídico ..... Técnico de computador ..... Técnico de estatística ..... Técnico de recursos humanos .....	104 900\$00
V	Analista de funções ..... Correspondente em línguas estrangeiras ... Documentalista ..... Escriturário principal ..... Planeador de informática de 1.ª ..... Secretário ..... Subchefe de secção ..... Tradutor .....	96 600\$00
VI	Arquivista de informática ..... Caixa ..... Operador de computador de 1.ª ..... Operador de máquinas auxiliares de 1.ª ... Planeador de informática de 2.ª ..... Primeiro-escriurário .....	86 600\$00
VII	Cobrador de 1.ª ..... Controlador de informática de 1.ª ..... Estagiário (planeador de informática) ...	79 500\$00

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações mínimas
VII	Operador de computador de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas auxiliares de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de registo de dados de 1. <sup>a</sup> ..... Recepcionista de 1. <sup>a</sup> ..... Segundo-escriturário .....	79 500\$00
VIII	Cobrador de 2. <sup>a</sup> ..... Chefe de trabalhadores auxiliares ..... Controlador de informática de 2. <sup>a</sup> ..... Estagiário (operador de computador) ..... Estagiário (operador de máquinas auxiliares) ..... Operador de registo de dados de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de tratamento de texto de 1. <sup>a</sup> ..... Recepcionista de 2. <sup>a</sup> ..... Telefonista de 1. <sup>a</sup> ..... Terceiro-escriturário .....	73 500\$00

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações mínimas
IX	Contínuo de 1. <sup>a</sup> ..... Estagiário (escriturário) ..... Estagiário (controlador de informática) ... Estagiário (recepcionista) ..... Estagiário (operador de registo de dados) ..... Guarda de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de tratamento de texto de 2. <sup>a</sup> ... Porteiro de 1. <sup>a</sup> ..... Telefonista de 2. <sup>a</sup> .....	63 700\$00
X	Contínuo de 2. <sup>a</sup> ..... Guarda de 2. <sup>a</sup> ..... Porteiro de 2. <sup>a</sup> .....	61 400\$00
XI	Trabalhador de limpeza ..... Paquete de 14 a 17 anos .....	61 300\$00

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**Aviso para PE das alterações do CCT entre a ADAPI — Assoc. dos Armadores das Pescas Industriais e o Sind. Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas e outro (pescas do arrasto do largo — crustáceos).**

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 preceito e diploma, tornará a convenção extensiva:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais cujas embarcações estejam registadas nas capitánias do continente 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 da mesma área de registo filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não filiados nos sindicatos outorgantes.

**Aviso para PE das alterações do CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras de Carne de Aves e diversas associações sindicais.**

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 está em estudo nos serviços competentes deste Ministério a emissão de uma PE das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e a FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, nesta data publicadas.

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

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade de abate de aves e de desmanche, corte, preparação e qualificação de carne de aves e respectiva comercialização e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.

**Aviso para PE do AE entre a UNICER — União Cervejeira, S. A., e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Bebidas da Região Norte e Centro 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 está em estudo nos serviços competentes deste Ministério a emissão de uma

portaria de extensão do AE entre a UNICER — União Cervejeira, S. A., e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Bebidas da Região Norte e Centro e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 1999.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará a convenção extensiva aos trabalhadores ao serviço da empresa outorgante das profissões e categorias profissionais nela previstas não filiados nos sindicatos signatários.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a ADAPI — Assoc. dos Armadores das Pescas Industriais e o Sind. Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas e outro (pesca do arrasto do largo — crustáceos) — Alteração salarial e outras.**

### Cláusula 2.ª

#### Vigência e denúncia

.....

2 — A presente convenção produz efeitos a 1 de Agosto de 1999.

### Cláusula 18.ª

#### Alimentação a bordo e em terra

1 — A alimentação a bordo é da responsabilidade do armador, que, para a constituição do rancho colectivo a bordo, contribuirá com uma verba de 900\$ diários por tripulante.

2 — Será ainda facultada à tripulação a água mineral para beber durante a viagem e o levantamento do peixe necessário à confecção das refeições nos pesqueiros e no regresso, até ao porto de armamento.

3 — Fora do porto de armamento, em portos do continente, a alimentação para os tripulantes ao serviço do armador será fornecida por este ou:

- a) Na impossibilidade de a alimentação ser fornecida pelo armador, os tripulantes terão direito a um subsídio diário de 2800\$, se deslocados em serviço durante períodos diários completos, que corresponde às seguintes quantias:

Pequeno-almoço — 200\$;

Almoço — 1200\$;

Jantar — 1200\$;

Ceia — 200\$.

4 — Em porto de armamento, o tripulante que efectue, no mínimo, cinco horas de trabalho terá direito

nesse dia a uma ajuda de custo de 1200\$ ou, por opção do armador, ao fornecimento do almoço.

### Cláusula 20.ª

#### Regime de férias

1 — Todos os tripulantes abrangidos pela presente convenção têm direito em cada ano civil a um período de férias de 22 dias úteis.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro e reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior.

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

4 — O período de férias é proporcional ao tempo de serviço efectivo prestado em cada ano e não poderá ser inferior a 11 dias úteis.

5 — O tripulante contratado a termo, cuja duração inicial ou renovada não atinja um ano, tem direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

6 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído fora dos casos expressamente previstos no regime geral do contrato individual de trabalho, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do tripulante.

7 — Ao cessar o contrato de trabalho, o tripulante tem direito à remuneração das férias vencidas e não gozadas.

8 — A remuneração relativa ao período de férias será a soldada fixa de mar, não podendo ser inferior ao salário mínimo nacional para a indústria e o respectivo subsídio é de igual montante.

### Cláusula 30.<sup>a</sup>

#### Subsídio de Natal

1 — O trabalhador inscrito marítimo que, com referência a 1 de Dezembro de cada ano, tenha um mínimo de um ano de serviço no mesmo armador terá direito a receber, a título de subsídio de Natal ou 13.º mês, uma quantia de montante igual ao vencimento fixo de mar, não podendo ser inferior ao ordenado mínimo nacional para a indústria.

2 — O subsídio previsto no número anterior vence-se à medida que o trabalho vai sendo prestado e tem de ser posto a pagamento até ao dia 15 de Dezembro de cada ano.

3 — Os trabalhadores inscritos marítimos que não completem 1 ano ao serviço do armador em 1 de Dezembro receberão o subsídio constante desta cláusula proporcionalmente ao tempo de serviço.

### Cláusula 46.<sup>a</sup>

#### Falecimento e seguro por incapacidade permanente absoluta ou morte

1 — A entidade patronal efectuará um seguro para os casos de morte ou incapacidade absoluta permanente, por acidente de trabalho, em favor do tripulante, no valor global de 10 000 000\$, que será pago ao próprio ou seus herdeiros, salvo se o trabalhador tiver indicado outro beneficiário.

2 — Falecendo algum tripulante durante a viagem, os seus sucessores têm direito à respectiva retribuição até ao último dia do mês em que tiver ocorrido o falecimento.

3 — No caso do tripulante ter falecido durante a viagem, as despesas com o funeral serão de conta do armador, obrigando-se o mesmo à transladação do corpo para a localidade, dentro do território nacional, a designar pelo cônjuge sobrevivente ou, na falta deste, pelos parentes do tripulante ou de quem com ele vivia em comunhão de mesa e habitação.

4 — Se o tripulante falecer em serviço para a salvação da embarcação, a retribuição é devida por inteiro e por toda a duração da viagem.

### Cláusula 47.<sup>a</sup>

#### Repatriamento

1 — Todo o marítimo tem direito a ser repatriado em qualquer das seguintes circunstâncias:

- a) Quando possui um contrato a termo certo ou para uma viagem específica que termine num país estrangeiro;
- b) Quando acabe o período de pré-aviso dado de acordo com as disposições do contrato matrícula ou do contrato de trabalho do marítimo;
- c) Em caso de doença ou acidente ou de qualquer outra razão médica que exija o seu repatriamento, condicionado à correspondente autorização médica para poder viajar;
- d) Em caso de naufrágio;

- e) Quando o armador não puder continuar cumprindo as suas obrigações legais ou contratuais como empregador do marítimo, em caso de falência, venda de navio, mudança de registo do navio ou qualquer outro motivo análogo;
- f) Quando um navio se dirija para uma zona de guerra, tal como a defina a legislação nacional ou as seguradoras, para a qual o marítimo não consinta em ir;
- g) Em caso de termo ou interrupção de emprego do marítimo como consequência de decisão judicial transitada em julgado ou em caso do emprego ter terminado ou ainda por qualquer outro motivo similar.

2 — Para além do previsto no número anterior, o marítimo tem ainda direito ao repatriamento no final de um período de seis meses de viagem.

3 — O repatriamento será efectuado para a localidade de residência do marítimo, ou porto de recrutamento, ou local previsto no contrato individual de trabalho.

4 — O marítimo tem direito a escolher de entre os diferentes locais de destino previstos, aquele para que deseja ser repatriado.

5 — Incumbe ao armador ou seu representante a responsabilidade de organizar o repatriamento por meios apropriados e rápidos. O meio de transporte normal será a via aérea.

6 — O repatriamento é custeado pelo armador e compreenderá:

- a) A passagem até ao destino escolhido para o repatriamento, em conformidade com o n.º 3 desta cláusula;
- b) O alojamento e a alimentação desde o momento em que o marítimo abandona o navio até à sua chegada ao porto de destino escolhido para o repatriamento;
- c) A retribuição e demais prestações a que teria direito se estivesse embarcado, desde o momento em que o marítimo abandona o navio até à sua chegada ao porto de destino escolhido para o repatriamento;
- d) Transporte até 30 kg de bagagem pessoal do marítimo até ao porto de destino escolhido para o repatriamento;
- e) O tratamento médico, se for necessário, até que o estado do marítimo lhe permita viajar até ao porto escolhido para repatriamento.

7 — Quando o repatriamento tenha lugar por razão imputável ao marítimo, como causa de infracção grave às obrigações, poderá o armador recuperar total ou parcialmente o custo do repatriamento, através de acção judicial accionada para o efeito.

8 — Caso o armador não tome as necessárias disposições para o repatriamento a que o marítimo tenha direito ou não pague o custo respectivo, deverão as autoridades portuguesas mais próximas organizar o repatriamento do marítimo, assumindo os respectivos custos, apresentando posteriormente ao armador os gastos efectuados para que este reembolse aquelas autoridades.

9 — O passaporte ou qualquer outro documento de identidade necessário para o repatriamento, farão parte do custo do repatriamento.

10 — O tempo de espera para repatriamento e o tempo de viagem de repatriamento não serão descontados nas férias ou folgas.

11 — O repatriamento será considerado efectuado quando o marítimo chegue ao local de destino, em conformidade com o disposto no n.º 3 desta cláusula, ou quando o marítimo não reivindique o seu direito ao repatriamento no prazo de 60 dias após o período previsto no n.º 2 desta cláusula.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Indemnização por perda de haveres

1 — Os armadores, directamente ou por intermédio de companhia seguradora, indemnizarão o tripulante pela perda total ou parcial dos seus haveres pessoais que se encontrem a bordo, que resulte de naufrágio, encalhe, abandono, incêndio, alagamento, colisão ou qualquer outro caso fortuito, com eles relacionado.

2 — A indemnização a que se refere o número anterior terá o valor máximo de 250 000\$ por tripulante.

3 — Da indemnização atribuída será deduzido o valor dos haveres pessoais salvos ou os que os tripulantes venham a obter por outra via, como compensação de tais perdas.

4 — Não haverá direito a indemnização quando a perda resulte de falta imputável ao tripulante.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1 — Os armadores farão os descontos das quotizações sindicais dos trabalhadores sindicalizados, de acordo com a Lei n.º 57/77, de 5 de Agosto, desde que os sindicatos ou os próprios enviem as declarações devidamente assinadas.

2 — A relação da tripulação deve ser enviada aos sindicatos até 10 dias depois da saída do navio.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Descarga

1 — A tripulação fará a descarga do navio sempre que for determinado pelo armador ou seu representante legal (capitão ou mestre do alto pescador) de modo a favorecer a exploração do navio. Por cada descarga na Guiné ou transbordo para o navio transportador, cada tripulante tem direito a receber um subsídio de 3500\$.

2 — O peixe a entregar para pagamento da licença de pesca será descarregado pela tripulação e sobre o mesmo não há lugar a remuneração variável.

#### ANEXO I

Tabela de remunerações mínimas mensais

Categorias	Soldada fixa de mar	Soldada fixa de terra
Mestre do alto .....	84 000\$00	34 000\$00
Mestre costeiro pescador .....	69 000\$00	28 500\$00
Primeiro-motorista .....	69 000\$00	28 500\$00
Segundo-motorista .....	50 500\$00	22 500\$00
Terceiro-motorista .....	45 000\$00	21 000\$00
Ajudante de motorista .....	35 000\$00	16 000\$00
Contramestre .....	45 000\$00	21 000\$00
Mestre de redes .....	45 000\$00	21 000\$00
Cozinheiro .....	45 000\$00	21 000\$00
Marinheiro .....	35 000\$00	16 000\$00

#### ANEXO II

Percentagem sobre a pesca

Categorias	Percentagem
Mestre do alto .....	4,5
Mestre costeiro pescador .....	2,5
Primeiro-motorista .....	2,8
Segundo-motorista .....	1,7
Terceiro-motorista .....	1,6
Ajudante de motorista .....	1,3
Contramestre .....	1,7
Mestre de redes .....	1,7
Cozinheiro .....	1,6
Marinheiro .....	1,2

#### ANEXO III

Subsídio diário referido no n.º 3 da cláusula 58.<sup>a</sup>

Categorias	Importância
Mestre do alto .....	3800\$00
Mestre costeiro pescador .....	3800\$00
Primeiro-motorista .....	3800\$00
Segundo-motorista .....	3500\$00
Terceiro-motorista .....	3300\$00
Ajudante de motorista .....	3000\$00
Contramestre .....	3300\$00
Mestre de redes .....	3300\$00
Cozinheiro .....	3300\$00
Marinheiro .....	3000\$00

#### ANEXO IV

Valores mínimos de marisco e peixe para efeitos de pagamento à tripulação. Os armadores comprometem-se a melhorar estas tabelas sempre que o mercado o permita.

Camarão/Gamba:

- L1 — 2100\$;
- L2 — 1900\$;
- L3 — 1750\$;
- L4 — 1550\$;
- L5 (*white*) — 1150\$;
- L5 (*brown*) — 950\$;
- L6 (*white*) — 700\$;
- L6 (*brown*) — 620\$;
- L7 — 550\$;

LR — 450\$;  
L7 gamba de baixo — 450\$;  
LR gamba de baixo — 300\$;

**Caranguejo:**

Bocas — 850\$;  
Peitos — 550\$;

**Peixe:**

Abrótea — 160\$;  
Barbudo — 120\$;  
Bonito — 96\$;  
Choco n.ºs 1, 2 e 3 — 260\$;  
Choco n.º 4 — 280\$;  
Choco n.ºs 5 e 6 — 320\$;  
Dentão — 200\$;  
Filetes de rainha — 250\$;  
Garoupa GR (mais de 40 cm) — 700\$;  
Garoupa MD (30 cm a 40 cm) — 600\$;  
Garoupa PQ (20 cm a 30 cm) — 450\$;  
Linguado GR — 320\$;  
Linguado MD — 320\$;  
Linguado PQ — 320\$;  
Língua GR (mais de 40 cm) — 280\$;  
Língua MD (30 cm a 40 cm) — 260\$;  
Mero — 360\$;  
Pargo (mais de 30 cm) — 315\$;  
Pargo (15 cm a 30 cm) — 280\$;  
Pombo (mais de 30 cm) — 200\$;  
Pombo (15 cm a 30 cm) — 150\$;  
Pampo (mais de 30 cm) — 250\$;  
Pampo (15 cm a 30 cm) — 180\$;  
Rabeta — 176\$;  
Rainha GR (60 cm a 80 cm) — 290\$;  
Rainha MD (40 cm a 60 cm) — 180\$;  
Roncador (30 cm) — 200\$;  
Roncador (15 cm a 30 cm) — 150\$;  
Salmonete — 150\$;  
Polvo (500 g a 1 kg) — 300\$;  
Polvo (1 kg a 1,5 kg) — 380\$;  
Polvo (mais de 1,5 kg) — 420\$;  
Bicuda — 150\$;  
Castanhola — 250\$;  
Juliana — 150\$;  
Carta — 125\$;  
Peixe prata — 150\$;  
Corvina — 200\$;  
Filetes de tamboril — 200\$;  
Pescada — 125\$;  
Peixe africano para descarga em Bissau — 50\$.

Aveiro, 30 de Julho de 1999.

Pela ADAPI — Associação dos Armadores das Pescas Industriais:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas UGT/Pescas:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante,  
Energia e Fogueiros de Terra:  
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 3 de Agosto de 1999.

Depositado em 9 de Agosto de 1999, a fl. 13 do livro n.º 9, com o n.º 293/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras da Carne de Aves e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras.

O CCT entre a Associação Nacional dos Centros de Abate de Aves e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1980, e alterado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 12, de 29 de Março de 1981, 46, de 15 de Dezembro de 1982, 22, de 15 de Junho de 1984, 24, de 29 de Junho de 1985, 24, de 29 de Junho de 1986, 24, de 29 de Junho de 1987, 24, de 29 de Junho de 1988, 13, de 8 de Abril de 1989, 13, de 9 de Abril de 1990, 12, de 29 de Março de 1991, 11, de 22 de Março de 1992, 28, de 29 de Julho de 1994, 28, de 29 de Julho de 1995, 28, de 29 de Julho de 1996, 29, de 8 de Agosto de 1997, e 32, de 29 de Agosto de 1998, é revisto da forma seguinte:

**Cláusula 1.ª**

**Área e âmbito**

1 — O presente CCT obriga, por um lado, todas as entidades patronais que no continente exerçam a actividade de abate, desmancho, corte, preparação e qualificação de aves ou mais carnes, assim como a sua comercialização, representadas pela associação outorgante, ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves, e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço que, representados pelos organismos sindicais signatários, exerçam a actividade profissional correspondente a cada uma das categorias profissionais previstas neste contrato.

2 — .....

**Cláusula 2.ª**

**Vigência e denúncia**

1 — .....

2 — A tabela salarial constante do anexo II e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1999.

.....

**Cláusula 37.ª**

**Retribuição dos trabalhadores**

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores deslocados em serviço as seguintes importâncias:

a):

Pequeno-almoço — 420\$;  
Diária completa — 5500\$;  
Almoço ou jantar — 1800\$;  
Dormida com pequeno-almoço — 3100\$;  
Ceia — 900\$;

ou o pagamento dessas despesas, contra a apresentação dos respectivos documentos comprovativos;

b) .....

2 — .....  
 3 — .....

**Cláusula 37.<sup>a</sup>-A**

**Subsídio de alimentação**

A todos os trabalhadores é devido um subsídio de refeição no montante de 550\$ por dia de trabalho efectivamente prestado, salvo se a empresa possuir cantina própria.

**ANEXO II**  
**Tabela salarial**

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
1	Chefe de escritório ..... Contabilista .....	117 100\$00
2	Chefe de departamento ..... Chefe de serviços ..... Programador .....	108 350\$00
3	Chefe de secção ..... Guarda-livros .....	101 000\$00
4	Escriturário principal .....	93 150\$00
5	Caixa ..... Primeiro-escriurário ..... Operador mecanográfico .....	85 900\$00
6	Segundo escriturário ..... Operador de máquinas de contabilidade .....	77 100\$00
7	Terceiro-escriurário ..... Perfurador-verificador ..... Telefonista de 1. <sup>a</sup> .....	68 750\$00
8	Telefonista de 2. <sup>a</sup> .....	62 850\$00
9	Estagiário/dactilógrafo ..... Guarda ..... Contínuo ..... Porteiro .....	61 700\$00
10	Paquete .....	48 000\$00

*Nota.* — As demais matérias não objecto de revisão mantêm-se com a redacção actual.

Lisboa, 22 de Julho de 1999.

Pela ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves:

(Assinatura ilegível.)

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

SITSESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;  
 Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 30 de Julho de 1999.

Depositado em 12 de Agosto de 1999, a fl. 14 do livro n.º 9, com o n.º 298/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras de Carne de Aves e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outras.

O CCT entre a Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carnes de Aves e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1980, e alterações no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 12, de 29 de Março de 1981, 46, de 15 de Dezembro de 1982, 22, de 15 de Junho de 1984, 24, de 29 de Junho de 1985, 24, de 29 de Junho de 1986, 24, de 29 de Junho de 1987, 24, de 29 de Junho de 1988, 23, de 26 de Junho de 1989, 22, de 15 de Junho de 1990, 21, de 8 de Junho de 1991, 20, de 29 de Maio de 1992, 29, de 8 de Agosto de 1994, 28, de 29 de Julho de 1995, 27, de 22 de Julho de 1996, 29, de 8 de Agosto de 1997, e 31, de 22 de Agosto de 1999, é revisto da forma seguinte:

.....

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência e denúncia**

.....

2 — A tabela salarial constante do anexo II e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1999.

.....

**Cláusula 37.<sup>a</sup>**

**Retribuição dos trabalhadores**

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores deslocados em serviço as seguintes importâncias:

- Pequeno-almoço — 420\$;
- Diária completa — 5500\$;
- Almoço ou jantar — 1800\$;
- Dormida com pequeno-almoço — 3100\$;
- Ceia — 900\$;

ou, se a empresa o preferir, o pagamento dessas despesas contra a apresentação dos respectivos documentos comprovativos.

.....

**Cláusula 37.<sup>a</sup>-A**

**Subsídio de alimentação**

1 — A todos os trabalhadores é devido um subsídio de refeição no montante de 550\$ por cada dia de trabalho efectivo, salvo se a empresa possuir cantina própria.

ANEXO II  
Tabela salarial

Grupos	Categorias	Remunerações
1	Chefe de escritório ..... Contabilista .....	117 100\$00
2	Chefe de departamento ..... Chefe de serviços ..... Programador .....	108 350\$00
3	Chefe de secção ..... Guarda-livros .....	101 000\$00
4	Escriturário principal .....	93 150\$00
5	Caixa ..... Primeiro-escriturário ..... Operador mecanográfico .....	85 900\$00
6	Operador de máquinas de contabilidade Segundo-escriturário .....	77 100\$00
7	Terceiro-escriturário ..... Perfurador-verificador ..... Telefonista de 1. <sup>a</sup> .....	68 750\$00
8	Telefonista de 2. <sup>a</sup> .....	62 850\$00
9	Estagiário/dactilógrafo ..... Guarda ..... Porteiro .....	61 700\$00
10	Paquete .....	48 000\$00

Nota. — As demais matérias não objecto de revisão mantêm-se com a redacção actual.

Lisboa, 28 de Julho de 1999.

Pela ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate de Aves e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves:

(Assinatura ilegível.)

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

Graciete Brito.

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, que se constituiu como sucessor dos seguintes sindicatos, agora extintos (publicação inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 14, de 30 de Julho de 1998):

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;  
CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Profissões Similares 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 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 30 de Julho de 1999.

Depositado em 9 de Agosto de 1999, a fl. 13 do livro n.º 9, com o n.º 292/99, 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.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

Vigência e denúncia

- 1 — .....
- 2 — A matéria constante da presente revisão produz efeitos desde 1 de Janeiro de 1999.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

Diuturnidades

1 — As remunerações mínimas dos trabalhadores com categorias sem acesso serão acrescidas de uma diuturnidade do valor a seguir indicado, por cada três anos de antiguidade na categoria, até ao limite de seis diuturnidades:

6570\$ para os trabalhadores da Atlantis;  
6890\$ para os trabalhadores das restantes empresas.

Cláusula 30.<sup>a</sup>-A**Abono para falhas**

O abono para falhas é de:

9970\$ para os trabalhadores da Atlantis;  
9380\$ para os restantes trabalhadores.

Cláusula 30.<sup>a</sup>-B**Subsídio de alimentação**

Os trabalhadores têm direito a subsídio de alimentação por cada dia completo de trabalho, sendo:

880\$/dia para os trabalhadores da Atlantis;  
465\$/dia para os restantes trabalhadores.

Tabelas salariais

Grupos	Categorias profissionais	Atlantis	Restantes empresas
1	Director de serviços e analista de sistemas .....	206 050\$00	204 050\$00
2	Programador analista de aplicação .....	162 100\$00	161 550\$00
3	Chefe de serviços/escritório e tesoureiro .....	144 000\$00	147 250\$00
4	Chefe de divisão. Programador. Contabilista .....	141 350\$00	144 700\$00
5	Chefe de secção. Correspondente em línguas estrangeiras .....	115 900\$00	121 700\$00
6	Escriturário principal .....	111 000\$00	117 200\$00
7	Escriturário, Caixa. Vendedor .....	109 400\$00	114 700\$00
8	Escriturário de 2. <sup>a</sup> Cobrador .....	102 600\$00	108 350\$00
9	Telefonista. Estagiário do 3. <sup>o</sup> ano .....	97 350\$00	103 700\$00
10	Caixeiro balcão. Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano .....	91 550\$00	97 000\$00
11	Contínuo mais de 18 anos. Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano .....	84 900\$00	89 550\$00
12	Praticante do 2. <sup>o</sup> ano .....	75 850\$00	80 800\$00
13	Praticante do 1. <sup>o</sup> ano .....	67 400\$00	71 950\$00
14	Contínuo de 16 e 17 anos .....	49 400\$00	53 500\$00
15	Contínuo de 14 e 15 anos .....	40 600\$00	44 100\$00

Marinha Grande, 8 de Fevereiro de 1999.

Pela AIC — Associação Industrial de Cristalaria:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 10 de Agosto de 1999.

Depositado em 11 de Agosto de 1999, a fl. 14 do livro n.º 9, com o n.º 297/99, 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 no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> 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, e 32, de 29 de Agosto de 1998, 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 1999.

ANEXO II  
Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
1	Director de serviços Chefe de escritórios .....	103 400\$00
2	Chefe de serviços .....	99 000\$00
	Contabilista .....	
	Técnico de contas .....	
	Analista de sistemas .....	
3	Chefe de secção .....	95 600\$00
	Chefe de vendas .....	
	Encarregado geral de armazém .....	
	Guarda-livros .....	
4	Correspondente em línguas estrangeira ..	85 600\$00
	Secretário de direcção .....	
	Programador mecanográfico .....	
	Primeiro-escriturário .....	
	Caixa .....	
5	Fogoeiro-encarregado .....	80 050\$00
	Operador mecanográfico .....	
	Vendedor .....	
	Encarregado de armazém .....	
6	Operador de computador .....	75 500\$00
	Fogoeiro de 1. <sup>a</sup> .....	
	Segundo-escriturário .....	
	Operador de máquinas de contabilidade	
	Cobrador .....	
	Operador de telex .....	
7	Fiel de armazém .....	66 650\$00
	Motorista .....	
	Fogoeiro de 2. <sup>a</sup> .....	
	Terceiro-caixeiro .....	
	Telefonista .....	
	Perfurador-verificador .....	
8	Conferente .....	60 500\$00
	Demonstrador .....	
	Ajudante de motorista .....	
	Fogoeiro de 3. <sup>a</sup> .....	
	Servente (viatura de carga) .....	
9	Contínuo .....	54 000\$00
	Servente .....	
10	Distribuidor .....	49 250\$00
	Embalador .....	
11	Ajudante de fogoeiro do 4. <sup>o</sup> ano .....	45 600\$00
	Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano .....	
12	Ajudante de fogoeiro do 3. <sup>o</sup> ano .....	44 900\$00
	Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano .....	
	Ajudante de fogoeiro do 1. <sup>o</sup> e 2. <sup>o</sup> anos ...	
	Paquete de 17 anos .....	45 600\$00
	Praticante de 17 anos .....	
	Paquete de 16 anos .....	44 900\$00
	Praticante de 16 anos .....	

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 71 678\$, correspondendo os valores da actual aos seguintes montantes:

Alojamento completo — 6020\$;  
Alojamento com pequeno-almoço — 3730\$;  
Almoço ou jantar — 1525\$;  
Abono para falhas — 2230\$;  
Diuturnidades — 3800\$.

Porto, 5 de Março de 1998.

Pela Associação dos Industriais de Guarda-Sóis e Acessórios:

(Assinaturas ilegíveis.)

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 SITESC — Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra:

(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, que se constituiu como sucessor dos seguintes sindicatos, agora extintos (publicação inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 14, de 30 de Julho de 1998):

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Distrito de Leiria;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;

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

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Profissões Similares 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 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:

SITASE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;  
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante 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 de Angra do Heroísmo;  
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços.

Lisboa, 8 de Agosto de 1999. — Pelo Secretariado: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Entrado em 10 de Agosto de 1999.

Depositado em 12 de Agosto de 1999, a fl. 14 do livro n.º 9, com o n.º 301/99, 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 FEPACES — 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 FEPACES — 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 1998, 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, e 30, de 15 de Agosto de 1998, é revisto como segue:

#### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

A 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

- 1 — .....
- 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 1999.
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....

#### 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 5500\$, sem prejuízo de subsídios superiores que estejam a ser praticados.

- 2 — .....

#### 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 3830\$, o qual se vence no fim de cada mês em que tenham estado efectivamente de prevenção, tenham ou não prestado trabalho nesse serviço.

- 2 — .....

#### Cláusula 23.ª

##### Retribuição mínima

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — As empresas devem constituir um fundo anual até ao montante de 19 660\$ para poderem fazer face a falhas de caixa.

#### Cláusula 26.ª

##### Trabalho fora do local habitual

- 1 — .....

2 — .....

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 5400\$, durante todo o período de viagem. Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão devidas as seguintes quantias:

Alojamento e pequeno-almoço — 3200\$;  
Almoço ou jantar — 1250\$.

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.

4 — .....

5 — .....

#### 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 530\$ por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 — .....

3 — .....

4 — .....

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Às retribuições mínimas da tabela serão acrescentadas diuturnidades de 2070\$ por cada três anos de permanência na categoria e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

2 — .....

3 — .....

4 — .....

#### ANEXO III

##### Tabela de remunerações

Níveis	Remunerações
I .....	157 200\$00
II .....	143 500\$00
III .....	138 000\$00
IV .....	128 300\$00
V .....	120 500\$00
VI .....	113 400\$00
VII .....	100 800\$00
VIII .....	94 900\$00
IX .....	91 400\$00

Níveis	Remunerações
X .....	84 900\$00
XI .....	77 800\$00
XII .....	68 200\$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, 3 de Agosto de 1999.

Pela AGEFE — Associação Portuguesa dos Grossistas e Importadores de Material Eléctrico, Electrónico, Electrodoméstico, Fotográfico e de Relojoaria:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:  
(Assinatura ilegível.)

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

FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:  
(Assinatura ilegível.)

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:  
(Assinatura ilegível.)

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

Pelo OFICIAISMAR — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante:  
(Assinatura ilegível.)

STPT — Sindicato dos Trabalhadores da Portugal Telecom e Empresas Participadas:  
(Assinatura ilegível.)

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 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, que se constituiu como sucessor dos seguintes sindicatos, agora extintos (publicação inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.<sup>a</sup> série, n.º 14, de 30 de Julho de 1998):

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;  
CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Profissões Similares 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 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.

Lisboa, 4 de Agosto de 1999. — Pelo Secretariado: (*Assinaturas ilegíveis.*)

#### Declaração

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

SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;  
SIEC — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;  
STIEN — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

E por ser verdade vai esta declaração devidamente assinada.

Lisboa, 3 de Agosto de 1999. — 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;  
STTRUC — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
STRUN — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
TUL — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
STTRUVG — Sindicato dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu e Guarda;  
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 9 de Agosto de 1999.

Depositado em 10 de Agosto de 1999, a fl. 13 do livro n.º 9, com o n.º 295/99, 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 FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

## CAPÍTULO I

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

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

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

2 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

#### 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 1999.

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

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

1 — .....  
V — Contínuos, porteiros, guardas e paquetes:

- a) Paquetes, contínuos e porteiros: idade não inferior a 16 anos e habilitações mínimas legais;
- b) *(Mantêm a redacção em vigor.)*

.....

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Acesso

1 — .....  
I — Caixeiro, 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) a d) *(Mantêm a redacção em vigor.)*

.....

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Isenção do horário de trabalho

1 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

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 25.<sup>a</sup>

##### Retribuição certa mínima

1 a 6 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Trabalho fora do local e habitual

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

3 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 8250\$ para alimentação e alojamento.

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

Alojamento e pequeno-almoço — 5050\$;  
Almoço ou jantar — 1850\$.

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

#### Cláusula 56.<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 prejuízo, 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:

- I) 110 dias até 31 de Dezembro de 1999;
- II) 120 dias a partir de 1 de Janeiro de 2000.

- c) No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto na alínea anterior é acrescido de 30 dias por cada gémeo, 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-vivo 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 necessárias e justificadas, 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 e até o filho perfazer um ano, sem perda de retribuição. Havendo acordo, os períodos acima referidos poderão ser utilizados no início e ou no termo da jornada de trabalho;
- 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 59.<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.

#### ANEXO II

Tabela de remunerações certas mínimas

Grupos	Retribuições
I .....	138 600\$00
II .....	129 000\$00
III .....	121 550\$00
IV .....	116 600\$00
V .....	108 850\$00
VI .....	100 800\$00
VII (a) .....	78 200\$00

Grupos	Retribuições
VIII .....	65 680\$00
IX (b) .....	51 050\$00
X (b) .....	48 550\$00
XI (b) .....	47 550\$00

(a) Empregado de limpeza: 460\$/hora.

(b) Sem prejuízo do salário mínimo nacional nos casos em que seja aplicável.

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

Lisboa, 27 de Julho de 1999.

Pela APFAO — Associação Portuguesa dos Fornecedores de Artigos de Óptica:  
(Assinatura ilegível.)

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

SITASE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;

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

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

SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

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

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

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

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 9 de Agosto de 1999.

Depositado em 12 de Agosto de 1999, a fl. 15 do livro n.º 9, com o n.º 304/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ACRAL — Assoc. do Comércio e Serviços da Região do Algarve e outra e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras.

#### CAPÍTULO I

##### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito

O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, todas as empresas que desenvolvam actividade de comércio no distrito de Faro representadas pela ACRAL e ACP e, do outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos signatários, qualquer que seja o seu local de trabalho.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

1, 2 e 3 — (Mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.)

4 — A tabela salarial constante no anexo IV produz efeitos a partir de 1 de Abril de 1999.

## CAPÍTULO VI

### Cláusula 24.<sup>a</sup>

#### Retribuições certas mínimas

1 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

2 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

3 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

4 — Aos trabalhadores com funções de caixa ou que tenham a seu cargo recebimento de numerário será atribuído um abono mensal de 2000\$, desde que sejam responsáveis pelas falhas.

5 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

6 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

7 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

### Cláusula 27.<sup>a</sup>

#### Diuturnidades

1 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

2 — O valor pecuniário de cada diuturnidade é de 1530\$.

3, 4 e 5 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

### Cláusula 29.<sup>a</sup>

#### Deslocações

Aos trabalhadores deslocados ao serviço da empresa serão assegurados os seguintes direitos:

a) Pagamento das refeições, alojamentos e transporte necessários, nos seguintes termos:

Diária — 4700\$;  
Alojamento e pequeno-almoço — 2625\$;  
Pequeno-almoço — 280\$;  
Almoço, jantar ou ceia — 1450\$;

ou pagamento das despesas contra a apresentação de documentos comprovativos.

Alíneas b) e c) *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

6 e 7 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

## ANEXO IV

### Quadro de vencimentos

Níveis	Remunerações
A .....	96 300\$00
B .....	88 300\$00
C .....	86 200\$00
D .....	80 100\$00
E .....	74 100\$00
F .....	65 550\$00
G .....	61 300\$00

Níveis	Remunerações
H .....	61 300\$00
I .....	61 300\$00
J .....	61 300\$00
L .....	61 300\$00
M .....	61 300\$00

### Faro, 23 de Junho de 1999.

Pela ACRAL — Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve:  
*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação Comercial de Portimão:  
*(Assinatura ilegível.)*

Pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:  
*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro:  
*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Sul:  
*(Assinatura ilegível.)*

Pelo SIESI — Sindicato das Industrias Eléctricas do Sul e Ilhas:  
*(Assinatura ilegível.)*

### Entrado em 4 de Agosto de 1999.

Depositado em 12 de Agosto de 1999, a fl. 14 do livro n.º 9, com o n.º 302/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

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

## CAPÍTULO I

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

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

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

2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

#### Cláusula 2.<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 1999.

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

## Cláusula 25.<sup>a</sup>

### Retribuição certa mínima

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

10 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores ao seu serviço um subsídio de refeição de 355\$ por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

## Cláusula 28.<sup>a</sup>

### Trabalho fora do local habitual

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

3 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 8250\$ para alimentação e alojamento.

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

Alojamento e pequeno-almoço — 5050\$;  
Almoço ou jantar — 1825\$.

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

## ANEXO II

### Tabela de remunerações certas mínimas

Grupos	Retribuições
I .....	138 960\$00
II .....	129 310\$00
III .....	121 820\$00
IV .....	116 880\$00
V .....	109 040\$00
VI .....	101 000\$00
VII (a) .....	78 240\$00
VIII .....	65 680\$00
IX (b) .....	51 080\$00
X (b) .....	48 510\$00
XI (b) .....	47 440\$00

(a) Empregado de limpeza: 460\$/hora.

(b) Sem prejuízo do salário mínimo nacional nos casos em que seja aplicável.

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

Lisboa, 2 de Agosto de 1999.

Pela Associação Nacional dos Ópticos:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

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

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

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

*(Assinatura ilegível.)*

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

*(Assinatura ilegível.)*

Entrado em 9 de Agosto de 1999.

Depositado em 12 de Agosto de 1999, a fl. 14 do livro n.º 9, com o n.º 299/99, 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 — Alterações 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 1999, 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 5500\$.

12 — As empresas obrigam-se a compartilhar 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 475\$.

#### 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 9200\$ por dia, correspondendo o almoço ou jantar a 2185\$ e a dormida com pequeno-almoço a 4830\$.

## 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 1810\$, sobre as retribuições 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 1810\$, até ao limite de três diuturnidades.

#### ANEXO IV Tabela salarial

Grupos	Tabela
1-A .....	122 930\$00
1-B .....	116 860\$00
1-C .....	112 120\$00
2 .....	104 760\$00
3 .....	102 490\$00
4 .....	94 710\$00
5 .....	87 970\$00
6 .....	85 600\$00
7 .....	76 020\$00
8 .....	67 210\$00
9 .....	64 640\$00
10 .....	62 060\$00
11 .....	59 800\$00
12 .....	59 540\$00

Lisboa, 28 de Julho de 1999.

Pela ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo SQTU — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

(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, que se constituiu como sucessor dos seguintes sindicatos,

agora extintos (publicação inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 14, de 30 de Julho de 1998):

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;  
CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Profissões Similares 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 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 declara-se que a FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;  
SIEC — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;  
STIEN — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

E por ser verdade vai esta declaração devidamente assinada.

Lisboa, 29 de Julho de 1999. — 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;  
 STTRUC — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
 STTRUN — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
 TUL — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
 STTRUVG — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu e Guarda;  
 Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Direcção Nacional, *Vitor Pereira*.

Entrado em 11 de Agosto de 1999.

Depositado em 12 de Agosto de 1999, a fl. 14 do livro n.º 9, com o n.º 300/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a APOMEPA — Assoc. Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FEPCEs — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência e revisão

#### Cláusula 1.ª

##### Âmbito

A presente convenção aplica-se, por um lado, às entidades patronais representadas pela APOMEPA — Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço, desde que representados pelas associações sindicais signatárias.

#### Cláusula 3.ª

##### Vigência e revisão

2 — A tabela de remunerações mínimas e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro até 31 de Dezembro de 1999.

## CAPÍTULO V

### Local de trabalho, transferências e deslocações

#### Cláusula 24.ª

##### Deslocações

- 4 —
- a) Um subsídio de 400\$ por dia completo de deslocação;
- 8 — Os valores fixados na alínea b) do n.º 3 e na alínea b) do n.º 4 desta cláusula são os seguintes:
- Almoço/jantar — 1670\$;  
 Alojamento com pequeno-almoço — 6600\$.

## CAPÍTULO VI

### Da retribuição

#### Cláusula 25.ª

##### Tabela de remunerações

2 — Os trabalhadores que exerçam com regularidade funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 3600\$ enquanto no exercício efectivo daquelas funções.

3 — Os trabalhadores das profissões previstas no grupo I do anexo I que exerçam funções de orientação e coordenação de trabalhadores do mesmo grupo têm direito a um subsídio mensal de 6000\$ no exercício efectivo dessas funções.

4 — Os trabalhadores das funções previstas no grupo I do anexo I, quando habilitados com o curso pós-básico de especialização reconhecido pela Secretária de Estado da Saúde e no exercício efectivo dessas qualidades, têm direito a um subsídio mensal de 5500\$.

#### Cláusula 26.ª

##### Serviço de urgência

2 — Sempre que o trabalhador, por motivo de serviços de urgência, se encontrar fora do local de trabalho, mas em situação de disponibilidade, de forma contínua, perante a entidade patronal, entre o termo do período de trabalho diário e o início do seguinte, com vista à realização daqueles, tem direito a um subsídio de 1870\$, 3060\$ e 5290\$, respectivamente em dia útil, descanso semanal complementar e descanso semanal, independentemente da prestação efectiva de trabalho.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**Diuturnidades**

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de 1870\$ por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**Subsídio de alimentação**

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de alimentação no valor de 730\$ por cada período de trabalho efectivamente prestado.

ANEXO III

Tabela de remunerações mínimas

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
I	A Director técnico .....	144 700\$00
	B Técnico superior de laboratório .....	142 700\$00
	C Contabilista/técnico de contas .....	132 900\$00
II	Chefe de secção .....	115 800\$00
	Guarda-livros .....	
	Secretário de direcção .....	
	Técnico de análises clínicas (com curso) .....	
III	Técnico de análises clínicas (sem curso) com mais de quatro anos .....	103 900\$00
	Técnico de análises anátomo-patológicas (sem curso) com mais de quatro anos .....	
	Primeiro-escriturário .....	
IV	Motorista de ligeiros .....	88 800\$00
	Segundo-escriturário .....	
	Técnico estagiário de análises clínicas (com curso) até dois anos .....	
	Técnico estagiário de análises anátomo-patológicas (com curso) até dois anos .....	
	Técnico de análises clínicas (sem curso) com menos de quatro anos .....	
V	Assistente de consultório .....	77 800\$00
	Terceiro-escriturário .....	
VI	Assistente de laboratório .....	72 800\$00
	Contínuo .....	
	Empregado de serviços externos .....	
VII	Estagiário dos 1.º e 2.º anos .....	68 600\$00
	Trabalhador de limpeza .....	

Lisboa, 29 de Junho de 1999.

Pela APOMEPA — Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas:  
(Assinatura ilegível.)

Pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo SIFAP — Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos Paramédicos:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:  
(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, que se cons-

tituiu como sucessor dos seguintes sindicatos, agora extintos (publicação inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 14, de 30 de Julho de 1998):

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;  
CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Profissões Similares 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 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 20 de Julho de 1999.

Depositado em 10 de Agosto de 1999, a fl. 13 do livro n.º 9, com o n.º 294/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a INCM — Imprensa Nacional-Casa da Moeda, S. A., e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros.

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito e vigência

#### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a Imprensa Nacional-Casa da Moeda, S. A., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência

1 — Este AE entra em vigor após a sua publicação, nos termos das leis, e será válido por 12 meses.

2 — A tabela salarial entrará em vigor no dia 1 de Janeiro de 1999.

3 — O AE poderá ser denunciado nos termos legais mantendo-se, contudo, em vigor até ser substituído por novo instrumento de regulamentação colectiva.

#### Cláusula 3.ª

##### Denúncia e revisão

1 — A denúncia deverá ser acompanhada da proposta escrita relativa à matéria que se pretende seja revista.

2 — A resposta por escrito deverá ser enviada até 30 dias após a recepção da proposta.

3 — As partes entrarão em contacto nos 15 dias seguintes à recepção da resposta, a fim de discutirem a elaboração do protocolo processual da negociação.

## CAPÍTULO II

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 4.ª

##### Deveres da empresa

São deveres da empresa:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições deste AE e as normas legais que disciplinam as relações de trabalho;
- b) Assegurar aos trabalhadores boas condições de higiene e segurança, observando as disposições deste AE e da lei sobre a matéria;
- c) Tratar com o respeito e a consideração devidos os trabalhadores ao seu serviço;
- d) Providenciar para que haja um bom ambiente de trabalho;
- e) Procurar, na medida do possível e necessário, incentivar acções de formação e reciclagem profissional;
- f) Pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriado ao exercício das suas funções;
- g) Pôr à disposição dos delegados sindicais um local apropriado, no interior da empresa, para afixação de textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores;
- h) Prestar esclarecimentos sobre o processo individual dos trabalhadores, sempre que estes, justificadamente, o solicitem;
- i) Passar declarações de natureza sócio-profissional aos trabalhadores contendo as referências por estes expressamente solicitadas;
- j) Assegurar aos dirigentes e delegados sindicais o crédito de horas para o exercício das suas funções, nos termos legais;
- l) Prestar às associações sindicais outorgantes e seus delegados as informações e os esclarecimentos que solicitem quanto ao cumprimento deste AE e das disposições legais que interessem aos trabalhadores seus representados;
- m) Cobrar e enviar aos sindicatos até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que disserem respeito, as quotizações sindicais, nos termos da lei;
- n) Avaliar o mérito das sugestões apresentadas pelos trabalhadores com vista à melhoria de eficiência dos respectivos serviços.

#### Cláusula 5.ª

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições deste AE e das normas legais que disciplinam as relações de trabalho;

- b) Tratar com respeito e a consideração devida os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- c) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhes estejam confiadas no âmbito da sua categoria profissional;
- d) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Cumprir e zelar pela observância tanto das normas de higiene e segurança no trabalho, como das normas respeitantes à segurança do património e valores existentes na empresa;
- f) Empenhar-se na conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes forem confiados pela empresa;
- g) Cooperar, na medida do possível, em todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Executar os serviços que lhes forem confiados, de harmonia com as suas aptidões profissionais;
- i) Ter para com os restantes trabalhadores as atenções e respeito a que têm direito, prestando-lhes toda a colaboração indispensável em matéria de serviço;
- j) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da empresa cuja revelação possa causar-lhe prejuízos;
- k) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria ou grau de qualquer trabalhador, salvo nos casos expressamente previstos no presente AE ou na lei;
- d) Baixar a categoria do trabalhador ou transferi-lo para outro local de trabalho, salvo o disposto nas cláusulas 8.<sup>a</sup> e 9.<sup>a</sup>;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para exclusivo fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Despedir os trabalhadores em contravenção das normas legais e contratuais;
- h) Exigir dos trabalhadores a prática de actos ilícitos ou manifestamente contrários a regras deontológicas da profissão ou que violem normas imperativas de segurança;

- j) Opor-se a que os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa participem das reuniões de trabalhadores previstas na lei, desde que tenha havido comunicação dirigida à empresa com uma antecedência mínima de seis horas.

2 — A violação culposa por parte da empresa de qualquer acto em contravenção das alíneas a), b), c), d) e f) do número anterior considera-se violação do contrato de trabalho, conferindo ao trabalhador a faculdade de o rescindir com justa causa, com as consequências previstas na lei.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para a qual foi contratado.

2 — Salvo estipulação em contrário, a empresa pode, quando o seu interesse o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados nos termos do número anterior corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Mudança de categoria

O trabalhador só pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado ou a que foi promovido quando tal mudança, imposta por necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite, bem como quando o trabalhador retome a categoria para que foi contratado após haver substituído outro de categoria superior cujo contrato se encontrava suspenso.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1 — A empresa, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na lei, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — A empresa custeará sempre as despesas normais e necessárias feitas pelo trabalhador ou seu agregado familiar directamente impostas pela transferência.

### CAPÍTULO III

#### **Prestação de trabalho**

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

###### **Competência da empresa**

1 — Dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem, compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2 — Desde que não contrarie o disposto neste AE, e ouvidos os representantes dos trabalhadores, a empresa pode elaborar regulamentos internos, nos termos legais.

##### Cláusula 11.<sup>a</sup>

###### **Admissão**

1 — Só poderão ser admitidos a prestar trabalho os menores que tenham completado a idade mínima legal e possuam as habilitações mínimas exigidas.

2 — A empresa exigirá comprovação por certificados oficiais da posse das habilitações mínimas exigidas para a profissão a que o trabalhador se candidate, de acordo com o anexo II.

3 — Os trabalhadores têm de possuir carteira profissional, quando legalmente exigida.

4 — Previamente à admissão, os trabalhadores serão sujeitos a exame médico adequado, feito a expensas da empresa.

5 — No acto de admissão ou readmissão a empresa entregará ao trabalhador um cartão de identificação ou documento que o substitua. O trabalhador fica obrigado a devolvê-lo em caso de suspensão do contrato de trabalho ou despedimento.

6 — Na admissão de trabalhadores, sem prejuízo do recurso a outras formas de recrutamento, a empresa deve consultar:

- a) O registo de candidaturas da empresa;
- b) O registo de desempregados do respectivo sindicato;
- c) O Instituto Nacional de Emprego.

7 — No acto de admissão, a empresa entregará ao trabalhador cópia do AE e de outros regulamentos específicos da empresa, de conteúdo juslaboral, ou, no mínimo, facultar-lhe-á o acesso a tais documentos.

##### Cláusula 12.<sup>a</sup>

###### **Admissão de diminuídos físicos**

É vedado à empresa impedir que os diminuídos físicos concorram em igualdade de circunstâncias com os restantes candidatos aos lugares para que sejam igualmente aptos.

##### Cláusula 13.<sup>a</sup>

###### **Readmissões**

1 — A readmissão de trabalhadores por iniciativa da empresa não poderá ter lugar em categoria inferior à que tinham na data da cessação do respectivo contrato.

2 — Aos trabalhadores que por iniciativa própria ou da empresa sejam readmitidos será contado todo o período ou períodos de serviço que tenham prestado à INCM, salvo no que respeita à antiguidade na categoria para que foram readmitidos, se esta pertencer a carreira diferente daquela a que os trabalhadores anteriormente pertenciam.

##### Cláusula 14.<sup>a</sup>

###### **Classificação e categorias profissionais**

1 — A classificação dos trabalhadores é feita pela empresa, de acordo com as funções predominantemente desempenhadas por cada um.

2 — O anexo II estabelece as profissões, categorias e graus dos trabalhadores da INCM, com indicação das funções que as caracterizam.

##### Cláusula 15.<sup>a</sup>

###### **Definição de horário de trabalho**

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

##### Cláusula 16.<sup>a</sup>

###### **Horário de trabalho**

1 — O período normal de trabalho, é, em cada semana, de quarenta horas.

2 — Haverá ainda os seguintes períodos normais de trabalho em cada semana:

- a) De trinta e sete horas e trinta minutos nos serviços de revisão, PTO, GLMO e programação;
- b) De trinta e cinco horas nos serviços administrativos, de informática, de telefones, de laboratório, de contrastaria, de cobrança, CDI e contínuos-vigilantes.

3 — O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo não inferior a uma hora nem superior a duas, entre as 12 e as 15 horas, sem prejuízo dos intervalos de menor duração legalmente admitidos.

##### Cláusula 17.<sup>a</sup>

###### **Trabalho por turnos**

1 — Deverão ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento das secções ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2 — A duração do trabalho em regime de turnos será igual à dos horários normais fixados nos n.ºs 1 e 2 da cláusula anterior.

3 — A organização do trabalho por turnos deverá observar o disposto no anexo V respectivo, a negociar pelas partes após publicação deste AE, de que se considera sua parte integrante. Este anexo será publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

### Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### Definição de trabalho nocturno

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

### Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;
- b) O trabalho prestado 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 empresa e os trabalhadores.

### Cláusula 20.<sup>a</sup>

#### Obrigatoriedade de prestação de trabalho suplementar

1 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitarem a sua dispensa.

2 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:

- a) Deficientes;
- b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 10 anos;
- c) Menores.

### Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### Condições de prestação de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

2 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

### Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### Limites do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar previsto no n.º1 da cláusula 21.<sup>a</sup> fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) Cento e sessenta horas de trabalho por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e nos feriados;

d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio dia de descanso complementar.

2 — O trabalho suplementar previsto no n.º 2 da cláusula 21.<sup>a</sup> não fica sujeito a quaisquer limites.

3 — Se, por força da prestação do trabalho suplementar, o trabalhador não puder utilizar os transportes habituais, terá direito a receber da empresa o pagamento das inerentes despesas, salvo se esta lhe assegurar meio de deslocação.

4 — Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

### Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### Alteração de legislação

Todas as disposições sobre trabalho suplementar contidas no AE serão alteradas logo que venha a ser publicado novo diploma sobre esta matéria.

### Cláusula 24.<sup>a</sup>

#### Descanso semanal e complementar

1 — O dia de descanso semanal é o domingo, sendo o sábado o dia de descanso complementar.

2 — Os trabalhadores de limpeza, contínuos-vigilantes e os afectos a trabalhos de manutenção que manifestem por escrito o seu acordo terão o dia de descanso complementar à segunda-feira.

### Cláusula 25.<sup>a</sup>

#### Trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal, complementar e feriado — Regalias especiais

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal, complementar e feriado confere ao trabalhador o direito de receber um subsídio de refeição, bem como o custeamento das despesas de transporte, salvo se a empresa o assegurar.

2 — O subsídio de refeição referido no número anterior terá o valor fixado no anexo III e será concedido:

- a) Para pequeno-almoço — quando o trabalho se prolongue para além das 7 horas;
- b) Para almoço — quando o trabalho se prolongue para além das 12 horas e 30 minutos;
- c) Para jantar — quando o trabalho se inicie antes das 19 horas, não termine antes das 21 horas e se prolongue por mais de duas horas;
- d) Para ceia — quando o trabalho se prolongue até às 0 horas.

3 — Quando preste trabalho suplementar, o trabalhador tem direito ao subsídio referido no n.º 2, salvo se a empresa lhe fornecer a refeição.

### Cláusula 26.<sup>a</sup>

#### Trabalhadores a cumprir serviço militar

Os trabalhadores da INCM a cumprir serviço militar poderão trabalhar na empresa durante os períodos inter-

calares de licença, desde que estes permitam uma prestação de trabalho não inferior a cinco dias e os serviços competentes sejam avisados pelos interessados com uma antecedência mínima de quarenta e oito horas.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

Considera-se local de trabalho a instalação onde o trabalhador presta normalmente o seu serviço ou, quando o trabalho não seja fixo, a área da delegação ou estabelecimento a que esteja adstrito.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Deslocações

Deslocação em serviço é a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Pequenas deslocações

1 — Entende-se por pequena deslocação aquela que permite o regresso diário do trabalhador à sua residência.

2 — Nas pequenas deslocações, impostas por exigências do serviço, os trabalhadores deslocados auferem os seguintes direitos:

- a) Fornecimento ou pagamento das refeições que o trabalhador não possa tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz, entendendo-se que aquele pagamento será no montante para almoço ou jantar e para pequeno-almoço definido no anexo III;
- b) Fornecimento de transporte de ida e volta ou pagamento do mesmo na parte que exceder a despesa habitual do trajecto de ligação entre a residência e o local de trabalho habitual;
- c) Pagamento como trabalho suplementar do tempo de viagens e trabalho que exceder o habitualmente consumido em condições normais.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações

1 — Consideram-se grandes deslocações as que não permitam o regresso do trabalhador à sua residência.

2 — As grandes deslocações dão direito ao trabalhador deslocado:

- a) Ao fornecimento ou pagamento das despesas de viagens, deslocações, alimentação e alojamento comprovadamente provocadas pela deslocação;
- b) A uma ajuda de custo correspondente a 50% do salário base, para além da sua última remuneração normal;
- c) A um dia útil de licença suplementar por cada período de 15 dias consecutivos de deslocação, a gozar no seu termo;
- d) A descansar no período da manhã do dia imediato ao dia da partida ou do regresso, se a

sua chegada ao local para onde foi deslocado ou ao da sua residência se verificar depois das 24 horas;

- e) Ao pagamento, no fim de cada semana de trabalho, das despesas de deslocação, alojamento e alimentação.

3 — A empresa poderá regulamentar o uso do direito previsto na alínea a) do número anterior.

4 — O trabalhador que seja deslocado por razões de formação profissional não terá direito a receber a ajuda de custo referida na alínea b) do n.º 2.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Deslocações de trabalhadores em serviço itinerante

1 — Para efeitos no disposto na cláusula 30.<sup>a</sup>, não serão consideradas as deslocações inerentes ao serviço itinerante dos profissionais que predominantemente desempenham tarefas dessa natureza.

2 — Os trabalhadores com categoria de motorista e ajudante de motorista, bem como outros eventualmente ocupados em tarefas de distribuição, ficam excluídos da excepção contida no n.º 1 da presente cláusula.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Seguro do pessoal deslocado

1 — A empresa assegurará aos trabalhadores que, pelas suas funções, sejam obrigados a deslocações frequentes no País um seguro de acidentes pessoais no valor de 3 000 000\$.

2 — A empresa garantirá aos trabalhadores em deslocações pelo estrangeiro, e por cada viagem, um seguro de acidentes pessoais no valor de 5 000 000\$.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Deslocação em viatura própria

1 — Aos trabalhadores que, em serviço e com a autorização da empresa, se desloquem em viatura própria será pago o quilómetro percorrido pelo valor resultante da aplicação do coeficiente 0,24 sobre o preço de um litro de gasolina super sem chumbo 98.

2 — Aos profissionais que se desloquem habitual e regularmente ao serviço da empresa em viatura própria será paga a diferença entre o custo do seguro contra todos os riscos de responsabilidade ilimitada e o custo do seguro obrigatório, salvo no caso específico de o trabalhador ter sido admitido na empresa com a condição de pôr o seu veículo ao seu serviço, hipótese em que este suportará na íntegra as despesas com o seguro total e ilimitado.

3 — A empresa é, no entanto, livre de fornecer viatura aos seus trabalhadores, não se aplicando, neste caso, o regime estabelecido nos números anteriores.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Exercício de funções inerentes a diversas profissões

1 — Sempre que um trabalhador exerça simultaneamente funções inerentes a diversas profissões, terá

direito à retribuição fixada neste AE para a profissão correspondente às funções que desempenha predominantemente.

2 — O disposto no número anterior aplica-se enquanto a situação prevista se mantiver e desde que se prolongue por um período de tempo superior a cinco dias consecutivos.

3 — Para efeitos de pagamento contar-se-á a data em que o trabalhador iniciou o exercício cumulativo de funções.

4 — Se o trabalhador tiver permanecido nesta situação, em trabalho efectivo, durante um período superior a 365 dias consecutivos, terá direito a título definitivo à remuneração base mínima correspondente à categoria ou grau que lhe é imediatamente mais elevado.

5 — Entende-se por desempenho simultâneo de duas ou mais funções a respectiva ocupação nas condições exigidas para o seu exercício.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

1 — Entende-se por substituição temporária a ocupação por um trabalhador de um posto de trabalho cujo titular se encontra temporariamente impedido, exercendo o substituto as atribuições do substituído nas condições exigidas para o respectivo exercício.

2 — Quando houver lugar à substituição, deverá em primeiro lugar procurar-se que o substituto tenha mais elevada categoria do que o trabalhador ausente ou impedido; não sendo possível aquela solução, deverá tentar-se a atribuição da respectiva função a outro ou a outros trabalhadores da mesma categoria; só em último caso a função será assegurada por trabalhador de categoria inferior.

3 — Se a substituição durar mais de 365 seguidos, o substituto auferirá a título definitivo a remuneração mínima correspondente ao grau ou categoria que lhe é imediatamente mais elevada.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Direito à nova retribuição

O disposto nas cláusulas 34.<sup>a</sup> e 35.<sup>a</sup>, n.ºs 4 e 3, respectivamente, aplicar-se-á apenas quando o trabalhador tiver desempenhado, nas circunstâncias previstas, funções correspondentes à profissão a que corresponda remuneração superior à da sua classificação profissional.

### CAPÍTULO IV

#### Retribuições, remunerações e subsídios

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Retribuição — Princípios gerais

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

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

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da empresa ao trabalhador.

4 — A retribuição mínima mensal devida ao trabalhador pela prestação do seu período normal de trabalho é denominada remuneração base e é constante do anexo III.

5 — A tabela salarial constante do anexo referido no número anterior produz os seus efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1999.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Tempo e forma de pagamento

1 — A retribuição será paga mensalmente ao trabalhador num dos últimos dias do mês, durante o período normal de trabalho e no local onde o trabalhador presta serviço.

2 — O pagamento será feito em dinheiro, por cheque bancário, vale postal ou depósito à ordem do trabalhador, nos termos da lei.

3 — No acto do pagamento da retribuição, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador um documento preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, respectiva profissão, a categoria ou grau, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias recebidas relativas ao trabalho normal, horas suplementares prestadas, trabalho em dias de descanso semanal, complementar ou feriado, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

4 — Para o cálculo da remuneração horária será utilizada a seguinte fórmula:

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

em que:

*RH* = remuneração horária;

*RM* = remuneração mensal;

*N* = período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito, por cada período de cinco anos de serviço, a uma diuturnidade.

2 — Os trabalhadores que atinjam três a cinco anos de antiguidade terão direito a uma pré-diuturnidade.

3 — Os trabalhadores com 28 anos de antiguidade têm direito a uma 6.<sup>a</sup> diuturnidade.

4 — O montante de cada diuturnidade é o constante do anexo III do presente AE.

5 — Para efeito do disposto na presente cláusula a antiguidade será contada desde a data da admissão na

empresa como trabalhador permanente, exceptuando-se eventuais períodos intercalares em que não tenha prestado serviço na INCM.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho suplementar

O trabalho suplementar será remunerado com o aumento correspondente a 100% da retribuição normal.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Retribuição de trabalho nocturno

1 — A retribuição de trabalho nocturno será superior a 25% à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

2 — A retribuição do trabalho suplementar em dias de descanso semanal, feriados e férias será também acrescida de 25%, desde que prestado no período nocturno.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Retribuição de trabalho prestado em dias de descanso

O trabalho prestado em dias de descanso semanal, complementar e nos feriados obrigatórios será pago pelo dobro da retribuição normal.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Os tesouheiros, caixas e cobradores têm direito a um abono mensal para falhas no valor definido no anexo III do presente AE.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas suas funções será pago ao substituto aquele abono, na proporção do tempo da substituição e enquanto esta durar.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores da INCM têm direito a um subsídio de férias que será igual à remuneração mensal acrescida das respectivas diuturnidades, pago por inteiro, conjuntamente com a remuneração do mês anterior àquele em que o trabalhador goze o primeiro período de férias.

2 — No ano de cessação do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber um subsídio de férias proporcional aos meses completos de serviço que tenha prestado nesse ano. No ano de admissão o subsídio será correspondente ao período de férias a que tenha eventualmente direito.

3 — Considera-se mês completo o período que exceder 15 dias.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores da INCM têm direito a receber em cada ano civil um subsídio de Natal, pagável em Novembro, de montante igual à respectiva remuneração

base, acrescida das diuturnidades a que tiverem direito no dia 1 daquele mês.

2 — Os trabalhadores que não tenham completado um ano de serviço até 31 de Dezembro receberão a importância proporcional aos meses de serviço prestado, observando-se, quanto à determinação dos duodécimos, a regra constante do n.º 3 da cláusula anterior.

3 — Cessando o contrato de trabalho, aplica-se quanto ao ano de cessação o princípio da proporcionalidade consagrado no número anterior.

4 — Havendo suspensão do contrato de trabalho o direito ao subsídio é medido pela proporção do tempo de serviço efectivamente prestado no ano a que respeita o subsídio.

## CAPÍTULO V

### Suspensão do contrato de trabalho

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São considerados feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Dia do 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 — Consideram-se feriados com tratamento igual aos obrigatórios a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal (ou, na sua falta, outro dia de tradição local).

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Férias

1 — Em função da idade, os trabalhadores da INCM têm direito, em cada ano civil, ao gozo do seguinte período de férias:

a) 22 dias úteis até completar 39 anos de idade;  
b) 23 dias úteis até completar 49 anos de idade;  
c) 24 dias úteis até completar 59 anos de idade;  
d) 25 dias úteis a partir dos 60 anos de idade.

2 — A idade relevante para efeitos de aplicação do número anterior é aquela que o trabalhador completar até 31 de Dezembro do ano em que as férias se vencem.

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

4 — Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito,

após o período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de oito dias úteis.

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

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

7 — A duração do período de férias referida nas alíneas do n.º 1 da presente cláusula não releva, em caso algum, para o abono do subsídio de férias.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

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

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

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

4 — As férias poderão ser marcadas para ser gozadas em dois períodos interpolados.

5 — Os trabalhadores do mesmo agregado familiar gozarão as férias simultaneamente se nisso tiverem conveniência e não se verificar inconveniente sério para a empresa.

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

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Cumulação de férias

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

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

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nos Açores ou na Madeira;
- b) Os trabalhadores que exerçam a sua actividades nas Regiões Autónomas 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 emigrantes no estrangeiro ou em Macau;
- d) Os trabalhadores que no ano civil anterior não tenham gozado férias por conveniência da empresa, com o seu acordo.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Alteração da marcação do período de férias

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

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Férias e cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

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

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

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Férias e suspensão do contrato de trabalho

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

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

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

### Cláusula 53.<sup>a</sup>

#### Doença no período de férias

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

2 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da ARS ou por atestado médico, sem prejuízo, neste caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa.

### Cláusula 54.<sup>a</sup>

#### Violação do direito a férias

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente AE, 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 imediato.

### Cláusula 55.<sup>a</sup>

#### Licença sem retribuição

1 — A empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

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

3 — Os períodos de licença sem retribuição contam para a antiguidade.

4 — O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

5 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos previstos para o contrato a termo.

### Cláusula 56.<sup>a</sup>

#### Definição de falta

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

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

### Cláusula 57.<sup>a</sup>

#### Tipos de falta

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento até onze dias seguidos, excluídos os dias de descanso intercorrentes;

- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado ou de membro da comissão de trabalhadores;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento oficial de ensino;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou necessidade de prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa.

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

### Cláusula 58.<sup>a</sup>

#### Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

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

- a) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separados de pessoas e bens, pais, padrastos, madrastas, sogros, filhos, enteados, genros e noras;
- b) Até dois dias consecutivos, por falecimento de irmãos, cunhados, avós, bisavós, netos, bisnetos, do trabalhador ou do seu cônjuge, e dos cônjuges dos avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador, bem como pelo falecimento de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador. Pelo falecimento de tio e sobrinho directos pode faltar um dia.

### Cláusula 59.<sup>a</sup>

#### Comunicação e prova sobre faltas justificadas

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

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível.

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

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

### Cláusula 60.<sup>a</sup>

#### Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

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

- a) Dadas nos casos previstos na alínea c) do n.º 2 da cláusula 57.<sup>a</sup>, salvo disposição legal em contrário;

- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao respectivo subsídio de doença;
- c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 57.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

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

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

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados no período de um ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

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

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Impedimento prolongado

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

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a respeitar a empresa.

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

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

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Regresso do trabalhador

1 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de quinze dias, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se não lhe for possível, por motivo comprovado, fazer a apresentação nesse prazo.

2 — O trabalhador retomar o serviço nos 15 dias subsequentes à sua apresentação, em dia a indicar pela empresa.

### CAPÍTULO VI

#### Disciplina

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, nos termos fixados na lei e no AE.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão de trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento.

2 — A suspensão de trabalho referida na alínea c) do n.º 1 não pode exceder, por cada infracção, 12 dias e o total de 30 dias em cada ano civil.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Formas de processo disciplinar

1 — O processo disciplinar obedecerá aos requisitos especialmente previstos para a verificação de justa causa sempre que a empresa determine o despedimento do trabalhador.

2 — Em todos os outros casos o poder disciplinar é exercido em conformidade com as disposições gerais aplicáveis que estatuem sobre a matéria.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Princípio da proporcionalidade e prescrição da infracção

1 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor,

não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

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

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Exercício da acção disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a empresa ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

2 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar para despedimento

Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integrem o conceito de justa causa, a empresa observará a tramitação processual estabelecida na lei.

## CAPÍTULO VII

### Actividade sindical

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Faltas de membros de direcções sindicais

1 — As faltas dadas pelos membros de direcção das associações sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efectivo.

2 — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3 — A direcção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Exercício da actividade sindical na empresa

Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Reuniões de trabalhadores

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva uni-

dade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso do trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

2 — Com ressalva do disposto na última parte do número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Comunicação das reuniões

1 — Os promotores das reuniões referidas na cláusula anterior são obrigados a comunicar à empresa e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

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

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais de delegados

1 — Os delegados sindicais, titulares dos direitos atribuídos neste capítulo, serão eleitos e destituídos, nos termos dos estatutos dos respectivos sindicatos, em escrutínio directo e secreto.

2 — Desde que o número de delegados o justifique, ou havendo várias unidades de produção, podem constituir-se comissões sindicais de delegados.

3 — Sempre que na empresa existam delegados de mais de um sindicato, podem constituir-se comissões intersindicais de delegados.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Lugar para o exercício das funções dos delegados sindicais

A empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Direito de afixação

Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa, em local apropriado, para o efeito reservado pela INCM, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos 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.

### Cláusula 78.<sup>a</sup>

#### **Crédito de horas**

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

2 — O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo.

3 — Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto neste artigo, deverão avisar, por escrito, a empresa com a antecedência mínima de um dia.

## CAPÍTULO VIII

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

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

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

O contrato pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela empresa com justa causa;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Rescisão do trabalhador.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### **Cessação do contrato por mútuo acordo das partes**

1 — É sempre lícito à empresa e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo, quer não, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas nas cláusulas subsequentes.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

3 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.

4 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

5 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no número anterior, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

6 — No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

### Cláusula 81.<sup>a</sup>

#### **Cessação do contrato individual de trabalho por caducidade**

1 — O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador.

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

### Cláusula 82.<sup>a</sup>

#### **Cessação do contrato individual de trabalho por despedimento promovido pela empresa com justa causa**

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

2 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo, quer não.

3 — Nas acções judiciais de impugnação de despedimento compete à empresa a prova da existência da justa causa invocada.

### Cláusula 83.<sup>a</sup>

#### **Conceito e exemplificação de justa causa**

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violência física, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### **Nulidade do despedimento**

1 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

2 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

3 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade, nos termos legais, contando-se para este efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

4 — O despedimento decidido com alegação de justa causa que venha a mostrar-se insubsistente, quando se prove o dolo da empresa, dará lugar à aplicação de multa de 50 000\$ a 200 000\$ àquela entidade, cujo produto reverterá para a segurança social.

5 — Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interessados, da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral, quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

6 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a empresa praticar actos, posteriormente, à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a 30 dias.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### **Cessação do contrato por rescisão do trabalhador**

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-la, por escrito, com o aviso prévio de dois meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

3 — Se o trabalhador não cumprir total ou parcialmente o prazo do aviso prévio pagará à outra parte,

a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta.

4 — O trabalhador poderá rescindir o contrato sem observância de aviso prévio nas seguintes situações:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade.

5 — A cessação do contrato nos termos da alíneas b) a f) do n.º 4 confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista na lei.

6 — O uso da faculdade conferida ao trabalhador no n.º 4 de fazer cessar o contrato sem aviso prévio e o pagamento da indemnização indicada no n.º 5 não exoneram a empresa da responsabilidade civil ou penal que dê origem a situação determinante de rescisão.

7 — Se a falta de cumprimento do prazo de aviso prévio der lugar a danos superiores aos previstos na indemnização referida no n.º 3, poderá ser posta a competente acção de indemnização, a qual terá por exclusivo fundamento os danos ocorridos por causa de falta de cumprimento do prazo de aviso prévio.

## CAPÍTULO IX

### **Regimes especiais de trabalho**

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### **Funções das mulheres e menores**

As mulheres e os menores exercerão na empresa as funções que lhes forem atribuídas pela empresa, considerando as suas aptidões e capacidades físicas e intelectuais, dentro dos limites da lei e do estabelecido neste acordo.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### **Protecção da maternidade e paternidade**

São assegurados aos trabalhadores e trabalhadoras da empresa os direitos conferidos por lei para protecção da maternidade e da paternidade.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### **Trabalho de menores**

1 — A empresa deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao desenvolvimento físico e psíquico e assegurando a sua inspecção médica pelo menos uma vez por ano.

2 — A empresa deve ainda ter particular cuidado na preparação profissional e, tanto quanto possível, incentivar a formação cultural dos menores.

### Cláusula 89.<sup>a</sup>

#### Trabalho de diminuídos físicos

1 — A empresa procurará, sempre que disponha de adequadas condições de trabalho, proporcionar emprego aos trabalhadores diminuídos físicos, colocando-os em postos de trabalho compatíveis com as suas possibilidades.

2 — Promoverá ainda ações de formação profissional adequadas às funções que os diminuídos físicos possam vir a desempenhar.

### Cláusula 90.<sup>a</sup>

#### Serviços moderados e reconversão do trabalhador

1 — A empresa colocará em regime de serviços moderados os trabalhadores em relação aos quais os serviços médicos do trabalho reconheçam que não podem exercer as tarefas da sua categoria profissional por incapacidade física resultante de acidente de trabalho ou doença profissional.

2 — No caso de incapacidade parcial temporária, os trabalhadores serão sujeitos a inspeção médica com intervalos máximos de seis meses. Após um ano nesta situação, serão examinados por uma junta médica.

3 — Quando a incapacidade parcial for permanente, a empresa procurará reconverter o trabalhador, colocando-o em tarefas compatíveis com a sua diminuição física e de acordo com as suas aptidões.

### Cláusula 91.<sup>a</sup>

#### Efeitos da colocação em serviços moderados e da reconversão

1 — O trabalhador colocado em regime de serviços moderados ou reconvertido nos termos da cláusula anterior terá direito a um vencimento que, acrescido da eventual pensão de seguro, não será inferior à sua retribuição anterior.

2 — Os trabalhadores com incapacidade parcial permanente aos quais vier a ser aplicado o disposto na cláusula 90.<sup>a</sup>, n.º 3, serão enquadrados, após um estágio, na categoria inicial da nova carreira profissional, se possuírem as habilitações apropriadas.

3 — Aos trabalhadores em regime de serviços moderados serão atribuídos prioritariamente tarefas da sua categoria profissional que salvaguardem as contra-indicações apresentadas pelos serviços médicos de trabalho.

4 — Quando não seja possível colocar um trabalhador em regime de serviços moderados temporários em tarefas da sua categoria profissional, o mesmo poderá exercer funções diversas das previstas para a sua categoria.

5 — Os trabalhadores a reconverter por proposta dos serviços médicos do trabalho têm preferência relativamente a situações de mudança de carreira.

6 — Se a reconversão profissional do trabalhador não puder processar-se sem transferência do local de trabalho, ser-lhe-á, para este efeito, concedida prioridade.

## CAPÍTULO X

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária, composta por três representantes da empresa e outros tantos dos sindicatos, com competência para interpretar as disposições deste AE, nos termos da lei.

2 — A comissão elaborará o seu regulamento no prazo de 45 dias.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho — Disposições transitórias

1 — Os telefonistas, operadores de registo de dados, operadores de computadores, gravadores numismáticos e de talhe-doce e trabalhadores de livraria ao serviço da empresa à data da entrada em vigor do primeiro AE manterão os horários então vigentes.

2 — Os trabalhadores que integravam os turnos nocturnos à data de entrada em vigor do primeiro AE cumprirão o horário semanal estabelecido na cláusula 16.<sup>a</sup>, n.º 2, alínea *b*).

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Reclassificações

1 — A INCM poderá proceder à reclassificação dos seus trabalhadores sempre que tal se fundamente em razões de ordem técnica ou tecnológica ou decorra de necessidades imperativas de organização do trabalho.

2 — Tal reclassificação só poderá ser realizada após audição da organização sindical respectiva ou do trabalhador envolvido no caso de se desconhecer a sua filiação sindical, competindo exclusivamente ao conselho de administração da INCM a decisão final sobre a matéria.

3 — Da reclassificação não poderá resultar quebra de direitos do trabalhador, nomeadamente no que respeita à sua remuneração.

4 — Na reclassificação dos trabalhadores ter-se-á em conta a sua aptidão para o desempenho das novas tarefas, bem como a sua capacidade de adaptação às futuras exigências.

5 — A nova classificação profissional deverá ser compatível, na medida do possível com a anterior situação do trabalhador.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Subsídio por posto de trabalho gravoso

1 — Posto de trabalho gravoso é aquele que apresente condições de gravosidade e perigosidade, as quais não são susceptíveis a curto prazo de serem eliminadas ou atenuadas mediante utilização dos meios técnicos disponíveis.

2 — Consoante a gravosidade e perigosidade reveladas pelo posto de trabalho, serão criados dois escalões de subsídio.

3 — Na determinação da gravosidade, cuja apreciação técnica caberá à empresa ou a entidade por esta escolhida, serão tidos em conta, entre outros, os seguintes factores:

- a) Ruído contínuo equivalente ou superior a 80 dB;
- b) Vibrações superiores a 1mm;
- c) Índice de *stress* térmico superior a 35°C, tendo-se em conta não só a temperatura mas também a humidade relativa, a movimentação do ar nos vários locais de trabalho, bem como outros parâmetros tecnicamente reconhecidos.

4 — Se para além da verificação de um dos factores supra-referidos se juntar um quarto, respeitante a perigosidade, nomeadamente algum que possa provocar doença profissional grave, ao trabalhador que ocupara esse posto de trabalho e enquanto o ocupar será sempre atribuído o escalão mais elevado do subsídio em apreço.

5 — 1.º escalão — valor igual à diferença de vencimentos entre os níveis 8 e 7 de remuneração; 2.º escalão — idêntico diferencial, acrescido de 30%.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Natureza globalmente mais favorável do AE

O regime jurídico estabelecido neste acordo é considerado globalmente mais favorável que a disciplina anteriormente vigente.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Manutenção de regalias

Salvo o disposto na lei e neste instrumento de regulamentação colectiva, a sua entrada em vigor não implica, relativamente aos trabalhadores actualmente na empresa, perda de regalias gerais, regulares e permanentes, expressa e livremente concedidas pela administração da INCM. As normas de direito público anteriormente aplicáveis e os regimes delas decorrentes encontram-se revogados pelos artigos 57.º e 58.º do Decreto-Lei n.º 333/81, de 7 de Dezembro.

#### ANEXO I

##### Definição de funções

*Administrativo.* — Executa tarefas de âmbito administrativo, de acordo com a área organizacional em que se encontra integrado, podendo, nessas tarefas, utilizar meios tecnológicos adequados.

*Ajudante de coordenador de refeitório.* — Auxilia nas tarefas de coordenação, orientação e vigilância dos serviços de refeitório.

*Analista-programador.* — Proceda à elaboração de *dossiers* de concepção e análise funcional e orgânica. Estabelece relações com os utilizadores de informática, executa programas de aplicação e manutenção.

*Assistente social.* — Apoia e orienta a resolução de problemas de integração social provocados por causas de ordem social, física ou psicológica; pode colaborar na informação aos trabalhadores acerca dos recursos sociais existentes na empresa; colabora na realização de estudos relativos a problemas sociais; participa, quando solicitado, na definição e concretização da política de pessoal.

*Auxiliar de apoio administrativo.* — Realiza tarefas rotineiras, não especializadas de apoio à área administrativa, no interior ou no exterior da empresa, em dependência directa de outros trabalhadores mais qualificados.

*Auxiliar de contrastaria.* — Transporta os artefactos e auxilia nas tarefas inerentes aos processos de análise de amostras e de marcação.

Faz a limpeza de todo o material. Faz entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno. Estampilha a correspondência, fazendo a respectiva relação e distribuindo-a aos serviços a que se destina.

*Auxiliar geral.* — Executa serviços de limpeza, arruma as instalações da empresa, faz cargas e descargas e outros serviços não especializados.

*Caixeiro de balcão.* — Atende o cliente no local de venda, vende os produtos ou serviços da empresa e colabora na realização de inventários. Utiliza equipamentos informáticos e meios electrónicos de pagamento.

*Chefe de divisão.* — Dirige, estuda, organiza e coordena, segundo as orientações e objectivos que foram estabelecidos para a divisão e ou sector da sua responsabilidade.

*Chefe de divisão-adjunto.* — Participa no exercício das actividades do chefe de divisão, cabendo-lhe substituí-lo nas suas ausências e cooperando na prossecução dos objectivos estabelecidos para a divisão e ou sector.

*Chefe de secção.* — Organiza, coordena e controla, sob a orientação do seu superior hierárquico, as actividades próprias da sua secção; tendo em vista alcançar os objectivos que foram estabelecidos.

*Chefe de secção B (residual).* — Organiza, coordena e controla, sob a orientação do seu superior hierárquico, as actividades próprias da sua secção, tendo em vista alcançar os objectivos que foram estabelecidos.

*Chefe de serviços.* — Dirige, estuda, organiza e coordena, segundo orientações e objectivos que foram estabelecidos para o serviço da sua responsabilidade.

*Cobrador (residual).* — Proceda a cobranças e pagamentos, fora da empresa, entregando ou recebendo documentos de quitação; faz depósitos e levantamentos em bancos e outros estabelecimentos de crédito; entrega a quem de direito o numerário recebido, recibos ou talões de depósito, elaborando o respectivo documento. Pode executar outros trabalhos externos equiparados às tarefas acima referidas.

*Comprador.* — Efectua aquisições de produtos previamente negociados com fornecedores e vendedores de acordo com as quantidades, qualidades, preços e condições de pagamento estabelecidas.

*Conferente de valores gráficos ou metalúrgicos.* — Efectua operações de controlo e de verificação de qualidade e de quantidade por meios manuais ou mecânicos sobre todos os valores gráficos ou metalúrgicos acabados, semiacabados ou a produzir. Proceda à embalagem final, manual ou mecânica dos mesmos valores, assume a responsabilidade das verificações de qualidade e quantidade efectuadas.

*Coordenador de refeitório.* — Coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório; tendo em atenção os aspectos ligados à confecção de alimentos, higiene e qualidade das refeições fornecidas por este.

*Director.* — Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do departamento que dirige.

*Director-adjunto.* — Participa na elaboração da decisão e, de forma subordinada, colabora no exercício das restantes actividades na competência do director, cabendo-lhe substituí-lo nas suas ausências e impedimentos.

*Empregado de armazém.* — Executa tarefas inerentes ao funcionamento do armazém, nomeadamente, recepção, conferência, transporte, acondicionamento e arrumação dos materiais, por meios manuais ou mecânicos, efectua a manutenção corrente do equipamento próprio do armazém e colabora na realização de inventários. Regista informaticamente as entradas e saídas dos materiais. Proceda às entregas de produtos aos clientes.

*Empregado de refeitório.* — Executa, nos diversos sectores de um refeitório ou cantina, trabalhos relativos ao serviço de refeições.

Procede à arrumação e limpeza do refeitório.

*Encadernador-dourador.* — Desempenha com sensibilidade artística, a generalidade das funções de encadernador. Faz o dourado à folha e imprime/grava títulos e motivos ornamentais a seco, a ouro, prata e outros metais ou pigmentos sobre encadernações ou outros trabalhos, servindo-se de ferros, rodas e outros utensílios manuais ou mecânicos compatíveis com as características do trabalho. Brune e prepara a pele; mede, traça e marca a superfície a ilustrar. Pode conceber os desenhos a utilizar, segundo o estilo da época em que a obra se enquadra.

*Enfermeiro.* — Exerce funções de promoção de saúde na empresa, com actividades preventivas e funções curativas em caso de doença, prestando cuidados que vão completar a acção clínica.

*Especialista A (residual).* — Coloca em prática conhecimentos, práticos e teóricos específicos de determinadas funções ou do ramo de actividade da empresa, com um grau de especialização mais elevado que a generalidade dos trabalhadores com idêntica qualificação.

*Gestor de produto.* — É responsável pela evolução e comercialização de um produto ou grupo de produtos, colaborando com os responsáveis na definição da política comercial do sector em que o produto se integra. Pode coordenar equipas de técnicos de vendas.

*Gestor de sistemas.* — É responsável pela gestão de sistemas informáticos, incluindo a rede de comunicações. Coordena a concepção e actualização dos mesmos, bem como assegura a aplicação de mecanismos de segurança, confidencialidade e integridade da informação neles suportada.

*Gravador numismático.* — Grava manualmente ou com o auxílio de equipamentos, imagens da sua criação, ou reproduções de desenhos ou de maquetas, sobre suportes metálicos ou outros. Utiliza meios auxiliares

ópticos adaptados à minúcia e delicadeza do trabalho que lhe é confiado. Calcula e define as dimensões adequadas ao bom desempenho dos cunhos, de acordo com as técnicas numismática e medalhística. Faz todo o tipo de retoques e acabamentos específicos de cada fase de produção. Produz punções, cunhos para selagem a branco e outros tipos de artefactos usados em marcação e autenticação de diversos materiais. Proceda à manutenção e limpeza dos equipamentos.

*Gravador de talhe-doce.* — É qualificado e grava, manualmente, sobre metal imagens de sua criação ou transpostas de um desenho ou maquete, produzindo a matriz original, destinada designadamente à produção de ilustrações para documentos gráficos de valor, utilizando complementarmente técnicas de gravação química e gravação mecânica.

*Mecânico de automóveis.* — Detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas. Assegura a manutenção do equipamento.

*Moedeiro.* — Opera os equipamentos e ferramentas usadas no fabrico de moeda e produtos similares, envolvendo a preparação dos discos, cunhagem, controlo de qualidade, escolha, embalagem e acondicionamento do produto final. Proceda à manutenção diária e limpeza dos equipamentos e ferramentas. Recebe e controla as matérias-primas e produtos semi-acabados necessários à produção que venham do exterior ou de outras fases de fabrico. Opera os meios de transporte adequados às movimentações de materiais associados ao processo de fabrico em que está envolvido.

*Motorista.* — Tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação do veículo, pela carga que transporta e pela orientação da carga e descarga. Verifica diariamente os níveis de óleo e de água.

*Operador de máquinas.* — É directamente responsável pelo funcionamento de um conjunto diversificado de máquinas de acabamentos gráficos, de comando mecânico ou electrónico e de diferentes graus de automatismo, incluindo linhas de acabamentos gráficos. Assegura a manutenção do equipamento.

*Operador de registo de dados.* — Opera e regista dados em terminal de computador, ou outro equipamento informático e verifica a exactidão dos dados registados.

*Patinador.* — Prepara moldes para fundição usando, entre outros, o método das ceras perdidas. Prepara as ligas metálicas e procede à fundição de peças. Efectua operações de acabamento manual, mecânico ou químico em peças estampadas ou fundidas, proporcionando efeitos de valorização estética. Proceda ao controlo de qualidade e à embalagem final. Analisa e define os métodos mais adequados à obtenção das características técnicas e artísticas de cada trabalho. Efectua a manutenção diária e limpeza dos equipamentos.

*Polidor-rectificador.* — Proceda ao acabamento manual ou mecânico de cunhos de acordo com o tipo de moeda a que se destinam. Usa, proceda à manutenção diária e limpeza dos meios e equipamentos adequados à minúcia e precisão inerentes ao seu trabalho. Pode

colaborar com os gravadores numismáticos na execução de algumas fases de fabrico de trabalhos próprios de numismática e medalhística.

*Revisor-marcador.* — Executa a leitura prévia de originais de acordo com o conhecimento adquirido, com vista à sua metódica preparação/codificação para a sua composição, quer no âmbito de eventual correcção ortográfica e literária, quer no da organização dos vários assuntos e matérias, aplicando as técnicas grafo-tipográficas. Executa ou segue a leitura de provas e contraprova as paginações.

*Secretário/a de administração.* — Assegura as actividades de comunicação, documentação e coordenação do secretariado de um administrador.

*Secretário/a de direcção.* — Presta apoio de carácter administrativo, documental e de comunicações à entidade que secretaria, usando os meios tecnológicos adequados postos à sua disposição, providenciando o adequado seguimento dos assuntos tratados.

*Secretário do conselho de administração.* — Assegura, na dependência directa do conselho de administração, o normal funcionamento deste e, em especial, secretaria as respectivas reuniões, elabora as actas e passa certidões, prepara a documentação que será submetida a deliberação, distribui pelos administradores os assuntos afectos aos respectivos pelouros, faz circular pelos mesmos os documentos não afectos aos pelouros ou de interesse geral para a empresa, promove o encaminhamento das deliberações tomadas pelo conselho, providencia o tratamento da documentação confidencial, organiza e mantém o arquivo geral da administração, coordena, com os poderes hierárquicos correspondentes a chefe de serviço, as actividades das unidades orgânicas de apoio à administração que do titular dependam hierárquica e funcionalmente e executa ou promove a realização de tarefas de que seja especialmente incumbido.

*Subchefe de secção.* — Auxilia o chefe de secção no desempenho das funções deste, podendo ser-lhe atribuída a responsabilidade de controlo e coordenação de parte das tarefas executadas na secção e substituir o chefe nas suas ausências.

*Técnico administrativo.* — Executa as tarefas mais exigentes de natureza administrativa inerentes a determinados assuntos que exigem conhecimentos específicos e tomadas de decisão correntes, usando os meios tecnológicos que para tal sejam necessários ou convenientes.

*Técnico de central térmica.* — Alimenta, conduz e executa pequenas reparações de manutenção nos geradores a vapor (caldeiras) de acordo com o estabelecido no regulamento da profissão de fogueiro, aprovada pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

Tem a seu cargo a vigilância e manutenção dos grupos de ar condicionado, grupos geradores e redes distribuidoras de ar comprimido e redes distribuidoras de gás de cidade.

*Técnico de design gráfico.* — É especializado na área de design de comunicação, com conhecimentos de composição, fotografia e impressão gráficas, que tem como

tarefas principais o estudo, o projecto e a criação de imagens para produtos gráficos diversos, desenvolvendo os projectos de pesquisa e de realização. Trabalha a um nível bidimensional, ou mesmo tridimensional, recorrendo a meios convencionais ou a equipamentos e processos informáticos.

*Técnico editorial.* — Procede ao acompanhamento técnico das obras literárias desde a marcação até à revisão final das mesmas, procedendo à correcção ortográfica e literária. Estabelece contactos com os autores das diferentes obras tendo em vista a discussão dos aspectos ligados a esta.

*Técnico de laboratório.* — Executa todas as operações do processo analítico, nomeadamente, amostragem, pesagem, manipulação laboratorial, realização de análises de ensaios químicos e visuais sob a orientação e controlo superior, de acordo com os procedimentos adoptados no manual de qualidade.

*Técnico de informática.* — Presta apoio aos utilizadores da rede informática, resolvendo avarias e esclarecendo dúvidas de funcionamento e utilização; procede à instalação de equipamento e *software*. Desencadeia os procedimentos definidos para a operação dos sistemas, zelando pelo cumprimento das normas inerentes ao seu bom funcionamento.

*Técnico de impressão de artes gráficas.* — Executa e controla todas as tarefas necessárias à obtenção de produtos impressos em diversos suportes, utilizando processos de impressão relevográficos, planográficos, incisos, permeográficos e ou outros. Assegura a conservação e manutenção do equipamento.

*Técnico de marcação de contrastaria.* — Legaliza com punções, barras e todos os artefactos de ourivesaria ou joalheria em platina, ouro ou prata. Orienta a marcação de objectos que pela sua concepção fogem ao normal, especificando a sua marcação. Verifica se os punções oficiais e o dos fabricantes e importadores estão em condições de imprimir fielmente a gravura. Exerce fiscalização externa enquanto lhe for determinado pelo Regulamento das Contrastarias, quando solicitado pela hierarquia respectiva. Efectua as peritagens em processos de transgressão, quando para tal solicitado.

*Técnico de manutenção eléctrica.* — Monta, ajusta, instala, conserva e repara diversos tipos de circuitos, máquinas e aparelhagem eléctrica do comando, sistemas de protecção, baterias e postos de transformação, etc. Inspecciona periodicamente o funcionamento dos circuitos, máquinas e aparelhagem e executa as revisões que lhe forem determinadas, guiando-se normalmente por esquemas e outras qualificações técnicas.

*Técnico de manutenção mecânica.* — Monta, desmonta, afina, ensaia, conserva, detecta e repara avarias em toda a gama de máquinas e conjuntos mecânicos, incluindo numeradores para máquinas tipográficas e motores. Executa peças utilizando máquinas-ferramentas e aparelhos de medida de precisão. Executa a manutenção preventiva examinando máquinas e conjuntos mecânicos no sentido de detectar possíveis deficiências. Lê e interpreta esquemas de comando pneumático, comando hidráulico e desenho técnico.

*Técnico de maquinagem (torneiro).* — Trabalha por desenho ou peça modelo utilizando aparelhos de medida de precisão. Prepara a máquina, as ferramentas que utiliza e assegura a sua manutenção.

Utiliza todo o tipo de máquina-ferramenta: torno mecânico paralelo, semiautomático, automático (CNC) e outros; rectificadora cilíndrica e plana; fresadora.

*Técnico de planeamento.* — Prepara o trabalho, programa e controla a produção, podendo inclusive executar orçamentação.

*Técnico de pré-impressão.* — Executa e controla as tarefas de tratamento de texto, imagem, fotografia, revelação, retoque e montagem, necessárias à obtenção de fotolitos, bem como a marcação, insolação e gravação para diversas matrizes impressoras, utilizando processos e equipamentos convencionais e ou electrónicos. Assegura a manutenção dos equipamentos.

*Técnico de pré-impressão/imagem.* — É o técnico de pré-impressão que utiliza equipamentos e processos informáticos (sistemas operativos e programas de ilustração, desenho vectorial, tratamento de imagem e paginação) para efectuar a selecção de cores e digitalização de imagens, a partir de vários tipos de originais. Analisa e controla a qualidade das imagens e dos fotolitos.

*Técnico de pré-impressão/texto.* — É o técnico de pré-impressão que executa o armazenamento de textos, tabelas e formulários diversos em memória magnética ou óptica, através do processamento da sua entrada por leitura óptica, por conversão a partir de originais manuscritos ou mecanografados previamente marcados. Proceda à correcção dos trabalhos. Utiliza programas de paginação e de imposição.

*Técnico profissional (BAD).* — Realiza tarefas relacionadas com a aquisição, utilizando sistemas manuais ou automatizados, o registo, a catalogação, a cotação, o armazenamento de espécies documentais, gestão de catálogos e de bases de dados, os serviços de atendimento, de empréstimo e de pesquisa documental, assim como a preparação de instrumentos de difusão, aplicando normas de funcionamento de bibliotecas e serviços de documentação de acordo com métodos e procedimentos previamente estabelecidos.

*Técnico superior assessor.* — Participa em programas de estudo e de trabalho de grande complexidade, e pode coordenar outros profissionais.

*Técnico superior especialista.* — Desempenha funções de nível superior, no âmbito dos objectivos dos serviços, sectores ou departamentos em que se encontra integrado.

*Técnico de vendas.* — Vende os produtos ou serviços da empresa, através de contactos estabelecidos com clientes. Faz prospecção de clientes, avalia as necessidades dos clientes propondo soluções, e elabora relatórios sobre as vendas efectuadas, apoiando os serviços pós-venda.

*Telefonista.* — Opera com centrais telefónicas, encaminhando de e para o exterior as comunicações destinadas e ou originárias das extensões internas, fornecendo as informações telefónicas solicitadas.

*Temperador-estampador.* — Efectua tratamentos térmicos em produtos de liga metálica, operando com fornos e outros equipamentos adequados. Prepara os moldes em resina, ou outros materiais, para a produção de cunhos. Proceda à estampagem de diversas peças e dos cunhos para moeda, medalha, ou outros fins, usando balancés ou prensas adequadas. Executa tratamentos químicos e electroquímicos nas peças, contribuindo para o seu acabamento final. Produz os moldes e executa peças pelo processo de galvanoplastia. Proceda à manutenção diária e limpeza dos equipamentos.

*Vigilante.* — Vigia o edifício, controla o acesso de pessoas, mercadorias e veículos. Anuncia os visitantes. Faz rondas periódicas para inspecionar os edifícios e terrenos pelos quais é responsável, verificando se estão devidamente fechados e se existem anomalias. Toma as medidas necessárias em situações anormais.

## ANEXO II

### Regulamento das carreiras profissionais

## CAPÍTULO I

### Condições de admissão

#### Família 1 — Chefias e cargos de direcção

Constituem esta família as seguintes categorias:

Director;  
Director-adjunto;  
Chefe de serviços;  
Chefe de divisão;  
Chefe de divisão-adjunto;  
Chefe de secção;  
Subchefe de secção.

Condições de admissão:

Director:  
Formação académica superior;  
Poderá ser exercida em comissão de serviço.

Director-adjunto:  
Formação académica superior;  
Poderá ser exercida em comissão de serviço.

Chefe de serviços:  
Formação académica superior (preferencial);  
Experiência profissional na área (preferencial);  
Poderá ser exercida em comissão de serviço.

Chefe de divisão:  
Formação académica superior (preferencial);  
Experiência profissional na área (preferencial);  
Poderá ser exercida em comissão de serviço.

Chefe de divisão-adjunto:  
Formação académica superior (preferencial);  
Experiência profissional na área (preferencial);  
Poderá ser exercida em comissão de serviço.

Chefe de secção:

Habilitações escolares/formação profissional compatíveis com a área;  
Experiência profissional na área.

Subchefe de secção:

Habilitações escolares/formação profissional compatíveis com a área;  
Experiência profissional na área.

#### **Família 2 – Quadros superiores**

Constituem carreiras desta família:

Secretário do conselho de administração;  
Técnicos superiores;  
Assistente social;  
Enfermeiro.

Condições de admissão:

Secretário do conselho de administração:

Formação académica superior;  
Conhecimentos/formação na área de informática.

Técnico superior:

Formação superior (licenciatura ou bacharelato);  
Formação/conhecimentos de informática.  
A base de carreira para os trabalhadores titulares de grau licenciatura corresponde ao nível 13 do enquadramento profissional (anexo III)

Assistente social:

Formação académica superior na área de serviço social;  
Formação/conhecimentos de informática.

Enfermeiro:

Formação académica superior (licenciatura/bacharelato em enfermagem).

#### **Família 3 – Informática**

Constituem carreiras desta família:

Gestor de sistema;  
Analista programador;  
Técnico de informática.

Condições de admissão:

Gestor de sistemas:

Licenciatura adequada;  
Conhecimentos/experiência profissional da área de informática a especificar.

Analista programador:

12.º ano — agrupamento 1: curso tecnológico de informática ou formação superior na área de informática (preferencial);

Curso de formação profissional na área da programação (para candidatos com o 12.º ano) (preferencial);  
Experiência profissional na área.

Técnico de informática:

12.º ano de escolaridade — agrupamento 1: curso tecnológico de informática (preferencial);  
Conhecimentos aprofundados na área da informática;  
Curso de formação profissional (preferencial).

#### **Família 4 – Administrativos**

Fazem parte desta família as seguintes carreiras:

Administrativa;  
Secretário/a;  
Técnico profissional BAD;  
Operador de registo de dados;  
Telefonista;  
Auxiliar de apoio administrativo.

Condições de admissão:

Administrativo:

12.º ano de escolaridade — agrupamento 3: curso tecnológico de administração (preferencial);  
Conhecimentos de informática na óptica do utilizador.

Técnico administrativo:

12.º ano de escolaridade — agrupamento 3: curso tecnológico de administração (preferencial);  
Conhecimentos de informática na óptica do utilizador;  
Experiência profissional na área.

Secretário/a:

12.º ano de escolaridade — agrupamento 3: curso tecnológico de secretariado e administração ou formação superior na área de secretariado (preferencial);  
Formação e ou conhecimentos de informática na óptica do utilizador;  
Pode ser exercida em comissão de serviço.

Técnico profissional BAD:

12.º ano de escolaridade — agrupamento 3: curso tecnológico de administração (preferencial), curso profissional de biblioteca e arquivo;  
Conhecimentos de informática aplicados à área (preferencial).

Operador de registo de dados:

12.º ano de escolaridade — agrupamento 1: curso tecnológico de informática (preferencial);  
Conhecimentos de informática na óptica do utilizador.

Telefonista:

11.º/12.º ano de escolaridade;  
Boa capacidade de expressão e comunicação;  
Conhecimentos de línguas estrangeiras (inglês e francês);  
Experiência profissional na área (preferencial).

Auxiliar de apoio administrativo:

9.º ano de escolaridade.

#### Família 5 –Comercial

Constituem carreiras desta família:

Gestor de produto;  
Técnico de vendas;  
Caixeiro de balcão;  
Comprador;  
Empregado de armazém.

Condições de admissão:

Gestor de produto:

Formação superior nas áreas de *marketing*, gestão de produto ou outras afins (preferencial);  
Experiência profissional na área e ou experiência profissional como técnico de vendas;  
Formação/conhecimentos na área de informática na óptica do utilizador.

Técnico de vendas:

12.º ano de escolaridade — agrupamento 3 — económico-social: curso tecnológico de serviços comerciais ou equivalente;  
Cursos técnicos ou profissionais: técnico de *marketing*; técnico de comércio, técnico de promoção de vendas ou outros afins;  
Formação/conhecimentos na área de informática na óptica do utilizador.

Caixeiro de balcão:

12.º ano de escolaridade — agrupamento 3 — económico-social: curso tecnológico de serviços comerciais ou equivalente;  
Cursos técnicos ou profissionais: técnico de comércio; técnico de promoção de vendas ou outros afins;  
Conhecimentos de línguas estrangeiras (inglês e francês);  
Formação/conhecimentos na área de informática na óptica do utilizador.

Comprador:

12.º ano de escolaridade — agrupamento 3 — económico-social: curso tecnológico de serviços comerciais ou equivalente;  
Conhecimentos de línguas estrangeiras (inglês e francês);  
Formação/conhecimentos na área de informática na óptica do utilizador.

Empregado de armazém:

9.º ano de escolaridade.

#### Família 6 –Manutenção

Esta família é constituída pelas seguintes carreiras:

Técnico de manutenção eléctrica;  
Técnico de manutenção mecânica,  
Técnico de maquinaria (torneiro);  
Mecânico de automóveis;  
Técnico de central térmica.

Condições de admissão:

Técnico de manutenção eléctrica:

10.º/12.º ano de escolaridade — agrupamento 1 — científico-natural: curso tecnológico de electrotecnia/electrónica ou equivalente, ou outros cursos profissionais na área da electrotecnia reconhecidos;  
Formação/experiência profissional na área da electrónica/electricidade (preferencial);  
Formação/conhecimentos de informática na óptica do utilizador;  
Formação/conhecimentos de inglês técnico.

Técnico de manutenção mecânica:

10.º/12.º ano de escolaridade — agrupamento 1 — científico-natural: curso tecnológico de mecânica ou outros cursos profissionais na área reconhecidos;  
Formação/experiência profissional na área (preferencial);  
Formação/conhecimento na área de informática na óptica do utilizador;  
Formação/conhecimentos de pneumática e hidráulica;  
Formação/conhecimentos de inglês técnico.

Técnico de maquinaria (torneiro):

10.º/12.º ano de escolaridade — agrupamento 1 — científico-natural: curso tecnológico de mecânica ou outros cursos profissionais na área reconhecidos;  
Conhecimentos/formação de CNC;  
Formação/experiência profissional na área (preferencial);  
Formação/conhecimentos na área de informática na óptica do utilizador.

Mecânico de automóveis:

9.º ano, 10.º/12.º ano de escolaridade — agrupamento 1 — científico-natural: curso tecnológico de mecânica ou outros afins;  
Formação/experiência profissional na área (preferencial).

Técnico de central térmica:

10.º/12.º ano de escolaridade — agrupamento 1 — científico-natural: curso tecnológico de mecânica ou outros afins;  
Condições previstas no Regulamento da profissão de fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

## Família 7 –Gráfica e metalúrgica

Fazem parte desta família as seguintes carreiras:

Técnico de design gráfico;  
Técnico editorial;  
Revisor-marcador  
Técnico de planeamento;  
Técnico de pré-impressão;  
Técnico de impressão de artes gráficas;  
Encadernador-dourador;  
Moedeiro;  
Patinador;  
Temperador-estampador;  
Gravador numismático;  
Gravador de talhe-doce;  
Operador de máquinas;  
Conferente de valores gráficos metalúrgicos;  
Polidor-rectificador.

Condições de admissão:

Técnico de design gráfico:

Formação académica superior na área de *design* gráfico (preferencial);  
12.º ano — agrupamento 2 — curso tecnológico de *design* ou curso profissional nas áreas afins e aprofundados conhecimentos resultantes de larga e comprovada experiência na área de informática aplicada às artes gráficas;  
Formação profissional na área das artes gráficas/*design* gráfico (preferencial).

Técnico editorial:

Formação académica superior ou 12.º ano de escolaridade e conhecimentos aprofundados da língua portuguesa, resultantes de manifesta experiência em trabalhos gráficos ou da carreira de revisor-marcador, superior a 5 anos;  
Formação na área das artes gráficas (preferencial);  
Conhecimentos de informática na óptica do utilizador (preferencial).

Revisor-marcador:

12.º ano de escolaridade — área de letras — agrupamento 4 — humanidades — curso tecnológico de comunicação ou outros afins;  
Conhecimentos aprofundados da língua portuguesa;  
Formação/conhecimentos de línguas estrangeiras (inglês e francês);  
Conhecimentos de informática na óptica do utilizador.

Técnico de planeamento:

12.º ano de escolaridade (área de ciências ou tecnologia) ou equivalente;  
Conhecimentos de informática na óptica do utilizador;  
Formação/experiência profissional na área (preferencial).

Técnico de pré-impressão:

12.º ano de escolaridade — área de artes gráficas — agrupamento 2 — artes: curso tecnológico de *design*/curso tecnológico de artes e ofícios ou outros cursos profissionais, na área gráfica, reconhecidos;  
Formação/experiência profissional na área das artes gráficas/artes decorativas (preferencial);  
Formação/conhecimentos de informática aplicados à área gráfica.

Técnico de impressão de artes gráficas:

11.º/12.º ano de escolaridade — área de artes gráficas — agrupamento 2 — artes: curso tecnológico de *design* ou curso tecnológico de artes e ofícios ou equivalente ou outros cursos profissionais na área gráfica reconhecidos;  
Formação/experiência na área das artes gráficas/artes decorativas (preferencial);  
Formação/conhecimentos de informática aplicados à área.

Encadernador-dourador:

12.º ano de escolaridade — área de artes gráficas — agrupamento 2 — artes: curso tecnológico de artes e ofícios ou equivalente ou outros cursos profissionais na área reconhecidos;  
Formação/experiência profissional na área das artes gráficas/artes decorativas (preferencial).

Moedeiro:

9.º ano (mínimo), 10.º/12.º ano de escolaridade;  
Formação/conhecimentos de informática (preferencial).

Patinador:

9.º ano, 10.º/12.º ano — agrupamento 2 — artes: curso tecnológico de artes e ofícios ou equivalente.

Temperador-estampador:

9.º ano, 10.º/12.º ano — agrupamento 2 — artes: curso tecnológico de artes e ofícios ou equivalente.

Gravador numismático:

10.º/12.º ano de escolaridade — área de artes gráficas — agrupamento 2 — artes: curso tecnológico de artes e ofícios ou equivalente ou cursos profissionais na área reconhecidos;  
Formação/experiência profissional na área das artes gráficas/artes decorativas (preferencial);  
Formação/conhecimentos de informática aplicados à área.

Gravador de talhe-doce:

10.º/12.º ano de escolaridade — área de artes gráficas — agrupamento 2 — artes: curso

tecnológico de artes e ofícios ou outros cursos profissionais na área reconhecidos;  
Formação na área das artes gráficas/artes decorativas;  
Experiência profissional (preferencial);  
Formação/conhecimentos de informática aplicados à área.

Operador de máquinas:

9.º ano, 10.º/12.º ano de escolaridade;  
Formação na área das artes gráficas/artes decorativas (preferencial);  
Formação/conhecimentos de informática na óptica do utilizador.

Conferente de valores gráficos/metalúrgicos:

9.º ano de escolaridade.

Polidor-rectificador:

9.º ano de escolaridade.

#### **Família 8 –Contrastaria e laboratórios**

Constituem esta família as seguintes carreiras:

Técnico de laboratório;  
Técnico de marcação de contrastaria;  
Auxiliar de contrastaria.

Condições de admissão:

Técnico de laboratório:

12.º ano de escolaridade — agrupamento 1 — científico-natural: curso tecnológico de química ou equivalente;  
Experiência profissional na área (preferencial);  
Formação/conhecimentos de informática.

Técnico de marcação de contrastaria:

10.º/11.º ano de escolaridade ou curso técnico-profissional de Ourivesaria;  
Experiência como auxiliar de contrastaria (preferencial);  
Formação/experiência na área de ourivesaria (preferencial).

Auxiliar de contrastaria:

9.º ano de escolaridade.

#### **Família 9 –Diversos**

Constituem esta família as seguintes carreiras:

Motorista;  
Vigilante;  
Auxiliar geral;  
Coordenador de refeitório;  
Ajudante de coordenador de refeitório;  
Empregado de refeitório.

Condições de admissão:

Motorista:

9.º ano de escolaridade;  
Carta de condução de ligeiros/pesados;  
Experiência profissional na área (preferencial).

Vigilante:

9.º ano de escolaridade;  
Formação/conhecimentos de informática.

Auxiliar geral:

9.º ano de escolaridade.

Coordenador de refeitório:

12.º ano de escolaridade — agrupamento 1;  
Formação/conhecimentos de nutricionismo e higiene e saúde no trabalho;  
Experiência profissional na área (preferencial).

Ajudante de coordenador de refeitório:

9.º ano de escolaridade.

Empregado de refeitório:

9.º ano de escolaridade.

## **CAPÍTULO II**

### **1 –Regime geral de promoção e acessos**

#### 1.1 –Regra de progressão vertical

Os trabalhadores progredirão na respectiva carreira de acordo com as condições e as regras de progressão indicadas no n.º 2 «condições de progressão».

Se após o número mínimo de anos necessários para a progressão vertical na carreira, o superior hierárquico do trabalhador, com o acordo do administrador do pelouro, entender que aquele não reúne as condições necessárias para a progressão imediata, esta não terá lugar. No entanto a situação do trabalhador, por iniciativa do DRH, será anualmente sujeita a reapreciação, durante um período de cinco anos seguidos, findo o qual a progressão ao nível seguinte previsto para a categoria terá lugar automaticamente.

Os períodos definidos como mínimos para a progressão na categoria poderão ser encurtados quando o conselho de administração assim o entender.

#### 1.2 –Regra de progressão horizontal

Aos trabalhadores que não possam progredir na respectiva carreira, incluindo os que possuam categorias únicas, e os trabalhadores que só possam progredir por nomeação será atribuído, de três em três anos, um escalão na progressão horizontal, após parecer, a solicitar pelo DRH, em sentido positivo, da hierarquia do trabalhador e do administrador do respectivo pelouro.

#### 1.3 –Regime de progressão nas carreiras

a) Decorrido que seja o prazo referido nas condições de progressão para cada uma das carreiras profissionais mencionadas sem que o trabalhador seja promovido, a empresa deverá comunicar-lhe, por escrito, as razões que impliquem a sua não promoção;

b) São motivos de recusa de promoção, entre outros, as faltas de aptidão técnica e de capacidade profissional para o exercício das funções da categoria ou classe seguintes;

c) Caso o trabalhador não concorde com as razões apontadas nos termos da alínea a), poderá requerer a apreciação da recusa de promoção por uma comissão bipartida, composta por um representante da empresa e outro do trabalhador;

d) Quando, na recusa, tenha sido invocada falta de capacidade técnica do trabalhador, a apreciação a que se refere a alínea anterior incluirá um exame técnico-profissional;

e) Se a apreciação da comissão bipartida resultar negativa para o trabalhador, este poderá, passado um ano e caso não tenha sido promovido, requerer nova prova com as mesmas entidades.

#### 1.4 - Regra de progressão na carreira administrativa

A passagem de administrativo a técnico administrativo processar-se-á por nomeação.

Após o término dos períodos temporais necessários para a passagem a técnico administrativo, definido nas condições de progressão da carreira, o DRH apresentará para decisão do conselho de administração, colhido o parecer positivo da hierarquia do trabalhador, os nomes dos trabalhadores que estejam nas condições para tal exigidas.

#### 1.5 - Regra de progressão na carreira de técnico superior

A passagem de técnico superior especialista para técnico superior assessor é feita por nomeação.

*Nota.* — As categorias constantes neste acordo de empresa são interpretadas no masculino e no feminino.

### 2 - Regras de transição

2.1 — O tempo de serviço releva, para efeitos de transposição na nova estrutura de carreiras, para os trabalhadores que se encontrem em fase de progressão.

2.2 — O tempo de serviço para as categorias profissionais que a 31 de Dezembro de 1998 estavam no topo de carreira, começará a contar a partir de 1 de Janeiro de 1999.

2.3 — No entanto, os trabalhadores que, cumulativamente, tenham atingido, na antiga estrutura, o topo da carreira, não tenham sido promovidos ou reclassificados no enquadramento de 1997 e estejam na categoria actual há três anos, ou mais, ascenderão automaticamente ao nível de progressão seguinte, caso o mesmo não dependa de nomeação na nova estrutura.

2.4 — Aos trabalhadores colocados na nova estrutura numa fase da carreira que só por nomeação poderão ascender ao nível imediato releva o tempo já decorrido para efeitos de apreciação de nomeação.

2.5 — A ordem de aplicação da nova estrutura será a seguinte:

1.º Enquadramentos profissionais;

2.º Tabela salarial.

2.5.A — O enquadramento far-se-á para o nível correspondente na nova estrutura e para o subnível igual ou imediatamente superior ao que resultar de um acréscimo de 3% do vencimento actual.

2.5.B — Para os trabalhadores que subam de nível, como consequência da aplicação dos enquadramentos e das regras anteriores, o enquadramento será feito para o nível superior, subnível igual ou imediatamente superior ao valor correspondente ao vencimento recebido actualmente. Após este procedimento, o valor apurado será acrescido de 3%, integrando-se o trabalhador na nova tabela no nível que lhe corresponde e no subnível igual ou imediatamente superior ao valor final apurado.

2.6 — Aos trabalhadores cujas novas carreiras profissionais resultem de aglutinação de anteriores carreiras, não será exigido o exercício de funções para as quais, ainda não lhe tenha sido fornecida qualificação técnica.

2.7 — Os trabalhadores que possuam a categoria de assistente de gestão A ou B serão reclassificados em técnico superior assessor A ou assessor C, respectivamente, mantendo porém, todas as regalias que possuíam inerentes às categorias anteriores. Os direitos ou regalias laborais atribuíveis às anteriores categorias de assistente de gestão A ou B entendem-se como aplicáveis às actuais categorias de técnico superior assessor A ou C. Os trabalhadores com a categoria de assistente de gestão B, que estejam a exercer funções de director em comissão de serviço, serão reclassificados em técnico superior assessor B.

2.8 — As categorias de chefe de secção B, cobrador e especialista A serão residuais, extinguindo-se logo que deixem de estar preenchidas.

2.9 — Quaisquer dúvidas que surjam em resultado da interpretação e da aplicação do novo enquadramento profissional serão dirimidas pelo conselho de administração, ouvido o Departamento de Recursos Humanos da empresa e as respectivas representações sindicais.

### 2 - Condições de progressão

Carreiras	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
Administrativo .....	E	1	Formação específica + avaliação desempenho.
	D	2	
	C	2	
	B	3	
	A	Nomeação técnico administrativo (3 anos).	

Carreiras	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
Ajudante coordenador de refeitório .....	B	3	
	A		
Analista Programador .....	E	1	
	D	2	
	C	3	Formação específica + avaliação desempenho.
	B	Nomeação (3 anos) .....	
	A		
Assistente social .....	B	Nomeação	
	A		
Auxiliar de apoio administrativo .....	D	2	
	C	3	Avaliação desempenho.
	B	Nomeação (3 anos) .....	
	A	-	
Auxiliar de contrastaria .....	D	2	Avaliação desempenho.
	C	2	
	B	Nomeação (3 anos) .....	Formação específica + avaliação desempenho.
	A		
Auxiliar geral .....	C	3	Avaliação desempenho.
	B	3	
	A		
Caixeiro de balcão .....	G	1	
	F	2	Formação específica + avaliação desempenho.
	E	2	
	D	2	
	C	3	
	B	Nomeação (3 anos) .....	
	A	-	
Chefe de divisão .....	Única	-	

Carreiras	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
Chefe de divisão-adjunto .....	Única	-	
Chefe de secção .....	Única	-	
Chefe de secção B .....	Residual	-	
Chefe de serviços .....	Única	-	
Cobrador .....	Residual	-	
Comprador .....	E	2	Formação específica + avaliação desempenho.
	D	2	
	C	3	
	B	Nomeação (3 anos) .....	
	A		
Conferente de valores gráficos/metalúrgicos .....	H	1	
	G	1	Avaliação desempenho.
	F	2	Formação específica + avaliação desempenho.
	E	2	Avaliação desempenho.
	D	3	
	C	3	Formação específica + avaliação desempenho.
	B	Nomeação (3 anos) .....	
	A		
Coordenador de refeitório .....	B	3	
	A		
Director .....	Única	-	
Director-adjunto .....	Única	-	
Empregado de armazém .....	H	1	
	G	1	Avaliação desempenho.
	F	3	Avaliação desempenho.
	E	2	Formação específica + avaliação desempenho.
	D	1	Avaliação desempenho.

Carreiras	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
Empregado de armazém .....	C	3	Formação específica + avaliação desempenho.
	B	Nomeação (3 anos) .....	
	A		
Empregado de refeitório .....	C	3	Avaliação desempenho.
	B	2	Avaliação desempenho.
	A		
Encadernador-dourador .....	C	3	Formação específica + avaliação desempenho.
	B	Nomeação (3 anos) .....	
	A	-	
Enfermeiro .....	E	1	
	D	1	Avaliação desempenho.
	C	2	Formação específica + avaliação desempenho.
	B	Nomeação .....	
	A	-	
Especialista A .....	Residual	-	
Gestor de sistemas .....	B	Nomeação (3 anos) .....	Formação específica + avaliação desempenho.
	A		
Gestor de produto .....	E	2	Formação específica + avaliação desempenho.
	D	2	
	C	3	
	B	Nomeação (3 anos) .....	
	A		
Gravador numismático .....	F	2	Avaliação desempenho.
	E	1	
	D	2	Formação específica + avaliação desempenho.
	C	3	Avaliação desempenho.
	B	Nomeação (3 anos) .....	Formação específica + avaliação desempenho.
	A		

Carreiras	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
Gravador de talhe-doce .....	F	2	Avaliação desempenho.
	E	1	
	D	2	Formação específica + avaliação desempenho.
	C	3	Avaliação desempenho.
	B	Nomeação (3 anos) .....	Formação específica + avaliação desempenho.
	A		
Mecânico de automóveis .....	E	1	
	D	1	
	C	3	Avaliação desempenho.
	B	Nomeação (3 anos) .....	
	A		
Moedeiro .....	I	1	
	H	2	Formação específica + avaliação desempenho.
	G	1	Avaliação desempenho.
	F	2	Formação específica + avaliação desempenho.
	E	2	
	D	2	Avaliação desempenho.
	C	3	Formação específica + avaliação desempenho.
	B	Nomeação (3 anos) .....	
	A		
Motorista .....	C	3	Avaliação desempenho.
	B	Nomeação (3 anos) .....	Formação específica + avaliação desempenho.
	A		
Operador de máquinas .....	J	1	
	I	2	Formação específica + avaliação desempenho.
	H	1	Avaliação desempenho.

Carreiras	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
Operador de máquinas .....	G	2	Formação específica + avaliação desempenho.
	F	2	
	E	3	Avaliação desempenho.
	D	2	Formação específica + avaliação desempenho.
	C	3	
	B	Nomeação (3 anos) .....	
	A	-	
Operador de registo de dados .....	E	1	
	D	2	Formação específica + avaliação desempenho.
	C	3	
	B	Nomeação (3 anos) .....	
	A		
Patinador .....	I	1	
	H	2	Formação específica + avaliação desempenho.
	G	1	Avaliação desempenho.
	F	2	Formação específica + avaliação desempenho.
	E	2	
	D	2	Avaliação desempenho.
	C	3	Formação específica + avaliação desempenho.
	B	Nomeação (3 anos) .....	
	A	-	
Polidor-rectificador .....	G	1	
	F	2	Avaliação desempenho.
	E	3	Formação específica + avaliação desempenho.
	D	3	
	C	3	
	B	Nomeação .....	
	A		

Carreiras	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
Revisor-marcador .....	F	1	Formação específica + avaliação desempenho.
	E	1	
	D	2	
	C	3	
	B	Nomeação (3 anos) .....	
	A		
Secretário de administração .....	Única	-	
Secretário do conselho de administração .....	Única	-	
Secretária(o) de direcção .....	Única	-	
Subchefe de secção .....	Única	-	
Técnico administrativo .....	E	2	Formação específica + avaliação desempenho.
	D	Nomeação .....	
	C	Nomeação .....	
	B	Nomeação .....	
	A		
Técnico de central térmica .....	G	2	Avaliação desempenho.
	F	2	Formação específica + avaliação desempenho.
	E	2	
	D	2	
	C	3	
	B	Nomeação (3 anos) .....	
	A		
Técnico de design gráfico .....	D	2	
	C	Nomeação (3 anos) .....	
	B	Nomeação (3 anos) .....	
	A		

Carreiras	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
Técnico editorial .....	E	1	Formação específica + avaliação desempenho.
	D	3	
	C	Nomeação (3 anos) .....	
	B	Nomeação (3 anos) .....	
	A		
Técnico de laboratório .....	E	1	Formação específica + avaliação desempenho.
	D	2	
	C	2	
	B	Nomeação (3 anos) .....	
	A		
Técnico de informática .....	E	1	Formação específica + avaliação desempenho.
	D	2	
	C	3	
	B	Nomeação (3 anos) .....	
	A		
Técnico de impressão de artes gráficas .....	H	1	Formação específica + avaliação desempenho.
	G	2	
	F	1	
	E	2	
	D	2	
	C	3	
	B	Nomeação (3 anos) .....	
	A		
Técnico de marcação de contrastaria .....	F	2	Formação específica + avaliação desempenho.
	E	2	
	D	2	
	C	2	
	B	Nomeação (3 anos) .....	
	A		

Carreiras	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
Técnico de manutenção eléctrica .....	G	2	
	F	2	Formação específica + avaliação desempenho.
	E	2	
	D	2	
	C	3	
	B	Nomeação (3 anos) .....	
	A		
Técnico de manutenção mecânica .....	G	2	
	F	2	Formação específica + avaliação desempenho.
	E	2	
	D	2	
	C	3	
	B	Nomeação (3 anos) .....	
	A		
Técnico de maquinagem (torneiro) .....	G	2	Avaliação desempenho.
	F	2	Formação específica + avaliação desempenho.
	E	2	
	D	2	
	C	3	
	B	Nomeação (3 anos) .....	
	A		
Técnico de planeamento .....	H	1	
	G	2	Formação específica + avaliação desempenho.
	F	1	Avaliação desempenho.
	E	2	Formação específica + avaliação desempenho.
	D	2	Avaliação desempenho.

Carreiras	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
Técnico de planeamento .....	C	3	Formação específica + avaliação desempenho.
	B	Nomeação (3 anos) .....	
	A		
Técnico de pré-impressão .....	H	1	
	G	2	Avaliação desempenho.
	F	1	Formação específica + avaliação desempenho.
	E	2	
	D	2	Avaliação desempenho.
	C	3	Formação específica + avaliação desempenho.
	B	Nomeação (3 anos) .....	
	A		
Técnico profissional BAD .....	D	2	Avaliação desempenho.
	C	2	Formação específica + avaliação desempenho.
	B	Nomeação (3 anos) .....	
	A		
Técnico superior especialista .....	E	1	Avaliação desempenho.
	D	1	
	C	2	
	B	Nomeação .....	
	A		
Técnico superior assessor .....	D	Nomeação .....	Avaliação desempenho.
	C	Nomeação .....	
	B	Nomeação .....	
	A		
Técnico de vendas .....	E	2	Formação específica + avaliação desempenho.
	D	2	
	C	3	
	B	Nomeação (3 anos) .....	
	A		

Carreiras	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
Telefonista .....	C	3	Formação específica + avaliação desempenho.
	B	Nomeação (3 anos) .....	
	A		
Temperador-estampador .....	I	1	
	H	2	Formação específica + avaliação desempenho.
	G	1	Avaliação desempenho.
	F	2	Formação específica + avaliação desempenho.
	E	2	
	D	2	Avaliação desempenho.
	C	3	Formação específica + avaliação desempenho.
	B	Nomeação (3 anos) .....	
	A		
Vigilante .....	D	2	Avaliação desempenho.
	C	3	Formação específica + avaliação desempenho.
	B	Nomeação (3 anos) .....	
	A		

### ANEXO III

#### Enquadramento profissional e tabela salarial

##### Nível 20:

Director.  
Técnico superior assessor A.

##### Nível 19:

Chefe de serviços.  
Director-adjunto.  
Secretário do conselho de administração.  
Técnico superior assessor B.

##### Nível 18:

Chefe de divisão.  
Gestor de sistemas A.  
Técnico superior assessor C.

##### Nível 17:

Gestor de sistemas B.  
Técnico superior assessor D.

##### Nível 16:

Analista-programador A.  
Assistente social A.  
Chefe de divisão adjunto.  
Enfermeiro A.  
Gestor de produto A.  
Técnico superior especialista A.

##### Nível 15:

Analista-programador B.  
Assistente social B.  
Chefe de secção.  
Enfermeiro B.  
Especialista A (residual).  
Gestor de produto B.  
Técnico de design gráfico A.  
Técnico editorial A.  
Técnico superior especialista B.

##### Nível 14:

Analista-programador C.  
Chefe de secção B (residual).

Enfermeiro C.  
Gestor de produto C.  
Técnico administrativo A.  
Técnico de design gráfico B.  
Técnico editorial B.  
Técnico superior especialista C.

Nível 13:

Analista-programador D.  
Enfermeiro D.  
Gestor de produto D.  
Secretário/a de administração.  
Técnico de design gráfico C.  
Técnico superior especialista D.

Nível 12:

Enfermeiro E.  
Gestor de produto E.  
Gravador de talhe-doce A.  
Gravador numismático A.  
Subchefe de secção.  
Técnico informático A.  
Técnico administrativo B.  
Técnico de design gráfico D.  
Técnico editorial C.  
Técnico superior especialista E.

Nível 11:

Analista-programador E.  
Gravador de talhe-doce B.  
Gravador numismático B.  
Moedeiro A.  
Operador de máquinas A.  
Patinador A.  
Revisor-marcador A.  
Técnico administrativo C.  
Técnico de central térmica A.  
Técnico de impressão de artes gráficas A.  
Técnico de informática B.  
Técnico de manutenção eléctrica A.  
Técnico de manutenção mecânica A.  
Técnico de maquinagem (torneiro) A.  
Técnico de planeamento A.  
Técnico de pré-impressão de imagem A.  
Técnico de pré-impressão de texto A.  
Técnico profissional BAD A.  
Temperador-estampador A.

Nível 10:

Caixeiro de balcão A.  
Comprador A.  
Coordenador de refeitório A.  
Gravador de talhe-doce C.  
Gravador numismático C.  
Marcador de contrastaria A.  
Moedeiro B.  
Operador de máquinas B.  
Patinador B.  
Revisor-marcador B.  
Secretário/a de direcção.  
Técnico administrativo D.  
Técnico de central térmica B.

Técnico editorial D.  
Técnico de impressão de artes gráficas B.  
Técnico informático C.  
Técnico de laboratório A.  
Técnico de manutenção eléctrica B.  
Técnico de manutenção mecânica B.  
Técnico de marcação de contrastaria A.  
Técnico de maquinagem (torneiro) B.  
Técnico de planeamento B.  
Técnico de pré-impressão de imagem B.  
Técnico de pré-impressão de texto B.  
Técnico profissional BAD B.  
Técnico de vendas A.  
Temperador-estampador B.

Nível 9:

Caixeiro de balcão B.  
Comprador B.  
Conferente de valores gráficos metalúrgicos A.  
Coordenador de refeitório B.  
Empregado de Armazém A.  
Encadernador-dourador A.  
Mecânico de automóveis A.  
Moedeiro C.  
Operador de máquinas C.  
Patinador C.  
Polidor-rectificador A.  
Revisor-marcador C.  
Técnico administrativo E.  
Técnico de central térmica C.  
Técnico editorial E.  
Técnico de impressão de artes gráficas C.  
Técnico informático D.  
Técnico de laboratório B.  
Técnico de manutenção eléctrica C.  
Técnico de manutenção mecânica C.  
Técnico de marcação de contrastaria B.  
Técnico de planeamento C.  
Técnico profissional BAD C.  
Técnico de vendas B.  
Técnico de maquinagem (torneiro) C.  
Técnico de pré-impressão de imagem C.  
Técnico de pré-impressão de texto C.  
Temperador-estampador C.

Nível 8:

Administrativo A.  
Caixeiro de balcão C.  
Comprador C.  
Conferente de valores gráficos metalúrgicos B.  
Empregado de armazém B.  
Encadernador-dourador B.  
Gravador de talhe-doce D.  
Gravador numismático D.  
Mecânico de automóveis B.  
Moedeiro D.  
Motorista A.  
Operador de máquinas D.  
Operador de registo de dados A.  
Patinador D.  
Polidor-rectificador B.  
Revisor-marcador D.  
Técnico de central térmica D.  
Técnico de impressão de artes gráficas D.

Técnico informático E.  
Técnico de laboratório C.  
Técnico de manutenção eléctrica D.  
Técnico de manutenção mecânica D.  
Técnico de marcação de contrastaria C.  
Técnico de maquinaria (torneiro) D.  
Técnico profissional BAD D.  
Técnico de pré-impressão de texto D.  
Técnico de pré-impressão de imagem D.  
Técnico de planeamento D.  
Técnico de vendas C.  
Temperador-estampador D.

#### Nível 7:

Administrativo B.  
Caixeiro de balcão D.  
Comprador D.  
Conferente de valores gráficos metalúrgicos C.  
Empregado de armazém C.  
Encadernador-dourador C.  
Gravador numismático E.  
Gravador de talhe-doce E.  
Mecânico de automóveis C.  
Moedeiro E.  
Motorista B.  
Operador de máquinas E.  
Operador de registo de dados B.  
Patinador E.  
Polidor-rectificador C.  
Revisor-marcador E.  
Técnico de central térmica E.  
Técnico de laboratório D.  
Técnico de impressão de artes gráficas E.  
Técnico de manutenção eléctrica E.  
Técnico de manutenção mecânica E.  
Técnico de marcação de contrastaria D.  
Técnico de maquinaria (torneiro) E.  
Técnico de planeamento E.  
Técnico de pré-impressão E.  
Técnico de vendas D.  
Telefonista A.  
Temperador-estampador E.

#### Nível 6:

Administrativo C.  
Ajudante de coordenador de refeitório A.  
Caixeiro de balcão E.  
Cobrador (residual).  
Comprador E.  
Conferente de valores gráficos metalúrgicos D.  
Empregado de armazém D.  
Mecânico de automóveis D.  
Moedeiro F.  
Motorista C.  
Operador de máquinas F.  
Operador de registo de dados C.  
Patinador F.  
Polidor-rectificador D.  
Revisor-marcador F.  
Técnico de central térmica F.  
Técnico de impressão de artes gráficas F.  
Técnico de laboratório E.  
Técnico de manutenção eléctrica F.

Técnico de manutenção mecânica F.  
Técnico de marcação de contrastaria E.  
Técnico de maquinaria (torneiro) F.  
Técnico de planeamento F.  
Técnico de pré-impressão F.  
Telefonista B.  
Temperador-estampador F.  
Vigilante A.

#### Nível 5:

Administrativo D.  
Ajudante de coordenador de refeitório B.  
Auxiliar de apoio administrativo A.  
Caixeiro de balcão F.  
Conferente de valores gráficos metalúrgicos E.  
Empregado de armazém E.  
Gravador numismático F.  
Gravador de talhe-doce F.  
Mecânico de automóveis E.  
Moedeiro G.  
Operador de máquinas G.  
Operador de registo de dados D.  
Patinador G.  
Técnico de planeamento G.  
Técnico de pré-impressão G.  
Técnico de vendas E.  
Telefonista C.  
Temperador-estampador G.  
Vigilante B.

#### Nível 4:

Administrativo E.  
Auxiliar de apoio administrativo B.  
Auxiliar de contrastaria A.  
Conferente de valores gráficos metalúrgicos F.  
Empregado de armazém F.  
Operador de máquinas H.  
Operador de registo de dados E.  
Polidor-rectificador E.  
Técnico de central térmica G.  
Técnico de impressão de artes gráficas G.  
Técnico de manutenção eléctrica G.  
Técnico de manutenção mecânica G.  
Técnico de marcação de contrastaria F.  
Técnico de maquinaria (torneiro) G.  
Técnico de planeamento H.  
Vigilante C.

#### Nível 3:

Auxiliar de apoio administrativo C.  
Auxiliar de contrastaria B.  
Auxiliar geral A.  
Caixeiro de balcão G.  
Conferente de valores gráficos metalúrgicos G.  
Empregado de refeitório A.  
Moedeiro H.  
Operador de máquinas I.  
Patinador H.  
Polidor-rectificador F.  
Técnico de impressão de artes gráficas H.  
Técnico de pré-impressão H.  
Temperador-estampador H.  
Vigilante D.

Nível 2:

Auxiliar de apoio administrativo D.  
 Auxiliar de contrastaria C.  
 Auxiliar geral B.  
 Empregado de armazém G.  
 Empregado de refeitório B.  
 Moedeiro I.  
 Patinador I.  
 Temperador-estampador I.

Nível 1:

Auxiliar de contrastaria D.  
 Auxiliar geral C.  
 Conferente de valores gráficos metalúrgicos H.  
 Empregado de armazém H.  
 Empregado de refeitório C.  
 Operador de máquinas J.  
 Polidor-rectificador G.

Tabela salarial em vigor a partir de 1 de Janeiro de 1999

(Unidade: escudos)

1998	1999	Retribuição base	Escalaões											
			I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
1	20	331 175	342 770	354 770	367 190	380 045	393 350	407 120	421 370	436 120	451 385	467 185	483 540	500 465
1-A	19	308 400	319 195	330 370	341 935	353 905	366 295	379 120	392 390	406 125	420 340	435 055	450 285	466 045
2	18	286 255	296 275	306 645	317 380	328 490	339 990	351 890	364 210	376 960	390 155	403 815	417 950	432 580
3	17	258 380	267 425	276 785	286 475	296 505	306 885	317 630	328 750	340 260	352 170	364 500	377 260	390 465
4	16	225 430	233 325	241 495	249 950	258 700	267 755	277 130	286 830	296 870	307 265	318 020	329 155	340 680
5	15	211 070	218 460	226 110	234 025	242 220	250 700	259 475	268 560	277 960	287 690	297 760	308 185	318 975
6	14	192 340	199 075	206 045	213 260	220 725	228 455	236 455	244 735	253 305	262 175	271 355	280 855	290 685
7	13	177 210	183 415	189 835	196 480	203 360	210 480	217 850	225 475	233 370	241 540	249 995	258 745	267 805
8	12	167 370	173 230	179 295	185 575	192 075	198 800	205 760	212 965	220 420	228 135	236 120	244 385	252 940
9	11	161 065	166 705	172 540	178 580	184 835	191 305	198 005	204 940	212 115	219 540	227 225	235 180	243 415
10	10	155 055	160 485	166 105	171 920	177 940	184 170	190 620	197 295	204 205	211 355	218 755	226 415	234 340
11	9	145 135	150 215	155 475	160 920	166 555	172 385	178 420	184 665	191 130	197 820	204 745	211 915	219 335
12	8	138 205	143 045	148 055	153 240	158 605	164 160	169 910	175 860	182 020	188 395	194 990	201 815	208 880
13	7	131 020	135 610	140 360	145 275	150 360	155 625	161 075	166 715	172 555	178 595	184 850	191 320	198 020
14	6	124 930	129 305	133 835	138 520	143 370	148 390	153 585	158 965	164 530	170 290	176 255	182 425	188 810
15	5	118 755	122 915	127 220	131 675	136 285	141 055	145 995	151 105	156 395	161 870	167 540	173 405	179 475
16	4	112 620	116 565	120 645	124 870	129 245	133 770	138 455	143 305	148 325	153 520	158 895	164 460	170 220
17	3	107 735	111 510	115 415	119 455	123 640	127 970	132 450	137 090	141 890	146 860	152 005	157 330	162 840
18	2	101 420	104 970	108 645	112 450	116 390	120 465	124 685	129 050	133 570	138 245	143 085	148 095	153 280
	1	94 785	98 105	101 540	105 095	108 775	112 585	116 530	120 610	124 835	129 205	133 730	138 415	143 260

Diuturnidades

(Unidade: escudos)

Pré	1. <sup>a</sup>	2. <sup>a</sup>	3. <sup>a</sup>	4. <sup>a</sup>	5. <sup>a</sup>	6. <sup>a</sup>
580	6 170	10 280	14 390	18 500	22 610	27 710

Subsídio de refeição — 850\$.  
 Subsídio pequeno-almoço — 285\$.  
 Abono para falhas — 2 860\$.

AE entre a INCM — Imprensa Nacional-Casa da Moeda, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços.

Lisboa, 11 de Agosto de 1999.

Pela INCM — Imprensa Nacional-Casa da Moeda, S.A.:

*António Manuel Braz Teixeira.*  
*Armando Jorge Carvalho Costa e Silva.*

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

*Altamiro Jesus Dias.*

Pelo Sindicato dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia:

*Altamiro Jesus Dias.*

Pelo SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

*Altamiro Jesus Dias.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Lisboa:

*Altamiro Jesus Dias.*

Entrado em 13 de Agosto de 1999.

Depositado em 13 de Agosto de 1999, a fl. 15 do livro n.º 9, com o n.º 307/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.<sup>a</sup>

Área e âmbito

O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a Imprensa Nacional-Casa da Moeda, S. A., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

Vigência

1 — Este AE entra em vigor após a sua publicação, nos termos das leis, e será válido por 12 meses.

2 — A tabela salarial entrará em vigor no dia 1 de Janeiro de 1999.

3 — O AE poderá ser denunciado nos termos legais mantendo-se, contudo, em vigor até ser substituído por novo instrumento de regulamentação colectiva.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Denúncia e revisão

1 — A denúncia deverá ser acompanhada da proposta escrita relativa à matéria que se pretende seja revista.

2 — A resposta por escrito deverá ser enviada até 30 dias após a recepção da proposta.

3 — As partes entrarão em contacto nos 15 dias seguintes à recepção da resposta, a fim de discutirem a elaboração do protocolo processual da negociação.

## CAPÍTULO II

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

São deveres da empresa:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições deste AE e as normas legais que disciplinam as relações de trabalho;
- b) Assegurar aos trabalhadores boas condições de higiene e segurança, observando as disposições deste AE e da lei sobre a matéria;
- c) Tratar com o respeito e a consideração devidos os trabalhadores ao seu serviço;
- d) Providenciar para que haja um bom ambiente de trabalho;
- e) Procurar, na medida do possível e necessário, incentivar acções de formação e reciclagem profissional;
- f) Pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriado ao exercício das suas funções;
- g) Pôr à disposição dos delegados sindicais um local apropriado, no interior da empresa, para afixação de textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores;
- h) Prestar esclarecimentos sobre o processo individual dos trabalhadores, sempre que estes, justificadamente, o solicitem;
- i) Passar declarações de natureza sócio-profissional aos trabalhadores contendo as referências por estes expressamente solicitadas;
- j) Assegurar aos dirigentes e delegados sindicais o crédito de horas para o exercício das suas funções, nos termos legais;
- l) Prestar às associações sindicais outorgantes e seus delegados as informações e os esclarecimentos que solicitem quanto ao cumprimento deste AE e das disposições legais que interessem aos trabalhadores seus representados;

- m) Cobrar e enviar aos sindicatos até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que disserem respeito, as quotizações sindicais, nos termos da lei;
- n) Avaliar o mérito das sugestões apresentadas pelos trabalhadores com vista à melhoria de eficiência dos respectivos serviços.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições deste AE e das normas legais que disciplinam as relações de trabalho;
- b) Tratar com respeito e a consideração devida os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- c) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhes estejam confiadas no âmbito da sua categoria profissional;
- d) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Cumprir e zelar pela observância tanto das normas de higiene e segurança no trabalho, como das normas respeitantes à segurança do património e valores existentes na empresa;
- f) Empenhar-se na conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes forem confiados pela empresa;
- g) Cooperar, na medida do possível, em todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Executar os serviços que lhes forem confiados, de harmonia com as suas aptidões profissionais;
- i) Ter para com os restantes trabalhadores as atenções e respeito a que têm direito, prestando-lhes toda a colaboração indispensável em matéria de serviço;
- j) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da empresa cuja revelação possa causar-lhe prejuízos;
- k) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria ou grau de qualquer trabalhador, salvo nos casos expressamente previstos no presente AE ou na lei;
- d) Baixar a categoria do trabalhador ou transferi-lo para outro local de trabalho, salvo o disposto nas cláusulas 8.<sup>a</sup> e 9.<sup>a</sup>;

- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para exclusivo fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Despedir os trabalhadores em contravenção das normas legais e contratuais;
- h) Exigir dos trabalhadores a prática de actos ilícitos ou manifestamente contrários a regras deontológicas da profissão ou que violem normas imperativas de segurança;
- i) Opor-se a que os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa participem das reuniões de trabalhadores previstas na lei, desde que tenha havido comunicação dirigida à empresa com uma antecedência mínima de seis horas.

2 — A violação culposa por parte da empresa de qualquer acto em contravenção das alíneas a), b), c), d) e f) do número anterior considera-se violação do contrato de trabalho, conferindo ao trabalhador a faculdade de o rescindir com justa causa, com as consequências previstas na lei.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato**

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para a qual foi contratado.

2 — Salvo estipulação em contrário, a empresa pode, quando o seu interesse o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados nos termos do número anterior corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Mudança de categoria**

O trabalhador só pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado ou a que foi promovido quando tal mudança, imposta por necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite, bem como quando o trabalhador retome a categoria para que foi contratado após haver substituído outro de categoria superior cujo contrato se encontrava suspenso.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Transferência do trabalhador para outro local de trabalho**

1 — A empresa, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato,

tem direito à indemnização fixada na lei, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — A empresa custeará sempre as despesas normais e necessárias feitas pelo trabalhador ou seu agregado familiar directamente impostas pela transferência.

### CAPÍTULO III

#### **Prestação de trabalho**

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

###### **Competência da empresa**

1 — Dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem, compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2 — Desde que não contrarie o disposto neste AE, e ouvidos os representantes dos trabalhadores, a empresa pode elaborar regulamentos internos, nos termos legais.

##### Cláusula 11.<sup>a</sup>

###### **Admissão**

1 — Só poderão ser admitidos a prestar trabalho os menores que tenham completado a idade mínima legal e possuam as habilitações mínimas exigidas.

2 — A empresa exigirá comprovação por certificados oficiais da posse das habilitações mínimas exigidas para a profissão a que o trabalhador se candidate, de acordo com o anexo II.

3 — Os trabalhadores têm de possuir carteira profissional, quando legalmente exigida.

4 — Previamente à admissão, os trabalhadores serão sujeitas a exame médico adequado, feito a expensas da empresa.

5 — No acto de admissão ou readmissão a empresa entregará ao trabalhador um cartão de identificação ou documento que o substitua. O trabalhador fica obrigado a devolvê-lo em caso de suspensão do contrato de trabalho ou despedimento.

6 — Na admissão de trabalhadores, sem prejuízo do recurso a outras formas de recrutamento, a empresa deve consultar:

- a) O registo de candidaturas da empresa;
- b) O registo de desempregados do respectivo sindicato;
- c) O Instituto Nacional de Emprego.

7 — No acto de admissão, a empresa entregará ao trabalhador cópia do AE e de outros regulamentos específicos da empresa, de conteúdo juslaboral, ou, no mínimo, facultar-lhe-á o acesso a tais documentos.

##### Cláusula 12.<sup>a</sup>

###### **Admissão de diminuídos físicos**

É vedado à empresa impedir que os diminuídos físicos concorram em igualdade de circunstâncias com os restantes candidatos aos lugares para que sejam igualmente aptos.

### Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### Readmissões

1 — A readmissão de trabalhadores por iniciativa da empresa não poderá ter lugar em categoria inferior à que tinham na data da cessação do respectivo contrato.

2 — Aos trabalhadores que por iniciativa própria ou da empresa sejam readmitidos será contado todo o período ou períodos de serviço que tenham prestado à INCM, salvo no que respeita à antiguidade na categoria para que foram readmitidos, se esta pertencer a carreira diferente daquela a que os trabalhadores anteriormente pertenciam.

### Cláusula 14.<sup>a</sup>

#### Classificação e categorias profissionais

1 — A classificação dos trabalhadores é feita pela empresa, de acordo com as funções predominantemente desempenhadas por cada um.

2 — O anexo II estabelece as profissões, categorias e graus dos trabalhadores da INCM, com indicação das funções que as caracterizam.

### Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### Definição de horário de trabalho

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

### Cláusula 16.<sup>a</sup>

#### Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho, é, em cada semana, de quarenta horas.

2 — Haverá ainda os seguintes períodos normais de trabalho em cada semana:

- a) De trinta e sete horas e trinta minutos nos serviços de revisão, PTO, GLMO e programação;
- b) De trinta e cinco horas nos serviços administrativos, de informática, de telefones, de laboratório, de contrastaria, de cobrança, CDI e contínuos-vigilantes.

3 — O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo não inferior a uma hora nem superior a duas, entre as 12 e as 15 horas, sem prejuízo dos intervalos de menor duração legalmente admitidos.

### Cláusula 17.<sup>a</sup>

#### Trabalho por turnos

1 — Deverão ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento das secções ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2 — A duração do trabalho em regime de turnos será igual à dos horários normais fixados nos n.ºs 1 e 2 da cláusula anterior.

3 — A organização do trabalho por turnos deverá observar o disposto no anexo V respectivo, a negociar

pelas partes após publicação deste AE, de que se considera sua parte integrante. Este anexo será publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

### Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### Definição de trabalho nocturno

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

### Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;
- b) O trabalho prestado 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 empresa e os trabalhadores.

### Cláusula 20.<sup>a</sup>

#### Obrigatoriedade de prestação de trabalho suplementar

1 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

2 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:

- a) Deficientes;
- b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 10 anos;
- c) Menores.

### Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### Condições de prestação de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

2 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

### Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### Limites do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar previsto no n.º1 da cláusula 21.<sup>a</sup> fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) Cento e sessenta horas de trabalho por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e nos feriados;

d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio dia de descanso complementar.

2 — O trabalho suplementar previsto no n.º 2 da cláusula 21.<sup>a</sup> não fica sujeito a quaisquer limites.

3 — Se, por força da prestação do trabalho suplementar, o trabalhador não puder utilizar os transportes habituais, terá direito a receber da empresa o pagamento das inerentes despesas, salvo se esta lhe assegurar meio de deslocação.

4 — Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Alteração de legislação

Todas as disposições sobre trabalho suplementar contidas no AE serão alteradas logo que venha a ser publicado novo diploma sobre esta matéria.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e complementar

1 — O dia de descanso semanal é o domingo, sendo o sábado o dia de descanso complementar.

2 — Os trabalhadores de limpeza, contínuos-vigilantes e os afectos a trabalhos de manutenção que manifestem por escrito o seu acordo terão o dia de descanso complementar à segunda-feira.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal, complementar e feriado — Regalias especiais

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal, complementar e feriado confere ao trabalhador o direito de receber um subsídio de refeição, bem como o custeamento das despesas de transporte, salvo se a empresa o assegurar.

2 — O subsídio de refeição referido no número anterior terá o valor fixado no anexo III e será concedido:

- a) Para pequeno-almoço — quando o trabalho se prolongue para além das 7 horas;
- b) Para almoço — quando o trabalho se prolongue para além das 12 horas e 30 minutos;
- c) Para jantar — quando o trabalho se inicie antes das 19 horas, não termine antes das 21 horas e se prolongue por mais de duas horas;
- d) Para ceia — quando o trabalho se prolongue até às 0 horas.

3 — Quando preste trabalho suplementar, o trabalhador tem direito ao subsídio referido no n.º 2, salvo se a empresa lhe fornecer a refeição.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores a cumprir serviço militar

Os trabalhadores da INCM a cumprir serviço militar poderão trabalhar na empresa durante os períodos inter-

calares de licença, desde que estes permitam uma prestação de trabalho não inferior a cinco dias e os serviços competentes sejam avisados pelos interessados com uma antecedência mínima de quarenta e oito horas.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

Considera-se local de trabalho a instalação onde o trabalhador presta normalmente o seu serviço ou, quando o trabalho não seja fixo, a área da delegação ou estabelecimento a que esteja adstrito.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Deslocações

Deslocação em serviço é a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Pequenas deslocações

1 — Entende-se por pequena deslocação aquela que permite o regresso diário do trabalhador à sua residência.

2 — Nas pequenas deslocações, impostas por exigências do serviço, os trabalhadores deslocados auferem os seguintes direitos:

- a) Fornecimento ou pagamento das refeições que o trabalhador não possa tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz, entendendo-se que aquele pagamento será no montante para almoço ou jantar e para pequeno-almoço definido no anexo III;
- b) Fornecimento de transporte de ida e volta ou pagamento do mesmo na parte que exceder a despesa habitual do trajecto de ligação entre a residência e o local de trabalho habitual;
- c) Pagamento como trabalho suplementar do tempo de viagens e trabalho que exceder o habitualmente consumido em condições normais.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações

1 — Consideram-se grandes deslocações as que não permitam o regresso do trabalhador à sua residência.

2 — As grandes deslocações dão direito ao trabalhador deslocado:

- a) Ao fornecimento ou pagamento das despesas de viagens, deslocações, alimentação e alojamento comprovadamente provocadas pela deslocação;
- b) A uma ajuda de custo correspondente a 50% do salário base, para além da sua última remuneração normal;
- c) A um dia útil de licença suplementar por cada período de 15 dias consecutivos de deslocação, a gozar no seu termo;
- d) A descansar no período da manhã do dia imediato ao dia da partida ou do regresso, se a sua chegada ao local para onde foi deslocado ou ao da sua residência se verificar depois das 24 horas;

e) Ao pagamento, no fim de cada semana de trabalho, das despesas de deslocação, alojamento e alimentação.

3 — A empresa poderá regulamentar o uso do direito previsto na alínea a) do número anterior.

4 — O trabalhador que seja deslocado por razões de formação profissional não terá direito a receber a ajuda de custo referida na alínea b) do n.º 2.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Deslocações de trabalhadores em serviço itinerante**

1 — Para efeitos no disposto na cláusula 30.<sup>a</sup>, não serão consideradas as deslocações inerentes ao serviço itinerante dos profissionais que predominantemente desempenham tarefas dessa natureza.

2 — Os trabalhadores com categoria de motorista e ajudante de motorista, bem como outros eventualmente ocupados em tarefas de distribuição, ficam excluídos da excepção contida no n.º 1 da presente cláusula.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Seguro do pessoal deslocado**

1 — A empresa assegurará aos trabalhadores que, pelas suas funções, sejam obrigados a deslocações frequentes no País um seguro de acidentes pessoais no valor de 3 000 000\$.

2 — A empresa garantirá aos trabalhadores em deslocações pelo estrangeiro, e por cada viagem, um seguro de acidentes pessoais no valor de 5 000 000\$.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Deslocação em viatura própria**

1 — Aos trabalhadores que, em serviço e com a autorização da empresa, se desloquem em viatura própria será pago o quilómetro percorrido pelo valor resultante da aplicação do coeficiente 0,24 sobre o preço de um litro de gasolina super sem chumbo 98.

2 — Aos profissionais que se desloquem habitual e regularmente ao serviço da empresa em viatura própria será paga a diferença entre o custo do seguro contra todos os riscos de responsabilidade ilimitada e o custo do seguro obrigatório, salvo no caso específico de o trabalhador ter sido admitido na empresa com a condição de pôr o seu veículo ao seu serviço, hipótese em que este suportará na íntegra as despesas com o seguro total e ilimitado.

3 — A empresa é, no entanto, livre de fornecer viatura aos seus trabalhadores, não se aplicando, neste caso, o regime estabelecido nos números anteriores.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Exercício de funções inerentes a diversas profissões**

1 — Sempre que um trabalhador exerça simultaneamente funções inerentes a diversas profissões, terá direito à retribuição fixada neste AE para a profissão correspondente às funções que desempenha predominantemente.

2 — O disposto no número anterior aplica-se enquanto a situação prevista se mantiver e desde que se prolongue por um período de tempo superior a cinco dias consecutivos.

3 — Para efeitos de pagamento contar-se-á a data em que o trabalhador iniciou o exercício cumulativo de funções.

4 — Se o trabalhador tiver permanecido nesta situação, em trabalho efectivo, durante um período superior a 365 dias consecutivos, terá direito a título definitivo à remuneração base mínima correspondente à categoria ou grau que lhe é imediatamente mais elevado.

5 — Entende-se por desempenho simultâneo de duas ou mais funções a respectiva ocupação nas condições exigidas para o seu exercício.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Substituições temporárias**

1 — Entende-se por substituição temporária a ocupação por um trabalhador de um posto de trabalho cujo titular se encontra temporariamente impedido, exercendo o substituto as atribuições do substituído nas condições exigidas para o respectivo exercício.

2 — Quando houver lugar à substituição, deverá em primeiro lugar procurar-se que o substituto tenha mais elevada categoria do que o trabalhador ausente ou impedido; não sendo possível aquela solução, deverá tentar-se a atribuição da respectiva função a outro ou a outros trabalhadores da mesma categoria; só em último caso a função será assegurada por trabalhador de categoria inferior.

3 — Se a substituição durar mais de 365 seguidos, o substituto auferirá a título definitivo a remuneração mínima correspondente ao grau ou categoria que lhe é imediatamente mais elevada.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Direito à nova retribuição**

O disposto nas cláusulas 34.<sup>a</sup> e 35.<sup>a</sup>, n.ºs 4 e 3, respectivamente, aplicar-se-á apenas quando o trabalhador tiver desempenhado, nas circunstâncias previstas, funções correspondentes à profissão a que corresponda remuneração superior à da sua classificação profissional.

## CAPÍTULO IV

### **Retribuições, remunerações e subsídios**

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Retribuição — Princípios gerais**

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

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

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da empresa ao trabalhador.

4 — A retribuição mínima mensal devida ao trabalhador pela prestação do seu período normal de trabalho é denominada remuneração base e é constante do anexo III.

5 — A tabela salarial constante do anexo referido no número anterior produz os seus efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1999.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Tempo e forma de pagamento

1 — A retribuição será paga mensalmente ao trabalhador num dos últimos dias do mês, durante o período normal de trabalho e no local onde o trabalhador presta serviço.

2 — O pagamento será feito em dinheiro, por cheque bancário, vale postal ou depósito à ordem do trabalhador, nos termos da lei.

3 — No acto do pagamento da retribuição, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador um documento preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, respectiva profissão, a categoria ou grau, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias recebidas relativas ao trabalho normal, horas suplementares prestadas, trabalho em dias de descanso semanal, complementar ou feriado, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

4 — Para o cálculo da remuneração horária será utilizada a seguinte fórmula:

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

em que:

*RH* = remuneração horária;

*RM* = remuneração mensal;

*N* = período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito, por cada período de cinco anos de serviço, a uma diuturnidade.

2 — Os trabalhadores que atinjam três a cinco anos de antiguidade terão direito a uma pré-diuturnidade.

3 — Os trabalhadores com 28 anos de antiguidade têm direito a uma 6.<sup>a</sup> diuturnidade.

4 — O montante de cada diuturnidade é o constante do anexo III do presente AE.

5 — Para efeito do disposto na presente cláusula a antiguidade será contada desde a data da admissão na empresa como trabalhador permanente, exceptuando-se eventuais períodos intercalares em que não tenha prestado serviço na INCM.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho suplementar

O trabalho suplementar será remunerado com o aumento correspondente a 100% da retribuição normal.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Retribuição de trabalho nocturno

1 — A retribuição de trabalho nocturno será superior a 25% à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

2 — A retribuição do trabalho suplementar em dias de descanso semanal, feriados e férias será também acrescida de 25%, desde que prestado no período nocturno.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Retribuição de trabalho prestado em dias de descanso

O trabalho prestado em dias de descanso semanal, complementar e nos feriados obrigatórios será pago pelo dobro da retribuição normal.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Os tesoureiros, caixas e cobradores têm direito a um abono mensal para falhas no valor definido no anexo III do presente AE.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas suas funções será pago ao substituto aquele abono, na proporção do tempo da substituição e enquanto esta durar.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores da INCM têm direito a um subsídio de férias que será igual à remuneração mensal acrescida das respectivas diuturnidades, pago por inteiro, conjuntamente com a remuneração do mês anterior àquele em que o trabalhador goze o primeiro período de férias.

2 — No ano de cessação do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber um subsídio de férias proporcional aos meses completos de serviço que tenha prestado nesse ano. No ano de admissão o subsídio será correspondente ao período de férias a que tenha eventualmente direito.

3 — Considera-se mês completo o período que exceder 15 dias.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores da INCM têm direito a receber em cada ano civil um subsídio de Natal, pagável em Novembro, de montante igual à respectiva remuneração base, acrescida das diuturnidades a que tiverem direito no dia 1 daquele mês.

2 — Os trabalhadores que não tenham completado um ano de serviço até 31 de Dezembro receberão a importância proporcional aos meses de serviço prestado, observando-se, quanto à determinação dos duodécimos, a regra constante do n.º 3 da cláusula anterior.

3 — Cessando o contrato de trabalho, aplica-se quanto ao ano de cessação o princípio da proporcionalidade consagrado no número anterior.

4 — Havendo suspensão do contrato de trabalho o direito ao subsídio é medido pela proporção do tempo de serviço efectivamente prestado no ano a que respeita o subsídio.

## CAPÍTULO V

### Suspensão do contrato de trabalho

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São considerados feriados obrigatórios:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Dia do 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 — Consideram-se feriados com tratamento igual aos obrigatórios a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal (ou, na sua falta, outro dia de tradição local).

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Férias

1 — Em função da idade, os trabalhadores da INCM têm direito, em cada ano civil, ao gozo do seguinte período de férias:

- a) 22 dias úteis até completar 39 anos de idade;
- b) 23 dias úteis até completar 49 anos de idade;
- c) 24 dias úteis até completar 59 anos de idade;
- d) 25 dias úteis a partir dos 60 anos de idade.

2 — A idade relevante para efeitos de aplicação do número anterior é aquela que o trabalhador completar até 31 de Dezembro do ano em que as férias se vencem.

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

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

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

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

7 — A duração do período de férias referida nas alíneas do n.º 1 da presente cláusula não releva, em caso algum, para o abono do subsídio de férias.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

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

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

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

4 — As férias poderão ser marcadas para ser gozadas em dois períodos interpolados.

5 — Os trabalhadores do mesmo agregado familiar gozarão as férias simultaneamente se nisso tiverem conveniência e não se verificar inconveniente sério para a empresa.

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

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Cumulação de férias

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

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

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nos Açores ou na Madeira;
- b) Os trabalhadores que exerçam a sua actividades nas Regiões Autónomas 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 emigrantes no estrangeiro ou em Macau;
- d) Os trabalhadores que no ano civil anterior não tenham gozado férias por conveniência da empresa, com o seu acordo.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Alteração da marcação do período de férias

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

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Férias e cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

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

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

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Férias e suspensão do contrato de trabalho

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

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

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

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

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

2 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da ARS ou por atestado médico, sem prejuízo, neste caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente AE, 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 imediato.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

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

3 — Os períodos de licença sem retribuição contam para a antiguidade.

4 — O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

5 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos previstos para o contrato a termo.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

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

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

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Tipos de falta

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento até onze dias seguidos, excluídos os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado ou de membro da comissão de trabalhadores;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento oficial de ensino;

- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou necessidade de prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa.

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

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

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

- a) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separados de pessoas e bens, pais, padrastos, madrastas, sogros, filhos, enteados, genros e noras;
- b) Até dois dias consecutivos, por falecimento de irmãos, cunhados, avós, bisavós, netos, bisnetos, do trabalhador ou do seu cônjuge, e dos cônjuges dos avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador, bem como pelo falecimento de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador. Pelo falecimento de tio e sobrinho directos pode faltar um dia.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova sobre faltas justificadas

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

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível.

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

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

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

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

- a) Dadas nos casos previstos na alínea c) do n.º 2 da cláusula 57.<sup>a</sup>, salvo disposição legal em contrário;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao respectivo subsídio de doença;
- c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 57.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

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

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

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados no período de um ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

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

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Impedimento prolongado

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

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a respeitar a empresa.

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

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

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Regresso do trabalhador

1 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de quinze dias, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se não lhe for possível, por motivo comprovado, fazer a apresentação nesse prazo.

2 — O trabalhador retomará o serviço nos 15 dias subsequentes à sua apresentação, em dia a indicar pela empresa.

### CAPÍTULO VI

#### Disciplina

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, nos termos fixados na lei e no AE.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão de trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento.

2 — A suspensão de trabalho referida na alínea c) do n.º 1 não pode exceder, por cada infracção, 12 dias e o total de 30 dias em cada ano civil.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Formas de processo disciplinar

1 — O processo disciplinar obedecerá aos requisitos especialmente previstos para a verificação de justa causa sempre que a empresa determine o despedimento do trabalhador.

2 — Em todos os outros casos o poder disciplinar é exercido em conformidade com as disposições gerais aplicáveis que estatuem sobre a matéria.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Princípio da proporcionalidade e prescrição da infracção

1 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

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

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Exercício da acção disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a empresa ou o

superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

2 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar para despedimento

Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integrem o conceito de justa causa, a empresa observará a tramitação processual estabelecida na lei.

### CAPÍTULO VII

#### Actividade sindical

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Faltas de membros de direcções sindicais

1 — As faltas dadas pelos membros de direcção das associações sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efectivo.

2 — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3 — A direcção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Exercício da actividade sindical na empresa

Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Reuniões de trabalhadores

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso do trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

2 — Com ressalva do disposto na última parte do número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou

pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Comunicação das reuniões

1 — Os promotores das reuniões referidas na cláusula anterior são obrigados a comunicar à empresa e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

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

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais de delegados

1 — Os delegados sindicais, titulares dos direitos atribuídos neste capítulo, serão eleitos e destituídos, nos termos dos estatutos dos respectivos sindicatos, em escrutínio directo e secreto.

2 — Desde que o número de delegados o justifique, ou havendo várias unidades de produção, podem constituir-se comissões sindicais de delegados.

3 — Sempre que na empresa existam delegados de mais de um sindicato, podem constituir-se comissões intersindicais de delegados.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Lugar para o exercício das funções dos delegados sindicais

A empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Direito de afixação

Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa, em local apropriado, para o efeito reservado pela INCM, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos 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.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas

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

2 — O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo.

3 — Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto neste artigo, deverão avisar, por escrito, a empresa com a antecedência mínima de um dia.

## CAPÍTULO VIII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

O contrato pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela empresa com justa causa;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Rescisão do trabalhador.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato por mútuo acordo das partes

1 — É sempre lícito à empresa e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo, quer não, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas nas cláusulas subsequentes.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

3 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.

4 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

5 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no número anterior, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

6 — No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato individual de trabalho por caducidade

1 — O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador.

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato individual de trabalho por despedimento promovido pela empresa com justa causa

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

2 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo, quer não.

3 — Nas acções judiciais de impugnação de despedimento compete à empresa a prova da existência da justa causa invocada.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Conceito e exemplificação de justa causa

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violência física, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Nulidade do despedimento

1 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

2 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento

até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

3 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade, nos termos legais, contando-se para este efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

4 — O despedimento decidido com alegação de justa causa que venha a mostrar-se insubsistente, quando se prove o dolo da empresa, dará lugar à aplicação de multa de 50 000\$ a 200 000\$ àquela entidade, cujo produto reverterá para a segurança social.

5 — Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interessados, da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral, quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

6 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a empresa praticar actos, posteriormente, à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a 30 dias.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato por rescisão do trabalhador

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-la, por escrito, com o aviso prévio de dois meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

3 — Se o trabalhador não cumprir total ou parcialmente o prazo do aviso prévio pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta.

4 — O trabalhador poderá rescindir o contrato sem observância de aviso prévio nas seguintes situações:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade.

5 — A cessação do contrato nos termos da alínea b) a f) do n.º 4 confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista na lei.

6 — O uso da faculdade conferida ao trabalhador no n.º 4 de fazer cessar o contrato sem aviso prévio e o pagamento da indemnização indicada no n.º 5 não exoneram a empresa da responsabilidade civil ou penal que dê origem a situação determinante de rescisão.

7 — Se a falta de cumprimento do prazo de aviso prévio der lugar a danos superiores aos previstos na indemnização referida no n.º 3, poderá ser posta a competente acção de indemnização, a qual terá por exclusivo fundamento os danos ocorridos por causa de falta de cumprimento do prazo de aviso prévio.

## CAPÍTULO IX

### Regimes especiais de trabalho

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Funções das mulheres e menores

As mulheres e os menores exercerão na empresa as funções que lhes forem atribuídas pela empresa, considerando as suas aptidões e capacidades físicas e intelectuais, dentro dos limites da lei e do estabelecido neste acordo.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Protecção da maternidade e paternidade

São assegurados aos trabalhadores e trabalhadoras da empresa os direitos conferidos por lei para protecção da maternidade e da paternidade.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

1 — A empresa deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao desenvolvimento físico e psíquico e assegurando a sua inspecção médica pelo menos uma vez por ano.

2 — A empresa deve ainda ter particular cuidado na preparação profissional e, tanto quanto possível, incentivar a formação cultural dos menores.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Trabalho de diminuídos físicos

1 — A empresa procurará, sempre que disponha de adequadas condições de trabalho, proporcionar emprego aos trabalhadores diminuídos físicos, colocando-os em postos de trabalho compatíveis com as suas possibilidades.

2 — Promoverá ainda acções de formação profissional adequadas às funções que os diminuídos físicos possam vir a desempenhar.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Serviços moderados e reconversão do trabalhador

1 — A empresa colocará em regime de serviços moderados os trabalhadores em relação aos quais os serviços médicos do trabalho reconheçam que não podem exer-

cer as tarefas da sua categoria profissional por incapacidade física resultante de acidente de trabalho ou doença profissional.

2 — No caso de incapacidade parcial temporária, os trabalhadores serão sujeitos a inspecção médica com intervalos máximos de seis meses. Após um ano nesta situação, serão examinados por uma junta médica.

3 — Quando a incapacidade parcial for permanente, a empresa procurará reconverter o trabalhador, colocando-o em tarefas compatíveis com a sua diminuição física e de acordo com as suas aptidões.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Efeitos da colocação em serviços moderados e da reconversão

1 — O trabalhador colocado em regime de serviços moderados ou reconvertido nos termos da cláusula anterior terá direito a um vencimento que, acrescido da eventual pensão de seguro, não será inferior à sua retribuição anterior.

2 — Os trabalhadores com incapacidade parcial permanente aos quais vier a ser aplicado o disposto na cláusula 90.<sup>a</sup>, n.º 3, serão enquadrados, após um estágio, na categoria inicial da nova carreira profissional, se possuírem as habilitações apropriadas.

3 — Aos trabalhadores em regime de serviços moderados serão atribuídos prioritariamente tarefas da sua categoria profissional que salvaguardem as contra-indicações apresentadas pelos serviços médicos de trabalho.

4 — Quando não seja possível colocar um trabalhador em regime de serviços moderados temporários em tarefas da sua categoria profissional, o mesmo poderá exercer funções diversas das previstas para a sua categoria.

5 — Os trabalhadores a reconverter por proposta dos serviços médicos do trabalho têm preferência relativamente a situações de mudança de carreira.

6 — Se a reconversão profissional do trabalhador não puder processar-se sem transferência do local de trabalho, ser-lhe-á, para este efeito, concedida prioridade.

## CAPÍTULO X

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária, composta por três representantes da empresa e outros tantos dos sindicatos, com competência para interpretar as disposições deste AE, nos termos da lei.

2 — A comissão elaborará o seu regulamento no prazo de 45 dias.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho — Disposições transitórias

1 — Os telefonistas, operadores de registo de dados, operadores de computadores, gravadores numismáticos

e de talhe-doce e trabalhadores de livraria ao serviço da empresa à data da entrada em vigor do primeiro AE manterão os horários então vigentes.

2 — Os trabalhadores que integravam os turnos nocturnos à data de entrada em vigor do primeiro AE cumprirão o horário semanal estabelecido na cláusula 16.<sup>a</sup>, n.º 2, alínea b).

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Reclassificações

1 — A INCM poderá proceder à reclassificação dos seus trabalhadores sempre que tal se fundamente em razões de ordem técnica ou tecnológica ou decorra de necessidades imperativas de organização do trabalho.

2 — Tal reclassificação só poderá ser realizada após audição da organização sindical respectiva ou do trabalhador envolvido no caso de se desconhecer a sua filiação sindical, competindo exclusivamente ao conselho de administração da INCM a decisão final sobre a matéria.

3 — Da reclassificação não poderá resultar quebra de direitos do trabalhador, nomeadamente no que respeita à sua remuneração.

4 — Na reclassificação dos trabalhadores ter-se-á em conta a sua aptidão para o desempenho das novas tarefas, bem como a sua capacidade de adaptação às futuras exigências.

5 — A nova classificação profissional deverá ser compatível, na medida do possível com a anterior situação do trabalhador.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Subsídio por posto de trabalho gravoso

1 — Posto de trabalho gravoso é aquele que apresente condições de gravosidade e perigosidade, as quais não são susceptíveis a curto prazo de serem eliminadas ou atenuadas mediante utilização dos meios técnicos disponíveis.

2 — Consoante a gravosidade e perigosidade reveladas pelo posto de trabalho, serão criados dois escalões de subsídio.

3 — Na determinação da gravosidade, cuja apreciação técnica caberá à empresa ou a entidade por esta escolhida, serão tidos em conta, entre outros, os seguintes factores:

- a) Ruído contínuo equivalente ou superior a 80 dB;
- b) Vibrações superiores a 1mm;
- c) Índice de *stress* térmico superior a 35°C, tendo-se em conta não só a temperatura mas também a humidade relativa, a movimentação do ar nos vários locais de trabalho, bem como outros parâmetros tecnicamente reconhecidos.

4 — Se para além da verificação de um dos factores supra-referidos se juntar um quarto, respeitante a perigosidade, nomeadamente algum que possa provocar doença profissional grave, ao trabalhador que ocupa

esse posto de trabalho e enquanto o ocupar será sempre atribuído o escalão mais elevado do subsídio em apreço.

5 — 1.º escalão — valor igual à diferença de vencimentos entre os níveis 8 e 7 de remuneração; 2.º escalão — idêntico diferencial, acrescido de 30 %.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Natureza globalmente mais favorável do AE

O regime jurídico estabelecido neste acordo é considerado globalmente mais favorável que a disciplina anteriormente vigente.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Manutenção de regalias

Salvo o disposto na lei e neste instrumento de regulamentação colectiva, a sua entrada em vigor não implica, relativamente aos trabalhadores actualmente na empresa, perda de regalias gerais, regulares e permanentes, expressa e livremente concedidas pela administração da INCM. As normas de direito público anteriormente aplicáveis e os regimes delas decorrentes encontram-se revogados pelos artigos 57.º e 58.º do Decreto-Lei n.º 333/81, de 7 de Dezembro.

#### ANEXO I

##### Definição de funções

*Administrativo.* — Executa tarefas de âmbito administrativo, de acordo com a área organizacional em que se encontra integrado, podendo, nessas tarefas, utilizar meios tecnológicos adequados.

*Ajudante de coordenador de refeitório.* — Auxilia nas tarefas de coordenação, orientação e vigilância dos serviços de refeitório.

*Analista-programador.* — Procede à elaboração de *dossiers* de concepção e análise funcional e orgânica. Estabelece relações com os utilizadores de informática, executa programas de aplicação e manutenção.

*Assistente social.* — Apoia e orienta a resolução de problemas de integração social provocados por causas de ordem social, física ou psicológica; pode colaborar na informação aos trabalhadores acerca dos recursos sociais existentes na empresa; colabora na realização de estudos relativos a problemas sociais; participa, quando solicitado, na definição e concretização da política de pessoal.

*Auxiliar de apoio administrativo.* — Realiza tarefas rotineiras, não especializadas de apoio à área administrativa, no interior ou no exterior da empresa, em dependência directa de outros trabalhadores mais qualificados.

*Auxiliar de contrastaria.* — Transporta os artefactos e auxilia nas tarefas inerentes aos processos de análise de amostras e de marcação.

Faz a limpeza de todo o material. Faz entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno. Estampilha a correspondência, fazendo a respectiva relação e distribuindo-a aos serviços a que se destina.

*Auxiliar geral.* — Executa serviços de limpeza, arruma as instalações da empresa, faz cargas e descargas e outros serviços não especializados.

*Caixeiro de balcão.* — Atende o cliente no local de venda, vende os produtos ou serviços da empresa e colabora na realização de inventários. Utiliza equipamentos informáticos e meios electrónicos de pagamento.

*Chefe de divisão.* — Dirige, estuda, organiza e coordena, segundo as orientações e objectivos que foram estabelecidos para a divisão e ou sector da sua responsabilidade.

*Chefe de divisão-adjunto.* — Participa no exercício das actividades do chefe de divisão, cabendo-lhe substituí-lo nas suas ausências e cooperando na prossecução dos objectivos estabelecidos para a divisão e ou sector.

*Chefe de secção.* — Organiza, coordena e controla, sob a orientação do seu superior hierárquico, as actividades próprias da sua secção; tendo em vista alcançar os objectivos que foram estabelecidos.

*Chefe de secção B (residual).* — Organiza, coordena e controla, sob a orientação do seu superior hierárquico, as actividades próprias da sua secção, tendo em vista alcançar os objectivos que foram estabelecidos.

*Chefe de serviços.* — Dirige, estuda, organiza e coordena, segundo orientações e objectivos que foram estabelecidos para o serviço da sua responsabilidade.

*Cobrador (residual).* — Proceda a cobranças e pagamentos, fora da empresa, entregando ou recebendo documentos de quitação; faz depósitos e levantamentos em bancos e outros estabelecimentos de crédito; entrega a quem de direito o numerário recebido, recibos ou talões de depósito, elaborando o respectivo documento. Pode executar outros trabalhos externos equiparados às tarefas acima referidas.

*Comprador.* — Efectua aquisições de produtos previamente negociados com fornecedores e vendedores de acordo com as quantidades, qualidades, preços e condições de pagamento estabelecidas.

*Conferente de valores gráficos ou metalúrgicos.* — Efectua operações de controlo e de verificação de qualidade e de quantidade por meios manuais ou mecânicos sobre todos os valores gráficos ou metalúrgicos acabados, semiacabados ou a produzir. Proceda à embalagem final, manual ou mecânica dos mesmos valores, assume a responsabilidade das verificações de qualidade e quantidade efectuadas.

*Coordenador de refeitório.* — Coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório; tendo em atenção os aspectos ligados à confecção de alimentos, higiene e qualidade das refeições fornecidas por este.

*Director.* — Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do departamento que dirige.

*Director-adjunto.* — Participa na elaboração da decisão e, de forma subordinada, colabora no exercício das

restantes actividades na competência do director, cabendo-lhe substituí-lo nas suas ausências e impedimentos.

*Empregado de armazém.* — Executa tarefas inerentes ao funcionamento do armazém, nomeadamente, recepção, conferência, transporte, acondicionamento e arrumação dos materiais, por meios manuais ou mecânicos, efectua a manutenção corrente do equipamento próprio do armazém e colabora na realização de inventários. Regista informaticamente as entradas e saídas dos materiais. Proceda às entregas de produtos aos clientes.

*Empregado de refeitório.* — Executa, nos diversos sectores de um refeitório ou cantina, trabalhos relativos ao serviço de refeições.

Proceda à arrumação e limpeza do refeitório.

*Encadernador-dourador.* — Desempenha com sensibilidade artística, a generalidade das funções de encadernador. Faz o dourado à folha e imprime/grava títulos e motivos ornamentais a seco, a ouro, prata e outros metais ou pigmentos sobre encadernações ou outros trabalhos, servindo-se de ferros, rodas e outros utensílios manuais ou mecânicos compatíveis com as características do trabalho. Brune e prepara a pele; mede, traça e marca a superfície a ilustrar. Pode conceber os desenhos a utilizar, segundo o estilo da época em que a obra se enquadra.

*Enfermeiro.* — Exerce funções de promoção de saúde na empresa, com actividades preventivas e funções curativas em caso de doença, prestando cuidados que vão completar a acção clínica.

*Especialista A (residual).* — Coloca em prática conhecimentos, práticos e teóricos específicos de determinadas funções ou do ramo de actividade da empresa, com um grau de especialização mais elevado que a generalidade dos trabalhadores com idêntica qualificação.

*Gestor de produto.* — É responsável pela evolução e comercialização de um produto ou grupo de produtos, colaborando com os responsáveis na definição da política comercial do sector em que o produto se integra. Pode coordenar equipas de técnicos de vendas.

*Gestor de sistemas.* — É responsável pela gestão de sistemas informáticos, incluindo a rede de comunicações. Coordena a concepção e actualização dos mesmos, bem como assegura a aplicação de mecanismos de segurança, confidencialidade e integridade da informação neles suportada.

*Gravador numismático.* — Grava manualmente ou com o auxílio de equipamentos, imagens da sua criação, ou reproduções de desenhos ou de maquetas, sobre suportes metálicos ou outros. Utiliza meios auxiliares ópticos adaptados à minúcia e delicadeza do trabalho que lhe é confiado. Calcula e define as dimensões adequadas ao bom desempenho dos cunhos, de acordo com as técnicas numismática e medalhística. Faz todo o tipo de retoques e acabamentos específicos de cada fase de produção. Produz punções, cunhos para selagem a branco e outros tipos de artefactos usados em marcação e autenticação de diversos materiais. Proceda à manutenção e limpeza dos equipamentos.

*Gravador de talhe-doce.* — É qualificado e grava, manualmente, sobre metal imagens de sua criação ou transpostas de um desenho ou maquete, produzindo a matriz original, destinada designadamente à produção de ilustrações para documentos gráficos de valor, utilizando complementarmente técnicas de gravação química e gravação mecânica.

*Mecânico de automóveis.* — Detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas. Assegura a manutenção do equipamento.

*Moedeiro.* — Opera os equipamentos e ferramentas usadas no fabrico de moeda e produtos similares, envolvendo a preparação dos discos, cunhagem, controlo de qualidade, escolha, embalagem e acondicionamento do produto final. Procede à manutenção diária e limpeza dos equipamentos e ferramentas. Recebe e controla as matérias-primas e produtos semi-acabados necessários à produção que venham do exterior ou de outras fases de fabrico. Opera os meios de transporte adequados às movimentações de materiais associados ao processo de fabrico em que está envolvido.

*Motorista.* — Tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação do veículo, pela carga que transporta e pela orientação da carga e descarga. Verifica diariamente os níveis de óleo e de água.

*Operador de máquinas.* — É directamente responsável pelo funcionamento de um conjunto diversificado de máquinas de acabamentos gráficos, de comando mecânico ou electrónico e de diferentes graus de automatismo, incluindo linhas de acabamentos gráficos. Assegura a manutenção do equipamento.

*Operador de registo de dados.* — Opera e regista dados em terminal de computador, ou outro equipamento informático e verifica a exactidão dos dados registados.

*Patinador.* — Prepara moldes para fundição usando, entre outros, o método das ceras perdidas. Prepara as ligas metálicas e procede à fundição de peças. Efectua operações de acabamento manual, mecânico ou químico em peças estampadas ou fundidas, proporcionando efeitos de valorização estética. Procede ao controlo de qualidade e à embalagem final. Analisa e define os métodos mais adequados à obtenção das características técnicas e artísticas de cada trabalho. Efectua a manutenção diária e limpeza dos equipamentos.

*Polidor-rectificador.* — Procede ao acabamento manual ou mecânico de cunhos de acordo com o tipo de moeda a que se destinam. Usa, procede à manutenção diária e limpeza dos meios e equipamentos adequados à minúcia e precisão inerentes ao seu trabalho. Pode colaborar com os gravadores numismáticos na execução de algumas fases de fabrico de trabalhos próprios de numismática e medalhística.

*Revisor-marcador.* — Executa a leitura prévia de originais de acordo com o conhecimento adquirido, com vista à sua metódica preparação/codificação para a sua composição, quer no âmbito de eventual correcção ortográfica e literária, quer no da organização dos vários

assuntos e matérias, aplicando as técnicas grafo-tipo-gráficas. Executa ou segue a leitura de provas e contraprova as paginações.

*Secretário/a de administração.* — Assegura as actividades de comunicação, documentação e coordenação do secretariado de um administrador.

*Secretário/a de direcção.* — Presta apoio de carácter administrativo, documental e de comunicações à entidade que secretaria, usando os meios tecnológicos adequados postos à sua disposição, providenciando o adequado seguimento dos assuntos tratados.

*Secretário do conselho de administração.* — Assegura, na dependência directa do conselho de administração, o normal funcionamento deste e, em especial, secretaria as respectivas reuniões, elabora as actas e passa certidões, prepara a documentação que será submetida a deliberação, distribui pelos administradores os assuntos afectos aos respectivos pelouros, faz circular pelos mesmos os documentos não afectos aos pelouros ou de interesse geral para a empresa, promove o encaminhamento das deliberações tomadas pelo conselho, providencia o tratamento da documentação confidencial, organiza e mantém o arquivo geral da administração, coordena, com os poderes hierárquicos correspondentes a chefe de serviço, as actividades das unidades orgânicas de apoio à administração que do titular dependam hierárquica e funcionalmente e executa ou promove a realização de tarefas de que seja especialmente incumbido.

*Subchefe de secção.* — Auxilia o chefe de secção no desempenho das funções deste, podendo ser-lhe atribuída a responsabilidade de controlo e coordenação de parte das tarefas executadas na secção e substituir o chefe nas suas ausências.

*Técnico administrativo.* — Executa as tarefas mais exigentes de natureza administrativa inerentes a determinados assuntos que exigem conhecimentos específicos e tomadas de decisão correntes, usando os meios tecnológicos que para tal sejam necessários ou convenientes.

*Técnico de central térmica.* — Alimenta, conduz e executa pequenas reparações de manutenção nos geradores a vapor (caldeiras) de acordo com o estabelecido no regulamento da profissão de fogueiro, aprovada pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

Tem a seu cargo a vigilância e manutenção dos grupos de ar condicionado, grupos geradores e redes distribuidoras de ar comprimido e redes distribuidoras de gás de cidade.

*Técnico de design gráfico.* — É especializado na área de *design* de comunicação, com conhecimentos de composição, fotografia e impressão gráfica, que tem como tarefas principais o estudo, o projecto e a criação de imagens para produtos gráficos diversos, desenvolvendo os projectos de pesquisa e de realização. Trabalha a um nível bidimensional, ou mesmo tridimensional, recorrendo a meios convencionais ou a equipamentos e processos informáticos.

*Técnico editorial.* — Procede ao acompanhamento técnico das obras literárias desde a marcação até à revisão final das mesmas, procedendo à correcção ortográfica e literária. Estabelece contactos com os autores das

diferentes obras tendo em vista a discussão dos aspectos ligados a esta.

*Técnico de laboratório.* — Executa todas as operações do processo analítico, nomeadamente, amostragem, pesagem, manipulação laboratorial, realização de análises de ensaios químicos e visuais sob a orientação e controlo superior, de acordo com os procedimentos adoptados no manual de qualidade.

*Técnico de informática.* — Presta apoio aos utilizadores da rede informática, resolvendo avarias e esclarecendo dúvidas de funcionamento e utilização; procede à instalação de equipamento e *software*. Desencadeia os procedimentos definidos para a operação dos sistemas, zelando pelo cumprimento das normas inerentes ao seu bom funcionamento.

*Técnico de impressão de artes gráficas.* — Executa e controla todas as tarefas necessárias à obtenção de produtos impressos em diversos suportes, utilizando processos de impressão relevográficos, planográficos, incisos, permeográficos e ou outros. Assegura a conservação e manutenção do equipamento.

*Técnico de marcação de contrastaria.* — Legaliza com punções, barras e todos os artefactos de ourivesaria ou joalheria em platina, ouro ou prata. Orienta a marcação de objectos que pela sua concepção fogem ao normal, especificando a sua marcação. Verifica se os punções oficiais e o dos fabricantes e importadores estão em condições de imprimir fielmente a gravura. Exerce fiscalização externa enquanto lhe for determinado pelo Regulamento das Contrastarias, quando solicitado pela hierarquia respectiva. Efectua as peritagens em processos de transgressão, quando para tal solicitado.

*Técnico de manutenção eléctrica.* — Monta, ajusta, instala, conserva e repara diversos tipos de circuitos, máquinas e aparelhagem eléctrica do comando, sistemas de protecção, baterias e postos de transformação, etc. Inspecciona periodicamente o funcionamento dos circuitos, máquinas e aparelhagem e executa as revisões que lhe forem determinadas, guiando-se normalmente por esquemas e outras qualificações técnicas.

*Técnico de manutenção mecânica.* — Monta, desmonta, afina, ensaia, conserva, detecta e repara avarias em toda a gama de máquinas e conjuntos mecânicos, incluindo numeradores para máquinas tipográficas e motores. Executa peças utilizando máquinas-ferramentas e aparelhos de medida de precisão. Executa a manutenção preventiva examinando máquinas e conjuntos mecânicos no sentido de detectar possíveis deficiências. Lê e interpreta esquemas de comando pneumático, comando hidráulico e desenho técnico.

*Técnico de maquinagem (torneiro).* — Trabalha por desenho ou peça modelo utilizando aparelhos de medida de precisão. Prepara a máquina, as ferramentas que utiliza e assegura a sua manutenção.

Utiliza todo o tipo de máquina-ferramenta: torno mecânico paralelo, semiautomático, automático (CNC) e outros; rectificadora cilíndrica e plana; fresadora.

*Técnico de planeamento.* — Prepara o trabalho, programa e controla a produção, podendo inclusive executar orçamentação.

*Técnico de pré-impressão.* — Executa e controla as tarefas de tratamento de texto, imagem, fotografia, revelação, retoque e montagem, necessárias à obtenção de fotolitos, bem como a marcação, insolação e gravação para diversas matrizes impressoras, utilizando processos e equipamentos convencionais e ou electrónicos. Assegura a manutenção dos equipamentos.

*Técnico de pré-impressão/imagem.* — É o técnico de pré-impressão que utiliza equipamentos e processos informáticos (sistemas operativos e programas de ilustração, desenho vectorial, tratamento de imagem e paginação) para efectuar a selecção de cores e digitalização de imagens, a partir de vários tipos de originais. Analisa e controla a qualidade das imagens e dos fotolitos.

*Técnico de pré-impressão/texto.* — É o técnico de pré-impressão que executa o armazenamento de textos, tabelas e formulários diversos em memória magnética ou óptica, através do processamento da sua entrada por leitura óptica, por conversão a partir de originais manuscritos ou mecanografados previamente marcados. Procede à correcção dos trabalhos. Utiliza programas de paginação e de imposição.

*Técnico profissional (BAD).* — Realiza tarefas relacionadas com a aquisição, utilizando sistemas manuais ou automatizados, o registo, a catalogação, a cotação, o armazenamento de espécies documentais, gestão de catálogos e de bases de dados, os serviços de atendimento, de empréstimo e de pesquisa documental, assim como a preparação de instrumentos de difusão, aplicando normas de funcionamento de bibliotecas e serviços de documentação de acordo com métodos e procedimentos previamente estabelecidos.

*Técnico superior assessor.* — Participa em programas de estudo e de trabalho de grande complexidade, e pode coordenar outros profissionais.

*Técnico superior especialista.* — Desempenha funções de nível superior, no âmbito dos objectivos dos serviços, sectores ou departamentos em que se encontra integrado.

*Técnico de vendas.* — Vende os produtos ou serviços da empresa, através de contactos estabelecidos com clientes. Faz prospecção de clientes, avalia as necessidades dos clientes propondo soluções, e elabora relatórios sobre as vendas efectuadas, apoiando os serviços pós-venda.

*Telefonista.* — Opera com centrais telefónicas, encaminhando de e para o exterior as comunicações destinadas e ou originárias das extensões internas, fornecendo as informações telefónicas solicitadas.

*Temperador-estampador.* — Efectua tratamentos térmicos em produtos de liga metálica, operando com fornos e outros equipamentos adequados. Prepara os moldes em resina, ou outros materiais, para a produção de cunhos. Procede à estampagem de diversas peças e dos cunhos para moeda, medalha, ou outros fins, usando balancés ou prensas adequadas. Executa tratamentos químicos e electroquímicos nas peças, contribuindo para o seu acabamento final. Produz os moldes e executa peças pelo processo de galvanoplastia. Procede à manutenção diária e limpeza dos equipamentos.

*Vigilante.* — Vigia o edifício, controla o acesso de pessoas, mercadorias e veículos. Anuncia os visitantes. Faz rondas periódicas para inspeccionar os edifícios e terrenos pelos quais é responsável, verificando se estão devidamente fechados e se existem anomalias. Toma as medidas necessárias em situações anormais.

## ANEXO II

Regulamento das carreiras profissionais

### CAPÍTULO I

#### Condições de admissão

##### Família 1 — Chefias e cargos de direcção

Constituem esta família as seguintes categorias:

Director;  
Director-adjunto;  
Chefe de serviços;  
Chefe de divisão;  
Chefe de divisão-adjunto;  
Chefe de secção;  
Subchefe de secção.

Condições de admissão:

Director:

Formação académica superior;  
Poderá ser exercida em comissão de serviço.

Director-adjunto:

Formação académica superior;  
Poderá ser exercida em comissão de serviço.

Chefe de serviços:

Formação académica superior (preferencial);  
Experiência profissional na área (preferencial);  
Poderá ser exercida em comissão de serviço.

Chefe de divisão:

Formação académica superior (preferencial);  
Experiência profissional na área (preferencial);  
Poderá ser exercida em comissão de serviço.

Chefe de divisão-adjunto:

Formação académica superior (preferencial);  
Experiência profissional na área (preferencial);  
Poderá ser exercida em comissão de serviço.

Chefe de secção:

Habilitações escolares/formação profissional compatíveis com a área;  
Experiência profissional na área.

Subchefe de secção:

Habilitações escolares/formação profissional compatíveis com a área;  
Experiência profissional na área.

##### Família 2 — Quadros superiores

Constituem carreiras desta família:

Secretário do conselho de administração;  
Técnicos superiores;  
Assistente social;  
Enfermeiro.

Condições de admissão:

Secretário do conselho de administração:

Formação académica superior;  
Conhecimentos/formação na área de informática.

Técnico superior:

Formação superior (licenciatura ou bacharelato);  
Formação/conhecimentos de informática.  
A base de carreira para os trabalhadores titulares de grau licenciatura corresponde ao nível 13 do enquadramento profissional (anexo III)

Assistente social:

Formação académica superior na área de serviço social;  
Formação/conhecimentos de informática.

Enfermeiro:

Formação académica superior (licenciatura/bacharelato em enfermagem).

##### Família 3 — Informática

Constituem carreiras desta família:

Gestor de sistema;  
Analista programador;  
Técnico de informática.

Condições de admissão:

Gestor de sistemas:

Licenciatura adequada;  
Conhecimentos/experiência profissional da área de informática a especificar.

Analista programador:

12.º ano — agrupamento 1: curso tecnológico de informática ou formação superior na área de informática (preferencial);  
Curso de formação profissional na área da programação (para candidatos com o 12.º ano) (preferencial);  
Experiência profissional na área.

Técnico de informática:

12.º ano de escolaridade — agrupamento 1: curso tecnológico de informática (preferencial);  
Conhecimentos aprofundados na área de informática;  
Curso de formação profissional (preferencial).

#### Família 4 – Administrativos

Fazem parte desta família as seguintes carreiras:

Administrativa;  
Secretário/a;  
Técnico profissional BAD;  
Operador de registo de dados;  
Telefonista;  
Auxiliar de apoio administrativo.

Condições de admissão:

Administrativo:

12.º ano de escolaridade — agrupamento 3:  
curso tecnológico de administração (preferencial);  
Conhecimentos de informática na óptica do utilizador.

Técnico administrativo:

12.º ano de escolaridade — agrupamento 3:  
curso tecnológico de administração (preferencial);  
Conhecimentos de informática na óptica do utilizador;  
Experiência profissional na área.

Secretário/a:

12.º ano de escolaridade — agrupamento 3:  
curso tecnológico de secretariado e administração ou formação superior na área de secretariado (preferencial);  
Formação e ou conhecimentos de informática na óptica do utilizador;  
Pode ser exercida em comissão de serviço.

Técnico profissional BAD:

12.º ano de escolaridade — agrupamento 3:  
curso tecnológico de administração (preferencial), curso profissional de biblioteca e arquivo;  
Conhecimentos de informática aplicados à área (preferencial).

Operador de registo de dados:

12.º ano de escolaridade — agrupamento 1:  
curso tecnológico de informática (preferencial);  
Conhecimentos de informática na óptica do utilizador.

Telefonista:

11.º/12.º ano de escolaridade;  
Boa capacidade de expressão e comunicação;  
Conhecimentos de línguas estrangeiras (inglês e francês);  
Experiência profissional na área (preferencial).

Auxiliar de apoio administrativo:

9.º ano de escolaridade.

#### Família 5 – Comercial

Constituem carreiras desta família:

Gestor de produto;  
Técnico de vendas;  
Caixeiro de balcão;  
Comprador;  
Empregado de armazém.

Condições de admissão:

Gestor de produto:

Formação superior nas áreas de *marketing*, gestão de produto ou outras afins (preferencial);  
Experiência profissional na área e ou experiência profissional como técnico de vendas;  
Formação/conhecimentos na área de informática na óptica do utilizador.

Técnico de vendas:

12.º ano de escolaridade — agrupamento 3 — económico-social: curso tecnológico de serviços comerciais ou equivalente;  
Cursos técnicos ou profissionais: técnico de *marketing*; técnico de comércio, técnico de promoção de vendas ou outros afins;  
Formação/conhecimentos na área de informática na óptica do utilizador.

Caixeiro de balcão:

12.º ano de escolaridade — agrupamento 3 — económico-social: curso tecnológico de serviços comerciais ou equivalente;  
Cursos técnicos ou profissionais: técnico de comércio; técnico de promoção de vendas ou outros afins;  
Conhecimentos de línguas estrangeiras (inglês e francês);  
Formação/conhecimentos na área de informática na óptica do utilizador.

Comprador:

12.º ano de escolaridade — agrupamento 3 — económico-social: curso tecnológico de serviços comerciais ou equivalente;  
Conhecimentos de línguas estrangeiras (inglês e francês);  
Formação/conhecimentos na área de informática na óptica do utilizador.

Empregado de armazém:

9.º ano de escolaridade.

#### Família 6 – Manutenção

Esta família é constituída pelas seguintes carreiras:

Técnico de manutenção eléctrica;  
Técnico de manutenção mecânica,  
Técnico de maquinaria (torneiro);  
Mecânico de automóveis;  
Técnico de central térmica.

Condições de admissão:

Técnico de manutenção eléctrica:

10.º/12.º ano de escolaridade — agrupamento 1 — científico-natural: curso tecnológico de

electrotecnia/electrónica ou equivalente, ou outros cursos profissionais na área da electrotecnia reconhecidos;  
Formação/experiência profissional na área da electrónica/electricidade (preferencial);  
Formação/conhecimentos de informática na óptica do utilizador;  
Formação/conhecimentos de inglês técnico.

**Técnico de manutenção mecânica:**

10.º/12.º ano de escolaridade — agrupamento 1 — científico-natural: curso tecnológico de mecânica ou outros cursos profissionais na área reconhecidos;  
Formação/experiência profissional na área (preferencial);  
Formação/conhecimento na área de informática na óptica do utilizador;  
Formação/conhecimentos de pneumática e hidráulica;  
Formação/conhecimentos de inglês técnico.

**Técnico de maquinaria (torneiro):**

10.º/12.º ano de escolaridade — agrupamento 1 — científico-natural: curso tecnológico de mecânica ou outros cursos profissionais na área reconhecidos;  
Conhecimentos/formação de CNC;  
Formação/experiência profissional na área (preferencial);  
Formação/conhecimentos na área de informática na óptica do utilizador.

**Mecânico de automóveis:**

9.º ano, 10.º/12.º ano de escolaridade — agrupamento 1 — científico-natural: curso tecnológico de mecânica ou outros afins;  
Formação/experiência profissional na área (preferencial).

**Técnico de central térmica:**

10.º/12.º ano de escolaridade — agrupamento 1 — científico-natural: curso tecnológico de mecânica ou outros afins;  
Condições previstas no Regulamento da profissão de fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

**Família 7 — Gráfica e metalúrgica**

Fazem parte desta família as seguintes carreiras:

Técnico de design gráfico;  
Técnico editorial;  
Revisor-marcador  
Técnico de planeamento;  
Técnico de pré-impressão;  
Técnico de impressão de artes gráficas;  
Encadernador-dourador;  
Moedeiro;  
Patinador;  
Temperador-estampador;  
Gravador numismático;  
Gravador de talhe-doce;  
Operador de máquinas;  
Conferente de valores gráficos metalúrgicos;  
Polidor-rectificador.

**Condições de admissão:**

**Técnico de design gráfico:**

Formação académica superior na área de *design* gráfico (preferencial);  
12.º ano — agrupamento 2 — curso tecnológico de *design* ou curso profissional nas áreas afins e aprofundados conhecimentos resultantes de larga e comprovada experiência na área de informática aplicada às artes gráficas;  
Formação profissional na área das artes gráficas/*design* gráfico (preferencial).

**Técnico editorial:**

Formação académica superior ou 12.º ano de escolaridade e conhecimentos aprofundados da língua portuguesa, resultantes de manifesta experiência em trabalhos gráficos ou da carreira de revisor-marcador, superior a 5 anos;  
Formação na área das artes gráficas (preferencial);  
Conhecimentos de informática na óptica do utilizador (preferencial).

**Revisor-marcador:**

12.º ano de escolaridade — área de letras — agrupamento 4 — humanidades — curso tecnológico de comunicação ou outros afins;  
Conhecimentos aprofundados da língua portuguesa;  
Formação/conhecimentos de línguas estrangeiras (inglês e francês);  
Conhecimentos de informática na óptica do utilizador.

**Técnico de planeamento:**

12.º ano de escolaridade (área de ciências ou tecnologia) ou equivalente;  
Conhecimentos de informática na óptica do utilizador;  
Formação/experiência profissional na área (preferencial).

**Técnico de pré-impressão:**

12.º ano de escolaridade — área de artes gráficas — agrupamento 2 — artes: curso tecnológico de *design*/curso tecnológico de artes e ofícios ou outros cursos profissionais, na área gráfica, reconhecidos;  
Formação/experiência profissional na área das artes gráficas/artes decorativas (preferencial);  
Formação/conhecimentos de informática aplicados à área gráfica.

**Técnico de impressão de artes gráficas:**

11.º/12.º ano de escolaridade — área de artes gráficas — agrupamento 2 — artes: curso tecnológico de *design* ou curso tecnológico de artes e ofícios ou equivalente ou outros cursos profissionais na área gráfica reconhecidos;

Formação/experiência na área das artes gráficas/artes decorativas (preferencial);  
Formação/conhecimentos de informática aplicados à área.

**Encadernador-dourador:**  
12.º ano de escolaridade — área de artes gráficas — agrupamento 2 — artes: curso tecnológico de artes e ofícios ou equivalente ou outros cursos profissionais na área reconhecidos;  
Formação/experiência profissional na área das artes gráficas/artes decorativas (preferencial).

**Moedeiro:**  
9.º ano (mínimo), 10.º/12.º ano de escolaridade;  
Formação/conhecimentos de informática (preferencial).

**Patinador:**  
9.º ano, 10.º/12.º ano — agrupamento 2 — artes: curso tecnológico de artes e ofícios ou equivalente.

**Temperador-estampador:**  
9.º ano, 10.º/12.º ano — agrupamento 2 — artes: curso tecnológico de artes e ofícios ou equivalente.

**Gravador numismático:**  
10.º/12.º ano de escolaridade — área de artes gráficas — agrupamento 2 — artes: curso tecnológico de artes e ofícios ou equivalente ou cursos profissionais na área reconhecidos;  
Formação/experiência profissional na área das artes gráficas/artes decorativas (preferencial);  
Formação/conhecimentos de informática aplicados à área.

**Gravador de talhe-doce:**  
10.º/12.º ano de escolaridade — área de artes gráficas — agrupamento 2 — artes: curso tecnológico de artes e ofícios ou outros cursos profissionais na área reconhecidos;  
Formação na área das artes gráficas/artes decorativas;  
Experiência profissional (preferencial);  
Formação/conhecimentos de informática aplicados à área.

**Operador de máquinas:**  
9.º ano, 10.º/12.º ano de escolaridade;  
Formação na área das artes gráficas/artes decorativas (preferencial);  
Formação/conhecimentos de informática na óptica do utilizador.

**Conferente de valores gráficos/metalúrgicos:**  
9.º ano de escolaridade.

**Polidor-rectificador:**  
9.º ano de escolaridade.

#### **Família 8 –Contrastaria e laboratórios**

Constituem esta família as seguintes carreiras:

Técnico de laboratório;  
Técnico de marcação de contrastaria;  
Auxiliar de contrastaria.

**Condições de admissão:**

**Técnico de laboratório:**

12.º ano de escolaridade — agrupamento 1 — científico-natural: curso tecnológico de química ou equivalente;  
Experiência profissional na área (preferencial);  
Formação/conhecimentos de informática.

**Técnico de marcação de contrastaria:**

10.º/11.º ano de escolaridade ou curso técnico-profissional de Ourivesaria;  
Experiência como auxiliar de contrastaria (preferencial);  
Formação/experiência na área de ourivesaria (preferencial).

**Auxiliar de contrastaria:**

9.º ano de escolaridade.

#### **Família 9 –Diversos**

Constituem esta família as seguintes carreiras:

Motorista;  
Vigilante;  
Auxiliar geral;  
Coordenador de refeitório;  
Ajudante de coordenador de refeitório;  
Empregado de refeitório.

**Condições de admissão:**

**Motorista:**

9.º ano de escolaridade;  
Carta de condução de ligeiros/pesados;  
Experiência profissional na área (preferencial).

**Vigilante:**

9.º ano de escolaridade;  
Formação/conhecimentos de informática.

**Auxiliar geral:**

9.º ano de escolaridade.

**Coordenador de refeitório:**

12.º ano de escolaridade — agrupamento 1;  
Formação/conhecimentos de nutrição e higiene e saúde no trabalho;  
Experiência profissional na área (preferencial).

**Ajudante de coordenador de refeitório:**

9.º ano de escolaridade.

**Empregado de refeitório:**

9.º ano de escolaridade.

## CAPÍTULO II

### 1 - Regime geral de promoção e acessos

#### 1.1 - Regra de progressão vertical

Os trabalhadores progredirão na respectiva carreira de acordo com as condições e as regras de progressão indicadas no n.º 2 «condições de progressão».

Se após o número mínimo de anos necessários para a progressão vertical na carreira, o superior hierárquico do trabalhador, com o acordo do administrador do pelouro, entender que aquele não reúne as condições necessárias para a progressão imediata, esta não terá lugar. No entanto a situação do trabalhador, por iniciativa do DRH, será anualmente sujeita a reapreciação, durante um período de cinco anos seguidos, findo o qual a progressão ao nível seguinte previsto para a categoria terá lugar automaticamente.

Os períodos definidos como mínimos para a progressão na categoria poderão ser encurtados quando o conselho de administração assim o entender.

#### 1.2 - Regra de progressão horizontal

Aos trabalhadores que não possam progredir na respectiva carreira, incluindo os que possuam categorias únicas, e os trabalhadores que só possam progredir por nomeação será atribuído, de três em três anos, um escalão na progressão horizontal, após parecer, a solicitar pelo DRH, em sentido positivo, da hierarquia do trabalhador e do administrador do respectivo pelouro.

#### 1.3 - Regime de progressão nas carreiras

a) Decorrido que seja o prazo referido nas condições de progressão para cada uma das carreiras profissionais mencionadas sem que o trabalhador seja promovido, a empresa deverá comunicar-lhe, por escrito, as razões que impliquem a sua não promoção;

b) São motivos de recusa de promoção, entre outros, as faltas de aptidão técnica e de capacidade profissional para o exercício das funções da categoria ou classe seguintes;

c) Caso o trabalhador não concorde com as razões apontadas nos termos da alínea a), poderá requerer a apreciação da recusa de promoção por uma comissão bipartida, composta por um representante da empresa e outro do trabalhador;

d) Quando, na recusa, tenha sido invocada falta de capacidade técnica do trabalhador, a apreciação a que se refere a alínea anterior incluirá um exame técnico-profissional;

e) Se a apreciação da comissão bipartida resultar negativa para o trabalhador, este poderá, passado um ano e caso não tenha sido promovido, requerer nova prova com as mesmas entidades.

#### 1.4 - Regra de progressão na carreira administrativa

A passagem de administrativo a técnico administrativo processar-se-á por nomeação.

Após o término dos períodos temporais necessários para a passagem a técnico administrativo, definido nas condições de progressão da carreira, o DRH apresentará para decisão do conselho de administração, colhido o parecer positivo da hierarquia do trabalhador, os nomes dos trabalhadores que estejam nas condições para tal exigidas.

#### 1.5 - Regra de progressão na carreira de técnico superior

A passagem de técnico superior especialista para técnico superior assessor é feita por nomeação.

*Nota.* — As categorias constantes neste acordo de empresa são interpretadas no masculino e no feminino.

#### 2 - Regras de transição

2.1 — O tempo de serviço releva, para efeitos de transposição na nova estrutura de carreiras, para os trabalhadores que se encontrem em fase de progressão.

2.2 — O tempo de serviço para as categorias profissionais que a 31 de Dezembro de 1998 estavam no topo de carreira, começará a contar a partir de 1 de Janeiro de 1999.

2.3 — No entanto, os trabalhadores que, cumulativamente, tenham atingido, na antiga estrutura, o topo da carreira, não tenham sido promovidos ou reclassificados no enquadramento de 1997 e estejam na categoria actual há três anos, ou mais, ascenderão automaticamente ao nível de progressão seguinte, caso o mesmo não dependa de nomeação na nova estrutura.

2.4 — Aos trabalhadores colocados na nova estrutura numa fase da carreira que só por nomeação poderão ascender ao nível imediato releva o tempo já decorrido para efeitos de apreciação de nomeação.

2.5 — A ordem de aplicação da nova estrutura será a seguinte:

- 1.º Enquadramentos profissionais;
- 2.º Tabela salarial.

2.5.A — O enquadramento far-se-á para o nível correspondente na nova estrutura e para o subnível igual ou imediatamente superior ao que resultar de um acréscimo de 3% do vencimento actual.

2.5.B — Para os trabalhadores que subam de nível, como consequência da aplicação dos enquadramentos e das regras anteriores, o enquadramento será feito para o nível superior, subnível igual ou imediatamente superior ao valor correspondente ao vencimento recebido actualmente. Após este procedimento, o valor apurado será acrescido de 3%, integrando-se o trabalhador na nova tabela no nível que lhe corresponde e no subnível igual ou imediatamente superior ao valor final apurado.

2.6 — Aos trabalhadores cujas novas carreiras profissionais resultem de aglutinação de anteriores carreiras, não será exigido o exercício de funções para as quais, ainda não lhe tenha sido fornecida qualificação técnica.

2.7 — Os trabalhadores que possuam a categoria de assistente de gestão A ou B serão reclassificados em técnico superior assessor A ou assessor C, respectivamente, mantendo porém, todas as regalias que possuíam inerentes às categorias anteriores. Os direitos ou regalias laborais atribuíveis às anteriores categorias de assistente de gestão A ou B entendem-se como aplicáveis às actuais categorias de técnico superior assessor A ou C. Os trabalhadores com a categoria de assistente de gestão B, que estejam a exercer funções de director em comissão de serviço, serão reclassificados em técnico superior assessor B.

2.8 — As categorias de chefe de secção B, cobrador e especialista A serão residuais, extinguindo-se logo que deixem de estar preenchidas.

2.9 — Quaisquer dúvidas que surjam em resultado da interpretação e da aplicação do novo enquadramento profissional serão dirimidas pelo conselho de administração, ouvido o Departamento de Recursos Humanos da empresa e as respectivas representações sindicais.

## 2 –Condições de progressão

Carreiras	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
Administrativo .....	E	1	Formação específica + avaliação desempenho.
	D	2	
	C	2	
	B	3	
	A	Nomeação técnico administrativo (3 anos).	
Ajudante coordenador de refeitório .....	B	3	
	A		
Analista Programador .....	E	1	Formação específica + avaliação desempenho.
	D	2	
	C	3	
	B	Nomeação (3 anos) .....	
	A		
Assistente social .....	B	Nomeação	
	A		
Auxiliar de apoio administrativo .....	D	2	Avaliação desempenho.
	C	3	
	B	Nomeação (3 anos) .....	
	A	-	
Auxiliar de contrastaria .....	D	2	Avaliação desempenho.
	C	2	
	B	Nomeação (3 anos) .....	Formação específica + avaliação desempenho.
	A		
Auxiliar geral .....	C	3	Avaliação desempenho.
	B	3	
	A		

Carreiras	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
Caixeiro de balcão .....	G	1	Formação específica + avaliação desempenho.
	F	2	
	E	2	
	D	2	
	C	3	
	B	Nomeação (3 anos) .....	
	A	-	
Chefe de divisão .....	Única	-	
Chefe de divisão-adjunto .....	Única	-	
Chefe de secção .....	Única	-	
Chefe de secção B .....	Residual	-	
Chefe de serviços .....	Única	-	
Cobrador .....	Residual	-	
Comprador .....	E	2	Formação específica + avaliação desempenho.
	D	2	
	C	3	
	B	Nomeação (3 anos) .....	
	A		
Conferente de valores gráficos/metalúrgicos .....	H	1	
	G	1	Avaliação desempenho.
	F	2	Formação específica + avaliação desempenho.
	E	2	Avaliação desempenho.
	D	3	
	C	3	Formação específica + avaliação desempenho.
	B	Nomeação (3 anos) .....	
	A		
Coordenador de refeitório .....	B	3	
	A		
Director .....	Única	-	

Carreiras	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
Director-adjunto .....	Única	-	
Empregado de armazém .....	H	1	
	G	1	Avaliação desempenho.
	F	3	Avaliação desempenho.
	E	2	Formação específica + avaliação desempenho.
	D	1	Avaliação desempenho.
	C	3	Formação específica + avaliação desempenho.
	B	Nomeação (3 anos) .....	
	A		
Empregado de refeitório .....	C	3	Avaliação desempenho.
	B	2	Avaliação desempenho.
	A		
Encadernador-dourador .....	C	3	Formação específica + avaliação desempenho.
	B	Nomeação (3 anos) .....	
	A	-	
Enfermeiro .....	E	1	
	D	1	Avaliação desempenho.
	C	2	Formação específica + avaliação desempenho.
	B	Nomeação .....	
	A	-	
Especialista A .....	Residual	-	
Gestor de sistemas .....	B	Nomeação (3 anos) .....	Formação específica + avaliação desempenho.
	A		
Gestor de produto .....	E	2	Formação específica + avaliação desempenho.
	D	2	
	C	3	
	B	Nomeação (3 anos) .....	
	A		

Carreiras	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
Gravador numismático .....	F	2	Avaliação desempenho.
	E	1	
	D	2	Formação específica + avaliação desempenho.
	C	3	Avaliação desempenho.
	B	Nomeação (3 anos) .....	Formação específica + avaliação desempenho.
	A		
Gravador de talhe-doce .....	F	2	Avaliação desempenho.
	E	1	
	D	2	Formação específica + avaliação desempenho.
	C	3	Avaliação desempenho.
	B	Nomeação (3 anos) .....	Formação específica + avaliação desempenho.
	A		
Mecânico de automóveis .....	E	1	Avaliação desempenho.
	D	1	
	C	3	
	B	Nomeação (3 anos) .....	
	A		
Moedeiro .....	I	1	Formação específica + avaliação desempenho.
	H	2	
	G	1	
	F	2	
	E	2	
	D	2	
	C	3	
	B	Nomeação (3 anos) .....	
	A		

Carreiras	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
Motorista .....	C	3	Avaliação desempenho.
	B	Nomeação (3 anos) .....	Formação específica + avaliação desempenho.
	A		
Operador de máquinas .....	J	1	
	I	2	Formação específica + avaliação desempenho.
	H	1	Avaliação desempenho.
	G	2	Formação específica + avaliação desempenho.
	F	2	
	E	3	Avaliação desempenho.
	D	2	Formação específica + avaliação desempenho.
	C	3	
	B	Nomeação (3 anos) .....	
	A	-	
	Operador de registo de dados .....	E	1
D		2	Formação específica + avaliação desempenho.
C		3	
B		Nomeação (3 anos) .....	
A			
Patinador .....	I	1	
	H	2	Formação específica + avaliação desempenho.
	G	1	Avaliação desempenho.
	F	2	Formação específica + avaliação desempenho.
	E	2	
	D	2	Avaliação desempenho.
	C	3	Formação específica + avaliação desempenho.
	B	Nomeação (3 anos) .....	
	A	-	
Polidor-rectificador .....	G	1	
	F	2	Avaliação desempenho.

Carreiras	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
Polidor-rectificador .....	E	3	Formação específica + avaliação desempenho.
	D	3	
	C	3	
	B	Nomeação .....	
	A		
Revisor-marcador .....	F	1	
	E	1	Formação específica + avaliação desempenho.
	D	2	
	C	3	
	B	Nomeação (3 anos) .....	
	A		
Secretário de administração .....	Única	-	
Secretário do conselho de administração .....	Única	-	
Secretária(o) de direcção .....	Única	-	
Subchefe de secção .....	Única	-	
Técnico administrativo .....	E	2	Formação específica + avaliação desempenho.
	D	Nomeação .....	
	C	Nomeação .....	
	B	Nomeação .....	
	A		
Técnico de central térmica .....	G	2	Avaliação desempenho.
	F	2	Formação específica + avaliação desempenho.
	E	2	
	D	2	
	C	3	
	B	Nomeação (3 anos) .....	
	A		
Técnico de design gráfico .....	D	2	Formação específica + avaliação desempenho.
	C	Nomeação (3 anos) .....	
	B	Nomeação (3 anos) .....	
	A		

Carreiras	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
Técnico editorial .....	E	1	Formação específica + avaliação desempenho.
	D	3	
	C	Nomeação (3 anos) .....	
	B	Nomeação (3 anos) .....	
	A		
Técnico de laboratório .....	E	1	Formação específica + avaliação desempenho.
	D	2	
	C	2	
	B	Nomeação (3 anos) .....	
	A		
Técnico de informática .....	E	1	Formação específica + avaliação desempenho.
	D	2	
	C	3	
	B	Nomeação (3 anos) .....	
	A		
Técnico de impressão de artes gráficas .....	H	1	Formação específica + avaliação desempenho.
	G	2	
	F	1	
	E	2	
	D	2	
	C	3	
	B	Nomeação (3 anos) .....	
	A		
Técnico de marcação de contrastaria .....	F	2	Formação específica + avaliação desempenho.
	E	2	
	D	2	
	C	2	
	B	Nomeação (3 anos) .....	
	A		

Carreiras	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
Técnico de manutenção eléctrica .....	G	2	
	F	2	Formação específica + avaliação desempenho.
	E	2	
	D	2	
	C	3	
	B	Nomeação (3 anos) .....	
	A		
Técnico de manutenção mecânica .....	G	2	
	F	2	Formação específica + avaliação desempenho.
	E	2	
	D	2	
	C	3	
	B	Nomeação (3 anos) .....	
	A		
Técnico de maquinagem (torneiro) .....	G	2	Avaliação desempenho.
	F	2	Formação específica + avaliação desempenho.
	E	2	
	D	2	
	C	3	
	B	Nomeação (3 anos) .....	
	A		
Técnico de planeamento .....	H	1	
	G	2	Formação específica + avaliação desempenho.
	F	1	Avaliação desempenho.
	E	2	Formação específica + avaliação desempenho.
	D	2	Avaliação desempenho.
	C	3	Formação específica + avaliação desempenho.
	B	Nomeação (3 anos) .....	
	A		

Carreiras	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
Técnico de pré-impressão .....	H	1	
	G	2	Avaliação desempenho.
	F	1	Formação específica + avaliação desempenho.
	E	2	
	D	2	Avaliação desempenho.
	C	3	Formação específica + avaliação desempenho.
	B	Nomeação (3 anos) .....	
	A		
Técnico profissional BAD .....	D	2	Avaliação desempenho.
	C	2	Formação específica + avaliação desempenho.
	B	Nomeação (3 anos) .....	
	A		
Técnico superior especialista .....	E	1	Avaliação desempenho.
	D	1	
	C	2	
	B	Nomeação .....	
	A		
Técnico superior assessor .....	D	Nomeação .....	Avaliação desempenho.
	C	Nomeação .....	
	B	Nomeação .....	
	A		
Técnico de vendas .....	E	2	Formação específica + avaliação desempenho.
	D	2	
	C	3	
	B	Nomeação (3 anos) .....	
	A		
Telefonista .....	C	3	Formação específica + avaliação desempenho.
	B	Nomeação (3 anos) .....	
	A		

Carreiras	Categorias	Permanência (anos)	Condições de progressão
Temperador-estampador .....	I	1	
	H	2	Formação específica + avaliação desempenho.
	G	1	Avaliação desempenho.
	F	2	Formação específica + avaliação desempenho.
	E	2	
	D	2	Avaliação desempenho.
	C	3	Formação específica + avaliação desempenho.
	B	Nomeação (3 anos) .....	
	A		
Vigilante .....	D	2	Avaliação desempenho.
	C	3	Formação específica + avaliação desempenho.
	B	Nomeação (3 anos) .....	
	A		

### ANEXO III

#### Enquadramento profissional e tabela salarial

#### Nível 20:

Director.  
Técnico superior assessor A.

#### Nível 19:

Chefe de serviços.  
Director-adjunto.  
Secretário do conselho de administração.  
Técnico superior assessor B.

#### Nível 18:

Chefe de divisão.  
Gestor de sistemas A.  
Técnico superior assessor C.

#### Nível 17:

Gestor de sistemas B.  
Técnico superior assessor D.

#### Nível 16:

Analista-programador A.  
Assistente social A.  
Chefe de divisão adjunto.  
Enfermeiro A.  
Gestor de produto A.  
Técnico superior especialista A.

#### Nível 15:

Analista-programador B.  
Assistente social B.

#### Chefe de secção.

Enfermeiro B.  
Especialista A (residual).  
Gestor de produto B.  
Técnico de design gráfico A.  
Técnico editorial A.  
Técnico superior especialista B.

#### Nível 14:

Analista-programador C.  
Chefe de secção B (residual).  
Enfermeiro C.  
Gestor de produto C.  
Técnico administrativo A.  
Técnico de design gráfico B.  
Técnico editorial B.  
Técnico superior especialista C.

#### Nível 13:

Analista-programador D.  
Enfermeiro D.  
Gestor de produto D.  
Secretário/a de administração.  
Técnico de design gráfico C.  
Técnico superior especialista D.

#### Nível 12:

Enfermeiro E.  
Gestor de produto E.  
Gravador de talhe-doce A.  
Gravador numismático A.  
Subchefe de secção.  
Técnico informático A.  
Técnico administrativo B.

Técnico de design gráfico D.  
Técnico editorial C.  
Técnico superior especialista E.

Nível 11:

Analista-programador E.  
Gravador de talhe-doce B.  
Gravador numismático B.  
Moedeiro A.  
Operador de máquinas A.  
Patinador A.  
Revisor-marcador A.  
Técnico administrativo C.  
Técnico de central térmica A.  
Técnico de impressão de artes gráficas A.  
Técnico de informática B.  
Técnico de manutenção eléctrica A.  
Técnico de manutenção mecânica A.  
Técnico de maquinaria (torneiro) A.  
Técnico de planeamento A.  
Técnico de pré-impressão de imagem A.  
Técnico de pré-impressão de texto A.  
Técnico profissional BAD A.  
Temperador-estampador A.

Nível 10:

Caixeiro de balcão A.  
Comprador A.  
Coordenador de refeitório A.  
Gravador de talhe-doce C.  
Gravador numismático C.  
Marcador de contrastaria A.  
Moedeiro B.  
Operador de máquinas B.  
Patinador B.  
Revisor-marcador B.  
Secretário/a de direcção.  
Técnico administrativo D.  
Técnico de central térmica B.  
Técnico editorial D.  
Técnico de impressão de artes gráficas B.  
Técnico informático C.  
Técnico de laboratório A.  
Técnico de manutenção eléctrica B.  
Técnico de manutenção mecânica B.  
Técnico de marcação de contrastaria A.  
Técnico de maquinaria (torneiro) B.  
Técnico de planeamento B.  
Técnico de pré-impressão de imagem B.  
Técnico de pré-impressão de texto B.  
Técnico profissional BAD B.  
Técnico de vendas A.  
Temperador-estampador B.

Nível 9:

Caixeiro de balcão B.  
Comprador B.  
Conferente de valores gráficos metalúrgicos A.  
Coordenador de refeitório B.  
Empregado de Armazém A.  
Encadernador-dourador A.  
Mecânico de automóveis A.  
Moedeiro C.  
Operador de máquinas C.  
Patinador C.  
Polidor-rectificador A.  
Revisor-marcador C.  
Técnico administrativo E.

Técnico de central térmica C.  
Técnico editorial E.  
Técnico de impressão de artes gráficas C.  
Técnico informático D.  
Técnico de laboratório B.  
Técnico de manutenção eléctrica C.  
Técnico de manutenção mecânica C.  
Técnico de marcação de contrastaria B.  
Técnico de planeamento C.  
Técnico profissional BAD C.  
Técnico de vendas B.  
Técnico de maquinaria (torneiro) C.  
Técnico de pré-impressão de imagem C.  
Técnico de pré-impressão de texto C.  
Temperador-estampador C.

Nível 8:

Administrativo A.  
Caixeiro de balcão C.  
Comprador C.  
Conferente de valores gráficos metalúrgicos B.  
Empregado de armazém B.  
Encadernador-dourador B.  
Gravador de talhe-doce D.  
Gravador numismático D.  
Mecânico de automóveis B.  
Moedeiro D.  
Motorista A.  
Operador de máquinas D.  
Operador de registo de dados A.  
Patinador D.  
Polidor-rectificador B.  
Revisor-marcador D.  
Técnico de central térmica D.  
Técnico de impressão de artes gráficas D.  
Técnico informático E.  
Técnico de laboratório C.  
Técnico de manutenção eléctrica D.  
Técnico de manutenção mecânica D.  
Técnico de marcação de contrastaria C.  
Técnico de maquinaria (torneiro) D.  
Técnico profissional BAD D.  
Técnico de pré-impressão de texto D.  
Técnico de pré-impressão de imagem D.  
Técnico de planeamento D.  
Técnico de vendas C.  
Temperador-estampador D.

Nível 7:

Administrativo B.  
Caixeiro de balcão D.  
Comprador D.  
Conferente de valores gráficos metalúrgicos C.  
Empregado de armazém C.  
Encadernador-dourador C.  
Gravador numismático E.  
Gravador de talhe-doce E.  
Mecânico de automóveis C.  
Moedeiro E.  
Motorista B.  
Operador de máquinas E.  
Operador de registo de dados B.  
Patinador E.  
Polidor-rectificador C.  
Revisor-marcador E.  
Técnico de central térmica E.  
Técnico de laboratório D.  
Técnico de impressão de artes gráficas E.

Técnico de manutenção eléctrica E.  
 Técnico de manutenção mecânica E.  
 Técnico de marcação de contrastaria D.  
 Técnico de maquinaria (torneiro) E.  
 Técnico de planeamento E.  
 Técnico de pré-impressão E.  
 Técnico de vendas D.  
 Telefonista A.  
 Temperador-estampador E.

Nível 6:

Administrativo C.  
 Ajudante de coordenador de refeitório A.  
 Caixeiro de balcão E.  
 Cobrador (residual).  
 Comprador E.  
 Conferente de valores gráficos metalúrgicos D.  
 Empregado de armazém D.  
 Mecânico de automóveis D.  
 Moedeiro F.  
 Motorista C.  
 Operador de máquinas F.  
 Operador de registo de dados C.  
 Patinador F.  
 Polidor-rectificador D.  
 Revisor-marcador F.  
 Técnico de central térmica F.  
 Técnico de impressão de artes gráficas F.  
 Técnico de laboratório E.  
 Técnico de manutenção eléctrica F.  
 Técnico de manutenção mecânica F.  
 Técnico de marcação de contrastaria E.  
 Técnico de maquinaria (torneiro) F.  
 Técnico de planeamento F.  
 Técnico de pré-impressão F.  
 Telefonista B.  
 Temperador-estampador F.  
 Vigilante A.

Nível 5:

Administrativo D.  
 Ajudante de coordenador de refeitório B.  
 Auxiliar de apoio administrativo A.  
 Caixeiro de balcão F.  
 Conferente de valores gráficos metalúrgicos E.  
 Empregado de armazém E.  
 Gravador numismático F.  
 Gravador de talhe-doce F.  
 Mecânico de automóveis E.  
 Moedeiro G.  
 Operador de máquinas G.  
 Operador de registo de dados D.  
 Patinador G.  
 Técnico de planeamento G.  
 Técnico de pré-impressão G.  
 Técnico de vendas E.

Telefonista C.  
 Temperador-estampador G.  
 Vigilante B.

Nível 4:

Administrativo E.  
 Auxiliar de apoio administrativo B.  
 Auxiliar de contrastaria A.  
 Conferente de valores gráficos metalúrgicos F.  
 Empregado de armazém F.  
 Operador de máquinas H.  
 Operador de registo de dados E.  
 Polidor-rectificador E.  
 Técnico de central térmica G.  
 Técnico de impressão de artes gráficas G.  
 Técnico de manutenção eléctrica G.  
 Técnico de manutenção mecânica G.  
 Técnico de marcação de contrastaria F.  
 Técnico de maquinaria (torneiro) G.  
 Técnico de planeamento H.  
 Vigilante C.

Nível 3:

Auxiliar de apoio administrativo C.  
 Auxiliar de contrastaria B.  
 Auxiliar geral A.  
 Caixeiro de balcão G.  
 Conferente de valores gráficos metalúrgicos G.  
 Empregado de refeitório A.  
 Moedeiro H.  
 Operador de máquinas I.  
 Patinador H.  
 Polidor-rectificador F.  
 Técnico de impressão de artes gráficas H.  
 Técnico de pré-impressão H.  
 Temperador-estampador H.  
 Vigilante D.

Nível 2:

Auxiliar de apoio administrativo D.  
 Auxiliar de contrastaria C.  
 Auxiliar geral B.  
 Empregado de armazém G.  
 Empregado de refeitório B.  
 Moedeiro I.  
 Patinador I.  
 Temperador-estampador I.

Nível 1:

Auxiliar de contrastaria D.  
 Auxiliar geral C.  
 Conferente de valores gráficos metalúrgicos H.  
 Empregado de armazém H.  
 Empregado de refeitório C.  
 Operador de máquinas J.  
 Polidor-rectificador G.

Tabela salarial em vigor a partir de 1 de Janeiro de 1999

(Unidade: escudos)

1998	1999	Retribuição base	Escalaões											
			I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
1	20	331 175	342 770	354 770	367 190	380 045	393 350	407 120	421 370	436 120	451 385	467 185	483 540	500 465
1-A	19	308 400	319 195	330 370	341 935	353 905	366 295	379 120	392 390	406 125	420 340	435 055	450 285	466 045
2	18	286 255	296 275	306 645	317 380	328 490	339 990	351 890	364 210	376 960	390 155	403 815	417 950	432 580
3	17	258 380	267 425	276 785	286 475	296 505	306 885	317 630	328 750	340 260	352 170	364 500	377 260	390 465

1998	1999	Retribuição base	Escalões											
			I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
4	16	225 430	233 325	241 495	249 950	258 700	267 755	277 130	286 830	296 870	307 265	318 020	329 155	340 680
5	15	211 070	218 460	226 110	234 025	242 220	250 700	259 475	268 560	277 960	287 690	297 760	308 185	318 975
6	14	192 340	199 075	206 045	213 260	220 725	228 455	236 455	244 735	253 305	262 175	271 355	280 855	290 685
7	13	177 210	183 415	189 835	196 480	203 360	210 480	217 850	225 475	233 370	241 540	249 995	258 745	267 805
8	12	167 370	173 230	179 295	185 575	192 075	198 800	205 760	212 965	220 420	228 135	236 120	244 385	252 940
9	11	161 065	166 705	172 540	178 580	184 835	191 305	198 005	204 940	212 115	219 540	227 225	235 180	243 415
10	10	155 055	160 485	166 105	171 920	177 940	184 170	190 620	197 295	204 205	211 355	218 755	226 415	234 340
11	9	145 135	150 215	155 475	160 920	166 555	172 385	178 420	184 665	191 130	197 820	204 745	211 915	219 335
12	8	138 205	143 045	148 055	153 240	158 605	164 160	169 910	175 860	182 020	188 395	194 990	201 815	208 880
13	7	131 020	135 610	140 360	145 275	150 360	155 625	161 075	166 715	172 555	178 595	184 850	191 320	198 020
14	6	124 930	129 305	133 835	138 520	143 370	148 390	153 585	158 965	164 530	170 290	176 255	182 425	188 810
15	5	118 755	122 915	127 220	131 675	136 285	141 055	145 995	151 105	156 395	161 870	167 540	173 405	179 475
16	4	112 620	116 565	120 645	124 870	129 245	133 770	138 455	143 305	148 325	153 520	158 895	164 460	170 220
17	3	107 735	111 510	115 415	119 455	123 640	127 970	132 450	137 090	141 890	146 860	152 005	157 330	162 840
18	2	101 420	104 970	108 645	112 450	116 390	120 465	124 685	129 050	133 570	138 245	143 085	148 095	153 280
	1	94 785	98 105	101 540	105 095	108 775	112 585	116 530	120 610	124 835	129 205	133 730	138 415	143 260

## Diuturnidades

(Unidade: escudos)

Pré	1. <sup>a</sup>	2. <sup>a</sup>	3. <sup>a</sup>	4. <sup>a</sup>	5. <sup>a</sup>	6. <sup>a</sup>
580	6 170	10 280	14 390	18 500	22 610	27 710

Subsidio de refeição — 850\$.  
 Subsidio pequeno-almoço — 285\$.  
 Abono para falhas — 2860\$.

Lisboa, 11 de Agosto de 1999.

Pela INCM — Imprensa Nacional-Casa da Moeda, S.A.:

*António Manuel Braz Teixeira.*  
*Armando Jorge Carvalho Costa e Silva.*

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

*Joaquim Manuel Galhanas da Luz.*  
*Manuel António Tavares de Oliveira.*

## Declaração

A Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços declara que representa os seguintes sindicatos:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços.

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra.

Entrado em 13 de Agosto de 1999.

Depositado em 13 de Agosto de 1999, a fl. 15 do livro n.º 9, com o n.º 308/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a DOCAPECA — Portos e Lotas, S. A., e a Feder. dos Sind. do Sector da Pesca — Alteração salarial e outras.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

## Vigência e eficácia

1 — (Sem alteração.)

2 — A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária terão eficácia a partir de 1 de Maio de 1999.

3 — (Sem alteração.)

Cláusula 54.<sup>a</sup>

## Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de três anos, a uma diuturnidade no valor de 4,76%, 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 6750\$ 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 71\$ 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 49\$ 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 1260\$.

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 líquida, no mínimo de 16 100 000\$ e, para o terceiro risco, um capital correspondente ao limite máximo abrangido pela respectiva apólice.

2 — *(Sem alteração.)*

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Subsistência dos benefícios vigentes do complemento da pensão de reforma

1 — *(Sem alteração.)*

a) *(Sem alteração.)*

b) Ao atingir os 65 anos de idade requeiram à segurança social a sua passagem à situação de reforma.

2 — *(Sem alteração.)*

3 — *(Sem alteração.)*

4 — *(Sem alteração.)*

5 — *(Sem alteração.)*

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores em idade de reforma

1 — Consideram-se trabalhadores em idade de reforma, sem prejuízo de outra inferior que venha a ser legalmente estabelecida, os que completam 65 anos de idade.

2 — *(Sem alteração.)*

3 — *(Sem alteração.)*

4 — *(Sem alteração.)*

#### Cláusula 125.<sup>a</sup>

##### Categorias extintas e criadas na presente convenção

1 — É extinta pela presente revisão a seguinte categoria profissional: paquete.

2 — *(Sem alteração.)*

#### 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 2700\$.

#### ANEXO II

##### Tabela salarial de categorias e cargos

Nível	Categorias	Remuneração mínima
20	Director .....	244 450\$00
	Técnico superior I .....	
19	Chefe de departamento .....	212 800\$00
	Técnico superior II .....	
18	Chefe de divisão .....	189 750\$00
	Coordenador analista informático .....	
	Inspector hígio-sanitário .....	
	Técnico superior III .....	
17	Analista informático .....	167 800\$00
	Chefe de serviços .....	
	Técnico I .....	
16	Chefe de central de frio .....	141 000\$00
	Chefe de repartição .....	
	Coordenador de instalações informáticas.	
	Programador/analista .....	
15	Técnico II .....	129 650\$00
	Chefe de secção .....	
	Encarregado geral de ent. frigorífico ...	
14	Oficial técnico administrativo 1. <sup>a</sup> .....	127 800\$00
	Técnico de instalações informáticas 1. <sup>a</sup>	
	Chefe de restauração .....	
	Oficial técnico administrativo 2. <sup>a</sup> .....	
	Programador 1. <sup>a</sup> .....	
13	Técnico III .....	119 650\$00
	Técnico de instalações informáticas 2. <sup>a</sup>	
	Encarregado de exploração .....	
	Encarregado fiscaliz. autoprotecção ...	
	Encarregado moviment. ent. frigorífico .	
	Encarregado oficial .....	
	Encarregado posto de vendagem .....	
	Encarregado de segurança .....	
	Maquinista/chefe instalações frigoríficas	
	Oficial administrativo principal .....	
Oficial técnico administrativo 3. <sup>a</sup> .....		
12	Operador de sistemas .....	112 250\$00
	Programador 2. <sup>a</sup> .....	
	Técnico IV .....	
12	Apontador/vendedor principal .....	112 250\$00
	Coordenador moviment. ent. frigorífico	
	Motorista principal .....	

Nível	Categorias	Remuneração mínima
12	Oficial administrativo 1. <sup>a</sup> ..... Operador de computador 1. <sup>a</sup> ..... Operador terminal de lota 1. <sup>a</sup> ..... Operador radiotelefonista principal ... Operário principal .....	112 250\$00
11	Apontador/vendedor 1. <sup>a</sup> ..... Caixa de lota 1. <sup>a</sup> ..... Chefe turno fiscaliz. autoprotecção ... Maquinista de instalações frigoríficas Motorista ..... Oficial administrativo 2. <sup>a</sup> ..... Operador de computador 2. <sup>a</sup> ..... Operador movimentação ent. frigorífico Operador radiotelefonista 1. <sup>a</sup> ..... Operador terminal de lota 2. <sup>a</sup> .....	106 000\$00
10	Agente fiscaliz. autoprotecção 1. <sup>a</sup> ..... Apontador/vendedor 2. <sup>a</sup> ..... Caixa de lota 2. <sup>a</sup> ..... Cortador ..... Canalizador 1. <sup>a</sup> ..... Carpinteiro 1. <sup>a</sup> ..... Cozinheiro principal ..... Electricista 1. <sup>a</sup> ..... Escriturário de lota 1. <sup>a</sup> ..... Fiscal 1. <sup>a</sup> ..... Oficial administrativo 3. <sup>a</sup> ..... Operador de manutenção 1. <sup>a</sup> ..... Operador terminal de lota 3. <sup>a</sup> ..... Pedreiro 1. <sup>a</sup> ..... Pintor 1. <sup>a</sup> ..... Telefonista 1. <sup>a</sup> ..... Trabalhador de porão ..... Tractorista .....	99 900\$00
9	Escriturário de lota 2. <sup>a</sup> ..... Operador descarga manip./movimentação Operador manipulação e lota ..... Operador máquinas aux. escritório 1. <sup>a</sup>	94 750\$00
8	Agente fiscaliz. autoprotecção 2. <sup>a</sup> ..... Apontador/vendedor 3. <sup>a</sup> ..... Caixa de lota 3. <sup>a</sup> ..... Fiscal 2. <sup>a</sup> ..... Operador manutenção 2. <sup>a</sup> .....	93 400\$00
7	Arrumador/guarda de lota ..... Aspirante administrativo ..... Escriturário de lota 3. <sup>a</sup> ..... Fiscal 3. <sup>a</sup> ..... Operador máquinas aux. escritório 2. <sup>a</sup> Operador radiotelefonista 2. <sup>a</sup> ..... Operador tractor/guincho ..... Telefonista 2. <sup>a</sup> .....	90 450\$00
6	Canalizador 2. <sup>a</sup> ..... Carpinteiro 2. <sup>a</sup> ..... Contínuo/porteiro 1. <sup>a</sup> ..... Electricista 2. <sup>a</sup> ..... Operador manutenção 3. <sup>a</sup> ..... Operador de venda ..... Pedreiro 2. <sup>a</sup> ..... Pintor 2. <sup>a</sup> .....	88 900\$00
5	Canalizador 3. <sup>a</sup> ..... Carpinteiro 3. <sup>a</sup> ..... Cozinheiro ..... Empregado de armazém ..... Lubrificador/lavador ..... Pedreiro 3. <sup>a</sup> ..... Pintor 3. <sup>a</sup> .....	85 250\$00

Nível	Categorias	Remuneração mínima
4	Empregado de restauração ..... Operador serviços gerais ..... Contínuo/porteiro 2. <sup>a</sup> ..... Trabalhador de limpeza ..... Auxiliar serviço de entreposto ..... Guarda de instalações .....	83 100\$00

Lisboa, 6 de Agosto de 1999.

Pela Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca:

*António da Costa Oliveira.*  
*Frederico F. Pereira.*

Pela DOCAPESCA — Portos e Lotas, S. A.:

*(Assinatura ilegível.)*

#### Declaração

Declara-se que no processo de revisão do AE da DOCAPESCA — Portos e Lotas, S. A., a Federação dos Sindicatos da Pesca representa o SIMAME-VIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca.

Lisboa, 12 de Agosto de 1999. — Pela Comissão Executiva, *(Assinatura ilegível.)*

Entrado em 10 de Agosto de 1999.

Depositado em 13 de Agosto de 1999, a fl. 15 do livro n.º 9, com o n.º 306/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a DOCAPESCA — Portos e Lotas, S. A., e o SINDEPESCAS — Sind. Democrático das Pescas — Alteração salarial e outras.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e eficácia

1 — *(Sem alteração.)*

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniárias terão eficácia a partir de 1 de Maio de 1999.

3 — *(Sem alteração.)*

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de três anos, a uma diuturnidade no valor de 4,76%, 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 6750\$ 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 71\$ 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 49\$ 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 1260\$.

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 16 100 000\$, e para o terceiro risco, um capital correspondente ao limite máximo abrangido pela respectiva apólice.

2 — *(Sem alteração.)*

Cláusula 70.<sup>a</sup>

**Subsistência dos benefícios vigentes do complemento da pensão de reforma**

1 — *(Sem alteração.)*

*a)* *(Sem alteração.)*

*b)* Ao atingir os 65 anos de idade requeiram à segurança social a sua passagem à situação de reforma.

2 — *(Sem alteração.)*

3 — *(Sem alteração.)*

4 — *(Sem alteração.)*

5 — *(Sem alteração.)*

Cláusula 78.<sup>a</sup>

**Trabalhadores em idade de reforma**

1 — Consideram-se trabalhadores em idade de reforma, sem prejuízo de outra inferior que venha a ser legalmente estabelecida, os que completam 65 anos de idade.

2 — *(Sem alteração.)*

3 — *(Sem alteração.)*

4 — *(Sem alteração.)*

Cláusula 125.<sup>a</sup>

**Categorias extintas e criadas na presente convenção**

1 — É extinta pela presente revisão a seguinte categoria profissional: pacote.

2 — *(Sem alteração.)*

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 2700\$.

**ANEXO II**

**Tabela salarial de categorias e cargos**

Nível	Categorias	Remuneração mínima
20	Director ..... Técnico superior I .....	244 450\$00
19	Chefe de departamento ..... Técnico superior II .....	212 800\$00
18	Chefe de divisão ..... Coordenador analista informático ..... Inspector hígio-sanitário ..... Técnico superior III .....	189 750\$00
17	Analista informático ..... Chefe de serviços ..... Técnico I .....	167 800\$00
16	Chefe de central de frio ..... Chefe de repartição ..... Coordenador de instalações informáticas Programador/analista ..... Técnico II .....	141 000\$00

Nível	Categorias	Remuneração mínima
15	Chefe de secção ..... Encarregado geral de entreposto frigorífico Oficial técnico administrativo de 1. <sup>a</sup> ..... Técnico de instalações informáticas de 1. <sup>a</sup>	129 650\$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>	127 800\$00
13	Encarregado de exploração ..... Encarregado de fiscalização da autoprotecção ..... Encarregado de movimentação de entreposto frigorífico ..... Encarregado oficial ..... Encarregado de posto de venda ..... Encarregado de segurança ..... Maquinista/chefe de instalações frigoríficas ..... Oficial administrativo principal ..... Oficial técnico administrativo de 3. <sup>a</sup> ..... Operador de sistemas ..... Programador de 2. <sup>a</sup> ..... Técnico IV .....	119 650\$00
12	Apontador/vendedor principal ..... Coordenador de movimentação de entreposto frigorífico ..... Motorista principal ..... Oficial administrativo de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de computador de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de terminal de lota de 1. <sup>a</sup> ..... Operador radiotelefonista principal ..... Operário principal .....	112 250\$00
11	Apontador/vendedor de 1. <sup>a</sup> ..... Caixa de lota de 1. <sup>a</sup> ..... Chefe de turno de fiscalização de autoprotecção ..... Maquinista de instalações frigoríficas ..... Motorista ..... Oficial administrativo de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de computador de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de movimentação de entreposto frigorífico ..... Operador radiotelefonista de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de terminal de lota de 2. <sup>a</sup> .....	106 000\$00
10	Agente de fiscalização de autoprotecção de 1. <sup>a</sup> ..... 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> ..... 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 de 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 .....	99 900\$00

Nível	Categorias	Remuneração mínima
9	Escriturário de lota de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de descarga de manipulação/movimentação ..... Operador de manipulação e lota ..... Operador de máquinas auxiliares de escritório de 1. <sup>a</sup> .....	94 750\$00
8	Agente de fiscalização de autoprotecção 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 de manutenção de 2. <sup>a</sup> .....	93 400\$00
7	Arrumador/guarda de lota ..... Aspirante administrativo ..... Escriturário de lota de 3. <sup>a</sup> ..... Fiscal de 3. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas auxiliares de escritório de 2. <sup>a</sup> ..... Operador radiotelefonista de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de tractor/guincho ..... Telefonista de 2. <sup>a</sup> .....	90 450\$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> .....	88 900\$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> .....	85 250\$00
4	Empregado de restauração ..... Operador de serviços gerais ..... Contínuo/porteiro de 2. <sup>a</sup> ..... Trabalhador de limpeza ..... Auxiliar de serviço de entreposto ..... Guarda de instalações .....	83 100\$00

Lisboa, 6 de Agosto de 1999.

Pelo SINDEPESCAS — Sindicato Democrático das Pescas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela DOCAPESCA — Portos e Lotas, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 10 de Agosto de 1999.

Depositado em 11 de Agosto de 1999, a fl. 13 do livro n.º 9, com o n.º 296/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

Acordo de adesão entre a Tabaqueira — Empresa Industrial de Tabacos, S. A., e o Sind. dos Economistas ao AE entre aquela empresa e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros.

Aos 2 dias do mês de Agosto de 1999, a Tabaqueira — Empresa Industrial de Tabacos, S. A., e o Sindicato dos Economistas, representados através de credenciais que se juntam, acordam entre si a adesão do sindicato acima referido ao acordo de empresa celebrado entre a Tabaqueira e várias associações sindicais e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 1999.

Pela Tabaqueira — Empresa Industrial de Tabacos, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Economistas:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 5 de Agosto de 1999.

Depositado em 12 de Agosto de 1999, a fl. 15 do livro n.º 9, com o n.º 303/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

Acordo de adesão entre a Tabaqueira — Empresa Industrial de Tabacos, S. A., e o Sind. dos Engenheiros da Região Sul ao AE entre aquela empresa e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros.

Aos 6 dias do mês de Agosto de 1999, a Tabaqueira — Empresa Industrial de Tabacos, S. A., e o Sindicato dos Engenheiros da Região Sul, representados através de credenciais que se juntam, acordam entre si a adesão do Sindicato acima referido ao acordo de empresa celebrado entre a Tabaqueira e várias associações sindicais e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 1999.

Pela Tabaqueira — Empresa Industrial de Tabacos, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 9 de Agosto de 1999.

Depositado em 12 de Agosto de 1999, a fl. 15 do livro n.º 9, com o n.º 305/99, 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

Assoc. Sindical dos Diplomatas Portugueses —  
Alteração

Alteração aos estatutos iniciais, aprovados em assembleia geral realizada em 7 de Janeiro de 1999, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 19, de 16 de Outubro de 1989.

### CAPÍTULO I

#### Disposições gerais

##### Artigo 1.º

1 — É constituída por tempo ilimitado e como organismo autónomo a Associação Sindical dos Diplomatas

Portugueses, doravante designada por Associação e que se rege pelos presentes estatutos.

2 — A Associação tem a sua sede em Lisboa, provisoriamente no Largo do Rílvias.

#### Artigo 2.º

1 — A Associação prossegue os seguintes fins:

- a) Pugnar pela dignificação da função diplomática e consular;
- b) Representar o pessoal do serviço diplomático na defesa dos seus interesses morais, profissionais, deontológicos e sindicais, promovendo a efectivação de tais interesses;
- c) Concorrer para a formação profissional dos diplomatas, designadamente através da organização de colóquios, conferências, publicação de estudos e intercâmbio com entidades afins;
- d) Participar na elaboração de diplomas referentes à função diplomática e consular, formular sugestões e recomendações sobre os respectivos projectos e exercer o direito de representação sobre legislação ou decisões pertinentes;
- e) Defender e estimular a coesão profissional e a solidariedade entre o pessoal do serviço; e entre este e o das outras categorias de funcionários do Ministério dos Negócios Estrangeiros (MNE);
- f) Defender qualquer sócio que esteja a ser vítima de manifesta e comprovada injustiça, assegurando inclusivamente a representação dos seus direitos em qualquer processo, sempre que tal corresponda ao desejo do interessado;
- g) Informar os associados sobre questões relevantes de carácter profissional e sindical;
- h) Pugnar pelo reajustamento das pensões de aposentação, com vista à sua equiparação às remunerações dos funcionários em efectividade de funções;
- i) Prestar assistência e conselho aos cônjuges sobreviventes, bem como aos demais herdeiros dos associados falecidos, de modo que sejam adequadamente protegidos os direitos legítimos que decorram das funções exercidas pelo antigo sócio.

2 — Consideram-se requisitos da dignificação da função diplomática e consular:

- a) As adequadas condições de trabalho, de modo que os funcionários possam desempenhar com eficácia e prestígio para o País as missões que lhes sejam cometidas;
- b) A actualização periódica das remunerações e abonos, de harmonia com a especificidade das funções e as particularidades dos locais onde sejam exercidas.

## CAPÍTULO II

### Dos sócios

#### Artigo 3.º

Podem ser sócios da Associação os funcionários na efectividade ou na disponibilidade que integrem o qua-

dro do serviço diplomático do Ministério dos Negócios Estrangeiros, ou os funcionários aposentados que o tenham integrado.

#### Artigo 4.º

São condições da admissão como sócio a inscrição, a aceitação dos presentes estatutos e o pagamento da jóia estabelecida.

#### Artigo 5.º

São obrigações dos sócios:

- a) Cumprir os estatutos;
- b) Não assumir conduta ofensiva ou desprestigiante para a Associação;
- c) Aceitar os cargos para que forem designados, salvo oposição por motivos fundamentados;
- d) Pagar regularmente a quotização fixada.

#### Artigo 6.º

Só têm direito a voto e só podem ser designados para qualquer dos órgãos da Associação os sócios que tenham em dia o pagamento das suas quotas.

#### Artigo 7.º

1 — Os sócios que violarem o disposto nas alíneas a), b) e c) do artigo 5.º incorrem numa das seguintes sanções:

- a) Advertência;
- b) Suspensão até 30 dias;
- c) Irradiação.

2 — A irradiação só poderá ser imposta aos sócios que lesem gravemente os interesses morais ou patrimoniais da Associação ou adoptem, de forma sistemática, conduta manifestamente contrária aos fins desta.

3 — A aplicação das sanções previstas nas alíneas a) e b) do n.º 1 é da competência do conselho directivo, cabendo recurso das decisões que as imponham para a assembleia geral.

4 — A aplicação da sanção prevista na alínea c) do mesmo número é da competência da assembleia geral, mediante proposta do conselho directivo.

#### Artigo 8.º

1 — A qualidade de sócio perde-se nos seguintes casos:

- a) A pedido do interessado;
- b) Pela cessação da qualidade de funcionário do serviço diplomático;
- c) Pela passagem à situação de licença de longa duração, enquanto esta se mantiver;
- d) Pelo não pagamento das quotizações durante dois anos consecutivos;
- e) Por irradiação, nos termos do artigo 7.º

2 — Os sócios que tenham sido excluídos com fundamento na alínea d) do n.º 1 poderão ser readmitidos mediante renovado pedido de inscrição e o pagamento da jóia então em vigor.

### CAPÍTULO III Dos órgãos associativos

#### Artigo 9.º

São órgãos da Associação:

- a) A assembleia geral;
- b) O conselho directivo;
- c) O conselho fiscal.

#### SECÇÃO I

##### Assembleia geral

#### Artigo 10.º

1 — A assembleia geral, constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos, é o órgão soberano da Associação.

2 — Compete à assembleia geral:

- a) Determinar a orientação geral da Associação;
- b) Eleger a mesa da assembleia geral, o conselho directivo e o conselho fiscal;
- c) Apreciar e aprovar o relatório e contas anuais, bem como o parecer do conselho fiscal;
- d) Deliberar sobre alterações aos estatutos;
- e) Aplicar as sanções e decidir dos recursos interpostos pelos sócios de harmonia com o disposto no artigo 7.º;
- f) Destituir o conselho directivo;
- g) Decidir sobre a dissolução da Associação e o destino do respectivo património.

#### Artigo 11.º

1 — A assembleia geral terá sessões ordinárias e extraordinárias.

2 — As sessões ordinárias realizar-se-ão anualmente, até 31 de Janeiro. As sessões extraordinárias efectuar-se-ão por iniciativa do presidente da mesa da assembleia geral, do conselho directivo, do conselho fiscal ou a pedido de, pelo menos, 10 associados.

3 — As convocatórias serão feitas pelo presidente da assembleia geral e expedidos pelo conselho directivo, delas devendo constar a data, o lugar da sua realização e a respectiva ordem do dia.

4 — As convocatórias deverão ser expedidas com uma antecedência não inferior a 30 dias. No entanto, em casos de extrema gravidade ou urgência e por iniciativa do conselho directivo, poderão ser convocadas pelo presidente da assembleia geral, com uma antecedência mínima de 15 dias, sessões extraordinárias.

#### Artigo 12.º

1 — As reuniões da assembleia geral serão dirigidas por uma mesa constituída por um presidente e dois secretários que exerçam funções em Lisboa, eleitos por período de um ano, por sufrágio secreto, directo e simultâneo.

2 — Só poderão candidatar-se aos cargos da mesa da assembleia geral os associados que exerçam funções em

Lisboa e não sejam membros do conselho do Ministério dos Negócios Estrangeiros ou, quando na disponibilidade em serviço ou aposentados, tenham residência em Portugal.

3 — Na falta ou impedimento do presidente, a assembleia geral elegerá de entre os membros presentes um seu substituto para essa reunião.

4 — Na falta ou impedimento de um ou dos dois secretários da mesa, o presidente da assembleia geral designará, de entre os membros presentes, os seus substitutos para a reunião em causa.

#### Artigo 13.º

A assembleia funcionará à hora marcada se nela intervier pelo menos metade do número de sócios com direito a voto; meia hora depois poderá funcionar com qualquer número de sócios.

#### Artigo 14.º

1 — A assembleia geral delibera, em regra, segundo a forma de braço levantado.

2 — A assembleia geral delibera por voto secreto quando um terço dos sócios presentes o requeira ou quando se trate das matérias referidas nas alíneas b), e) e f) do n.º 2 do artigo 10.º

3 — Em qualquer dos casos referidos nos números anteriores é admitido o voto por procuração, devendo o mandato para tal constar de documento escrito e dirigido ao presidente da mesa da assembleia geral e não podendo cada associado representar mais que quatro sócios em cada assembleia.

#### Artigo 15.º

1 — Salvo o disposto nos números seguintes, as deliberações são tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes.

2 — As deliberações respeitantes às matérias referidas no n.º 4 do artigo 7.º e na alínea f) do n.º 2 do artigo 10.º exigem a maioria de dois terços dos sócios presentes e associados que, pelo menos, correspondam a um terço do número total dos associados.

3 — As deliberações sobre a dissolução da Associação requerem o voto favorável de três quartos do número total dos sócios.

4 — As deliberações sobre a alteração dos estatutos exigem o voto favorável de três quartos do número dos associados presentes.

#### SECÇÃO II

##### Conselho directivo

#### Artigo 16.º

1 — O conselho directivo é o órgão executivo e administrativo da Associação.

2 — Compete ao conselho directivo:

- a) Assegurar o funcionamento da Associação com vista à realização dos seus fins;
- b) Representar a Associação perante os associados e perante outros organismos e autoridades;
- c) Submeter à aprovação da assembleia geral o relatório e contas do ano findo;
- d) Exercer a actividade disciplinar prevista nos n.ºs 3 e 4 do artigo 7.º;
- e) Deliberar sobre as propostas de admissão de sócios;
- f) Exercer quaisquer outras funções que lhe sejam cometidas pelos presentes estatutos ou pela assembleia geral.

#### Artigo 17.º

1 — O conselho é constituído pelos cinco membros constantes da lista eleita por escrutínio secreto, directo e simultâneo, durando um ano o respectivo mandato.

2 — Cada lista que se apresente a votação deverá indicar, discriminadamente, os nomes dos candidatos correspondentes aos cargos de presidente, vice-presidente, secretário, secretário-adjunto e tesoureiro, além dos nomes de dois candidatos a vogais suplentes.

3 — Só poderão candidatar-se aos lugares do conselho directivo os associados que não sejam membros natos do conselho do Ministério dos Negócios Estrangeiros ou, quando na disponibilidade fora do serviço ou aposentados, tenham residência permanente em Portugal.

4 — Cessam o mandato os membros do conselho directivo que deixem de preencher as condições indicadas no número anterior. As vagas que venham a ocorrer neste órgão serão preenchidas, até ao termo do respectivo mandato, pelos sócios que ocupem o lugar imediatamente abaixo àquele em que ocorreu a vaga na hierarquia das funções, tal como estas se encontram referidas no n.º 2 do presente artigo. No caso de ficarem abertas pelo menos duas vagas serão estas preenchidas pelos vogais suplentes, cujos mandatos só então se tornam efectivos.

#### Artigo 18.º

Os membros efectivos do conselho directivo são solidariamente responsáveis pelas deliberações e actos de gestão deste órgão.

#### Artigo 19.º

O conselho directivo reunir-se-á tantas vezes quantas as que julgar útil e conveniente para a prossecução das suas atribuições, podendo, para este efeito, confiar tarefas técnicas e administrativas específicas às pessoas que bem entender e constituir comissões de trabalho, para fins específicos, entre os sócios que aceitem tal incumbência.

### SECÇÃO III

#### Conselho fiscal

#### Artigo 20.º

O conselho fiscal é o órgão fiscalizador da actividade económica e financeira da Associação, bem como do

cumprimento das disposições legais e estatutárias em vigor, competindo-lhe examinar as contas da Associação e sobre elas emitir parecer.

#### Artigo 21.º

1 — O conselho fiscal é constituído por um presidente e dois vogais eleitos de entre os sócios.

2 — A eleição dos membros do conselho fiscal far-se-á por sufrágio secreto, directo e simultâneo, pelo período de um ano.

### CAPÍTULO IV

#### Disposições comuns aos órgãos associativos

#### Artigo 22.º

No escrutínio para escolha dos membros dos órgãos da Associação proceder-se-á da seguinte forma:

- a) Três meses antes do termo do mandato dos órgãos associativos em exercício, o conselho directivo anunciará a próxima convocação de eleições gerais, por meio de edital e circular a todos os membros com capacidade eleitoral passiva, convidando-os a apresentar listas de candidatura até ao fim da 1.ª quinzena de Novembro;
- b) As listas referidas na alínea a) conterão discriminadamente, por referência a cada órgão e a cada um dos respectivos cargos, os nomes dos candidatos à mesa da assembleia geral, ao conselho directivo e ao conselho fiscal;
- c) Nenhum sócio poderá candidatar-se, na mesma lista, a mais de um órgão associativo;
- d) O conselho directivo aceitará as listas que vierem a ser-lhe apresentadas no prazo indicado na alínea a). Depois de verificar que todos os candidatos preenchem as condições de elegibilidade, registará as listas, identificando-as alfabeticamente pela ordem de entrada, e dará recibo aos interessados;
- e) Até ao fim da 2.ª quinzena de Novembro, o conselho directivo, por meio de circular expedida a todos os sócios efectivos em pleno gozo dos seus direitos sociais, convocará uma assembleia geral ordinária para data fixada não posterior a 31 de Janeiro seguinte, não só com o objectivo explícito de discutir o relatório final e aprovar as contas da gerência cessante, mas também com o propósito declarado de eleger os membros dos órgãos da Associação;
- f) A circular mencionada na alínea anterior será acompanhada de um exemplar de cada uma das listas concorrentes e dos respectivos programas;
- g) Aos sócios com capacidade eleitoral activa em serviço no estrangeiro, serão enviados, além de um exemplar de cada uma das listas concorrentes, dois sobrescritos formalizados, um dos quais sem quaisquer dizeres, para receber a lista escolhida, e o segundo, de maior formato, com o endereço do conselho directivo e lugar para aposição, em letra legível, do nome do sócio eleitor;
- h) O sobrescrito contendo a lista escolhida deverá ser enviado ao conselho directivo por correio

registado ou por mala diplomática com registo na respectiva guia de expedição, não podendo o voto ser considerado se não for recebido até à data fixada para a assembleia geral;

- j) Se nenhuma das listas concorrentes obtiver a maioria absoluta dos votos expressos, proceder-se-á a novo sufrágio dentro do prazo de 45 dias e pela forma anteriormente indicada;
- j) Os candidatos da lista vencedora iniciarão o exercício das suas funções o mais tardar dentro do prazo de duas semanas a contar da data em que se realizaram as eleições;
- k) Se até ao dia 15 de Novembro não forem submetidas ao conselho directivo quaisquer listas de candidatura, considerar-se-á prorrogado, por novo período de um ano, o mandato dos órgãos associativos. Findo este período, o conselho directivo continuará a assegurar a gestão de assuntos correntes, até que se torne viável a concretização de novas eleições, sem prejuízo de, ao termo normal do mandato dos membros que teriam sido eleitos, se proceder novamente em conformidade com as alíneas a) e b).

## CAPÍTULO V

### Da organização financeira

#### Artigo 23.º

1 — Constituem receitas da Associação o produto das quotizações dos associados, os juros de depósitos que possua, subsídios ou quaisquer outros valores que venham a ser-lhe atribuídos.

2 — O montante das quotizações bem como as modalidades do seu pagamento serão fixados pela assembleia geral.

#### Artigo 24.º

A arrecadação das receitas e o pagamento das despesas de funcionamento da Associação são da competência do conselho directivo, que determinará os termos e as condições de movimentação das respectivas contas bancárias e fundos.

## CAPÍTULO VI

### Do regime disciplinar

#### Artigo 25.º

Qualquer sócio poderá comunicar ao conselho directivo a existência de uma presumível infracção disciplinar, podendo também aquele órgão dela tomar conhecimento officioso.

#### Artigo 26.º

Conhecido, pelo conselho directivo, o facto punível, deverá o mesmo órgão deliberar se há motivo para a instauração de processo disciplinar.

#### Artigo 27.º

Se o conselho directivo entender que não se justifica a instauração de processo disciplinar, deverá justificar o teor da sua deliberação, por escrito, ao sócio que tenha participado a suposta irregularidade.

#### Artigo 28.º

Caso o conselho directivo delibere a favor de procedimento disciplinar, deverá imediatamente nomear um instrutor, de entre os seus membros, e notificar o arguido, por escrito, da instauração do processo, indicando o nome do instrutor designado.

#### Artigo 29.º

1 — O instrutor autuará cópia da deliberação do conselho directivo e iniciará, sem demora, a instrução do processo.

2 — Todas as diligências probatórias deverão ser reduzidas a escrito.

#### Artigo 30.º

Recebida a defesa, o instrutor procederá às diligências que repute necessárias, concluídas as quais elaborará um relatório final, mencionando os factos que considere provados e propondo as sanções que julgue adequadas. Em seguida remeterá o processo ao órgão com competência para aplicar a sanção proposta.

#### Artigo 31.º

O procedimento disciplinar prescreve no prazo de um ano após a prática dos factos irregulares, ou depois da respectiva cessação, se os mesmos forem continuados, e no prazo de três meses após deles ter tomado conhecimento o conselho directivo, se não for, entretanto, instaurado processo disciplinar contra o suposto infractor.

## CAPÍTULO VII

### Disposições diversas

#### Artigo 32.º

O conselho directivo elaborará os regulamentos internos da Associação que considere necessários e oportunos.

#### Artigo 33.º

Nos casos omissos nos presentes estatutos aplicar-se-ão as normas que regulam as organizações sindicais.

## CAPÍTULO VIII

### Disposições transitórias

#### Artigo 34.º

Pela aprovação dos presentes estatutos, a Associação dos Diplomatas Portugueses converte-se em Associação Sindical dos Diplomatas Portugueses.

#### Artigo 35.º

Todos os sócios da Associação dos Diplomatas Portugueses passam a integrar o corpo social da Associação Sindical dos Diplomatas Portugueses, a menos que manifestem expressamente a sua vontade em contrário por carta dirigida ao presidente do conselho directivo.

### Artigo 36.º

O património, depósitos bancários e outros valores da Associação dos Diplomatas Portugueses passam a pertencer à Associação Sindical dos Diplomatas Portugueses.

### Artigo 37.º

Os órgãos gerentes da Associação dos Diplomatas Portugueses ficam incumbidos de assegurar a gestão plena da Associação Sindical dos Diplomatas Portugueses até à tomada de posse dos primeiros órgãos associativos eleitos nos termos do artigo 22.º dos presentes estatutos.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 10 de Agosto de 1999, ao abrigo do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 83/99, a fl. 37 do livro n.º 1.

## União dos Sind. do Algarve/CGTP-IN — Alteração

Alteração aos estatutos, aprovada no 3.º Congresso realizado em 28 e 29 de Maio de 1999, publicados na íntegra no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 7, de 15 de Abril de 1996.

Os delegados ao 3.º Congresso da União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN, em votação expressamente efectuada para o efeito no dia 28 de Maio de 1999, aprovaram que o artigo 44.º dos estatutos desta organização passe a ter a seguinte redacção:

### Artigo 44.º

A Direcção é constituída por um número ímpar de membros, entre 15 e 23 efectivos, eleitos trienalmente

pelo Congresso, podendo ser reeleitos por uma ou mais vezes.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 6 de Agosto de 1999, ao abrigo do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 81/99, a fl. 37 do livro n.º 1.

## Sind. Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários (alteração) — Rectificação

Por haver sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 21, de 15 de Novembro de 1996, a alteração dos estatutos mencionados em epígrafe, seguidamente se procede à necessária rectificação.

Assim, na p. 711 da citada publicação, no n.º 12 do artigo 18.º daqueles estatutos, onde se lê «É igualmente admitido o voto por correspondência previsto, observado que seja o condicionamento no n.º 3 do artigo 41.º» deve ler-se «É igualmente admitido o voto por correspondência, observado que seja o condicionamento previsto no n.º 3 do artigo 41.º».

De igual modo, na p. 713 daquela publicação, no n.º 1 do artigo 36.º dos referidos estatutos, onde se lê «A apresentação de candidaturas pode ser feita com um mínimo de 200 eleitores e consiste na apresentação à mesa da assembleia geral das listas contendo o nome dos candidatos, acompanhadas de um termo, individual ou colectivo, de aceitação das candidaturas e da relação dos subscritos devidamente assinadas por estes» deve ler-se «A apresentação de candidaturas pode ser feita com um mínimo de 200 eleitores e consiste na apresentação à mesa da assembleia geral das listas contendo o nome dos candidatos, acompanhadas de um termo, individual ou colectivo, de aceitação das candidaturas e da relação dos subscritores devidamente assinadas por estes».

## II - CORPOS GERENTES

### União dos Sind. do Algarve/CGTP-IN — Eleição em 29 de Maio de 1999 para o triénio de 1999-2002

#### Direcção

Américo da Conceição Cristino, 55 anos, casado, empregado de mesa, bilhete de identidade n.º 12695128, de Lisboa, de 11 de Dezembro de 1998, Portimão, Sindicato da Hotelaria do Algarve.

Ângela Luísa Pereira Rodrigues, 29 anos, solteira, enfermeira, bilhete de identidade n.º 8804990, de Faro, de 11 de Maio de 1999, Faro, Sindicato dos Enfermeiros Portugueses.

António Manuel João Hilário, 39 anos, casado, apon-tador, bilhete de identidade n.º 7372921, de Faro,

de 22 de Abril de 1997, Faro, Sindicato dos Meta-lúrgicos do Sul.

António Manuel de Moura Goulart de Medeiros, 43 anos, casado, bilhete de identidade n.º 4748073, de Faro, de 23 de Junho de 1998, Faro.

Carlos Manuel Gomes Agapito, 28 anos, casado, vigi-lante, bilhete de identidade n.º 9537049, de Lisboa, de 4 de Fevereiro de 1999, Olhão, CESP.

Cristóvão da Conceição Mendes Jacinto, 55 anos, sol-teiro, jardineiro, bilhete de identidade n.º 1235878, de Lisboa, de 27 de Novembro de 1995, Almancil, STAL.

Elvino Manuel Valente, 47 anos, casado, motorista, bilhete de identidade n.º 5167232, de Lisboa, de 3 de

Maio de 1996, Tavira, Sindicato dos Transportes Rodoviários de Faro.

Fernando Conceição Gomes Lima, 43 anos, casado, carreiro, bilhete de identidade n.º 5557147, de Lisboa, de 8 de Julho de 1996, Vila Real de Santo António, SNTCT.

Francisco Casaca Taniça, 48 anos, casado, técnico de telecomunicações, bilhete de identidade n.º 7184182, de Lisboa, de 4 de Março de 1992, Ferragudo, SINTTAV.

Graco Vieira Lourenço da Trindade, 31 anos, divorciado, piloto de barra, bilhete de identidade n.º 7686378, de Faro, de 6 de Maio de 1999, Faro, SCOPCEMM.

Henrique Ricardo da Graça, 61 anos, viúvo, técnico de obra, bilhete de identidade n.º 476744, de Lisboa, de 24 de Junho de 1998, Faro, Sindicato da Construção Civil, Mármore e Madeiras de Faro.

Irene Pereira Dias Rosa Viana, 49 anos, casada, professora, bilhete de identidade n.º 1124301, de Lisboa, de 2 de Outubro de 1995, Cabanas de Tavira, Sindicato dos Professores da Zona Sul.

João Sainda Abreu, 51 anos, casado, chefe de mesa, bilhete de identidade n.º 222652, de Lisboa, de 5 de Fevereiro de 1991, Portimão, Sindicato da Hotelaria do Algarve.

Josué Tavares Marques, 56 anos, casado, pescador, bilhete de identidade n.º 2240882, de Lisboa, de 9 de Maio de 1997, Olhão, Sindicato dos Trabalhadores das Pescas do Sul.

Manuel Inácio Mendes Gomes Peres, 54 anos, casado, técnico administrativo, bilhete de identidade

n.º 2090047, de Lisboa, de 15 de Setembro de 1994, Lagoa, CESP.

Maria Angélica Sequeira da Luz Monteiro, 43 anos, viúva, educadora de infância, bilhete de identidade n.º 4726986, de Lisboa, de 5 de Fevereiro de 1996, Portimão, Sindicato dos Professores da Zona Sul.

Maria de Lurdes Teixeira Guerreiro, 49 anos, casada, médica, bilhete de identidade n.º 1287263, de Faro, de 22 de Maio de 1995, Faro, Sindicato dos Médicos da Zona Sul.

Maria Luís Campos Batista Guimarães Santos, 30 anos, solteira, técnica de tráfego, bilhete de identidade n.º 8443902, de Faro, de 9 de Novembro de 1998, Faro, SITAVA.

Rosa Maria dos Santos Batista Franco, 33 anos, casada, auxiliar de acção médica, bilhete de identidade n.º 8125793, de Faro, de 5 de Abril de 1999, Faro, Sindicato da Função Pública.

Vítor Manuel Bexiga Ruivo, 51 anos, casado, hidrometrista principal, bilhete de identidade n.º 373504, de Faro, de 29 de Junho de 1994, Faro, Sindicato da Função Pública.

Victor Fernando do Carmo Ribeiro, 46 anos, casado, técnico de lota, bilhete de identidade n.º 4988398, de Lisboa, de 20 de Novembro de 1998, Tavira, SIMMEVIP.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 6 de Agosto de 1999, ao abrigo do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 82/99, a fl. 37 do livro n.º 1.

## ASSOCIAÇÕES PATRONAIS

### I - ESTATUTOS

#### APIFER — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Ferragens — Alteração

Alteração deliberada em assembleia geral de 22 de Janeiro de 1999 aos estatutos publicados no *Diário do Governo*, 3.ª série, n.º 187, de 14 de Agosto de 1975.

#### CAPÍTULO I

##### Sede, organização e atribuições

##### Artigo 1.º

1 — A Associação Portuguesa dos Industriais de Ferragens, que terá duração indeterminada, propõe-se pro-

mover uma estreita cooperação entre os sócios com vista à defesa dos legítimos interesses das suas empresas, ao desenvolvimento da actividade que exercem e ao progresso económico e social do País.

2 — A sede da Associação é em Águeda.

3 — A Associação pode transferir a sua sede para outro local do território português e criar delegações onde o julgar conveniente.

##### Artigo 2.º

Situam-se no âmbito da Associação as empresas individuais e colectivas de direito privado que exerçam no

nosso país a indústria de ferragens para a construção civil, mobiliário e artigos similares.

### Artigo 3.º

São atribuições da Associação:

- a) Representar os sócios junto de quaisquer entidades públicas ou privadas;
- b) Promover o desenvolvimento e o progresso da indústria que exercem e coordenar e defender os seus interesses;
- c) Analisar os problemas técnicos, económicos e de gestão das empresas e promover o aperfeiçoamento das condições de higiene, salubridade e segurança das instalações industriais;
- d) Desenvolver as técnicas de comercialização dos seus produtos e estimular a sua promoção nos mercados interno e externo;
- e) Cooperar com as organizações sindicais dos trabalhadores em ordem à resolução dos problemas de trabalho;
- f) Prestar aos associados todo o apoio possível para a solução dos seus problemas de ordem técnica, económica ou social;
- g) Tomar quaisquer outras iniciativas que interessem ao progresso técnico, económico ou social do sector a que pertencem e da indústria em geral ou que, por qualquer forma, possam servir os objectivos sociais.

### Artigo 4.º

A Associação pode filiar-se noutros organismos nacionais, europeus ou internacionais, representativos da indústria ou com eles associar-se.

### Artigo 5.º

Para a execução das suas atribuições, compete à Associação:

- a) Celebrar convenções colectivas de trabalho;
- b) Proceder aos estudos, inquéritos e trabalhos necessários, de ordem geral, sectorial ou regional, e organizar todos os serviços que julgue convenientes, de ordem administrativa, económica, técnica ou jurídica;
- c) Criar e manter serviços técnicos de informação, estudo e propaganda, a utilizar pelos sócios;
- d) Adquirir, a título gratuito ou oneroso, e colocar os bens móveis ou imóveis necessários para a consecução dos seus fins;
- e) Praticar outros actos que em conformidade com a lei e os estatutos se destinem a promover a realização dos fins associativos.

## CAPÍTULO II

### Dos sócios

#### Artigo 6.º

Podem filiar-se na Associação as pessoas singulares ou colectivas de direito privado, titulares de empresas que exerçam, de forma efectiva, qualquer modalidade industrial que se situe no âmbito definido no artigo 2.º e se integre na categoria aí prevista.

#### Artigo 6.º-A

1 — Existem três classes de associados: fundadores, efectivos e honorários:

- a) São fundadores os associados que subscreverem os estatutos e mantenham, *ab initio*, tal vínculo;
- b) São efectivos os associados que aderiram posteriormente;
- c) São honorários as individualidades que, tendo prestado relevantes serviços à Associação ou à indústria de ferragens, forem galardoadas pela assembleia geral com essa distinção.

2 — Os associados fundadores serão, para todos os efeitos, considerados como efectivos.

#### Artigo 7.º

1 — As pessoas individuais ou colectivas que pretendam ser admitidas na Associação devem solicitá-lo por escrito à direcção, que deliberará na primeira reunião que se efectuar após a apresentação do pedido de admissão.

2 — A recusa de admissão só pode fundamentar-se:

- a) Na falta de enquadramento da actividade da empresa no âmbito da Associação e tal como é definido no artigo 2.º;
- b) Na existência de qualquer dos fundamentos de exclusão constantes do artigo 10.º

3 — Da decisão que admitiu ou recusou a inscrição de um associado cabe recurso para a assembleia geral, a interpor pelo interessado ou por qualquer sócio no pleno gozo dos seus direitos, no prazo de 15 dias.

#### Artigo 8.º

São direitos dos sócios:

- a) Solicitar a convocação da assembleia geral, nos termos prescritos no artigo 18.º, n.º 2, destes estatutos;
- b) Apresentar aí as propostas que julguem convenientes à realização dos fins estatutários, discutí-las e votá-las;
- c) Eleger e ser eleitos para os cargos sociais;
- d) Frequentar a sede da Associação e utilizar todos os seus serviços, nas condições que forem fixadas;
- e) Retirar-se a todo o tempo da Associação, sem prejuízo da obrigação de pagar a quotização referente aos três meses seguintes ao da comunicação da demissão;
- f) Examinar, nos prazos legais, as contas, livros e documentos pertencentes à Associação.

#### Artigo 9.º

São deveres dos sócios:

- a) Cooperar nos trabalhos da Associação e contribuir para a realização dos seus objectivos;
- b) Participar nas assembleias gerais e nas reuniões para que sejam convocados;

- c) Exercer, sem remuneração, os cargos para que sejam eleitos, salvo escusa justificada;
- d) Observar e respeitar todas as resoluções da assembleia geral e restantes órgãos associativos que sejam conformes com a lei e os estatutos;
- e) Fornecer os dados estatísticos sobre a produção e a exportação que lhes sejam solicitados ou quaisquer outros dados que não possam considerar-se confidenciais e sejam necessários para estudos ou trabalhos de interesse para o sector;
- f) Pagar a jóia, quotas e taxas que sejam fixadas pela assembleia geral;
- g) Pagar as taxas que venham a ser estabelecidas pela direcção pela utilização dos serviços da Associação.

#### Artigo 10.º

Podem ser excluídos de sócios aqueles que tenham provado, consciente e deliberadamente, o descrédito da Associação ou de qualquer sócio, ou que, no exercício da sua actividade, tenham sido condenados por actos de concorrência desleal ou pela prática de qualquer fraude.

#### Artigo 11.º

1 — Fica suspenso dos seus direitos o sócio que deva mais de seis mensalidades à Associação.

2 — A direcção deverá avisá-lo dessa situação por carta registada com aviso de recepção.

3 — Se no prazo de 30 dias o sócio não liquidar as quotas em dívida é excluído da Associação.

4 — O sócio que tenha sido excluído nos termos do número anterior só poderá ser readmitido se previamente liquidar a importância em dívida.

### CAPÍTULO III

#### Administração

##### a) Disposições gerais

#### Artigo 12.º

São órgãos administrativos da Associação a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

#### Artigo 13.º

O mandato dos membros da mesa da assembleia geral, do presidente da direcção e do conselho fiscal é de três anos.

#### Artigo 14.º

Os cargos referidos no número anterior são exercidos pessoal e gratuitamente. Assim, os representantes de uma pessoa colectiva, eleitos para os cargos associativos, que por qualquer motivo deixem de poder exercer as suas funções ou de representar a entidade que os indicou não podem ser substituídos por esta, passando a exercer o cargo quem estatutariamente os deva substituir.

#### Artigo 15.º

Nenhum dos associados poderá estar representado em mais de um dos órgãos electivos.

##### b) Assembleia geral

#### Artigo 16.º

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, dois vogais efectivos e dois suplentes.

2 — O presidente, na sua falta ou impedimento, é substituído pelo vogal efectivo mais idoso.

3 — Na substituição dos vogais efectivos pelos suplentes será utilizado o critério estabelecido no número anterior.

4 — Pertence ao presidente da mesa convocar a assembleia geral e dirigir as suas reuniões e assinar as respectivas actas conjuntamente com os secretários.

#### Artigo 17.º

A assembleia geral é constituída por todos os sócios no gozo dos seus direitos associativos.

#### Artigo 18.º

1 — A assembleia geral reúne-se ordinariamente no mês de Abril de cada ano para apreciar e votar o relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal e para, de três em três anos, proceder à eleição para os cargos sociais.

2 — A assembleia geral reúne-se extraordinariamente sempre que for convocada pelo presidente da assembleia geral, por sua iniciativa ou a pedido da direcção, do conselho fiscal ou de um grupo constituído por 10 sócios efectivos e ainda do recorrente, no caso de recurso interposto, de actos da direcção.

3 — A convocação da assembleia geral deve ser realizada por aviso ou carta convocatória, publicado ou expedido, pelo menos, com oito dias de antecedência, onde se designará expressamente o local, dia, hora e fins da reunião.

4 — Não comparecendo número legal de sócios à hora designada, a assembleia funcionará, em segunda convocação, com qualquer número de associados, uma hora depois da marcada no convite para a primeira convocação.

#### Artigo 19.º

1 — Só são permitidas deliberações sobre os assuntos expressos na ordem do dia.

2 — Com excepção do preceituado nos n.ºs 3 e 4 do presente artigo, as deliberações são tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes.

3 — As deliberações sobre alteração dos estatutos, sobre a alienação de bens imóveis ou sobre a constituição, sobre eles, de garantias reais exigem voto favorável de três quartos dos membros dos associados presentes.

4 — As deliberações sobre a dissolução da Associação requerem o voto favorável de três quartos do número de todos os associados.

#### Artigo 20.º

1 — Quando houver lugar a votações, cada sócio dispõe de um voto, independentemente do número dos seus representantes presentes.

2 — Os empresários que não empreguem trabalhadores não podem intervir nas decisões respeitantes às decisões de trabalho.

#### Artigo 21.º

Compete à assembleia geral:

- a) Eleger e destituir a todo o tempo a sua mesa, bem como a direcção e o conselho fiscal;
- b) Fixar a jóia, quotas e quaisquer outros contributos a pagar pelos sócios efectivos e aderentes;
- c) Deliberar a exclusão dos sócios com base no disposto no artigo 10.º;
- d) Apreciar e aprovar o relatório e as contas da Associação a apresentar anualmente pela direcção, depois de sujeitos ao parecer do conselho fiscal;
- e) Apreciar e aprovar os orçamentos da Associação;
- f) Interpretar e alterar os estatutos;
- g) Aprovar os regulamentos necessários à conveniente aplicação dos estatutos;
- h) Deliberar sobre a integração da Associação em quaisquer organismos representativos da indústria ou sobre a sua associação com entidades congéneres;
- i) Aprovar a constituição de comissões ou grupos de trabalho que importem um encargo permanente para a Associação;
- j) Autorizar a transferência da sede social para outra localidade do território português;
- k) Julgar, em última instância, os recursos interpostos das deliberações da direcção;
- l) Autorizar a alienação de bens imóveis ou a constituição, sobre eles, de garantias reais;
- m) Deliberar a dissolução da Associação e a forma da respectiva liquidação;
- n) Pronunciar-se sobre qualquer outro assunto de interesse para a realização dos objectivos da Associação.

#### Artigo 22.º

1 — A destituição de corpos gerentes só pode ser deliberada em assembleia geral extraordinária, especialmente convocada para o efeito.

2 — No caso de ser deliberada a destituição, a assembleia deverá, na mesma reunião, eleger uma comissão de três sócios, no pleno gozo dos seus direitos, para exercer interinamente as respectivas funções.

3 — A eleição do novo corpo associativo realizar-se-á no prazo de três meses, sendo a data daquela logo designada pela assembleia que proceder à destituição.

c) Direcção

#### Artigo 23.º

1 — A direcção é constituída por pessoas individuais, eleitas de entre os representantes das empresas na assembleia geral, compondo-se de nove elementos, sendo um presidente, um secretário (com funções de vice-presidente), um tesoureiro e seis vogais, devendo incluir representantes de fabricantes de artigos convencionais, de ferragens artísticas e decorativas e ainda de acessórios para as ferragens.

2 — O presidente é eleito em lista separada e deverá pertencer a qualquer das zonas em que é exercida a indústria de ferragens e representar empresas que se dediquem a qualquer das actividades acima referidas.

3 — A segunda lista, referente aos restantes cargos da direcção, deve incluir elementos de cada uma das três principais zonas onde é exercida a indústria de ferragens.

4 — Na sua primeira reunião, realizada sob a presidência do presidente eleito, os membros da segunda lista escolhem de entre si os que vão exercer os cargos de secretário, tesoureiro e vogais da direcção.

#### Artigo 24.º

1 — Compete fundamentalmente à direcção representar, dirigir e administrar a Associação, praticando tudo que seja necessário ou conveniente à realização dos fins associativos.

2 — Cumpre assim, designadamente, à direcção:

- a) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias, bem como dar execução às deliberações da assembleia geral;
- b) Criar, organizar e dirigir todos os serviços, bem como nomear e exonerar o respectivo pessoal;
- c) Elaborar os orçamentos da Associação e submetê-los à apreciação e votação da assembleia geral;
- d) Elaborar o relatório anual das actividades associativas e apresentá-lo, com as contas e o parecer do conselho fiscal, à apreciação e votação da assembleia geral;
- e) Deliberar sobre a criação, constituição e funcionamento de grupos de trabalho;
- f) Elaborar os regulamentos internos da Associação;
- g) Admitir os sócios efectivos;
- h) Excluir os sócios efectivos no caso previsto no artigo 10.º, n.º 3;
- i) Fixar as taxas a pagar pela utilização dos serviços da Associação.

#### Artigo 25.º

1 — A direcção reúne-se ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente sempre que for convocada pelo seu presidente.

2 — A direcção pode funcionar desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

3 — As suas deliberações são tomadas por maioria de votos dos presentes, tendo o presidente, além do seu voto, voto de desempate.

## Artigo 26.º

Dentro da direcção poder-se-á constituir uma comissão executiva, constituída pelo presidente, secretário e tesoureiro.

## Artigo 27.º

Compete à comissão executiva:

- a) Dar execução às deliberações da direcção;
- b) Dirigir o expediente ordinário da Associação;
- c) Autorizar os pagamentos dos encargos orçamentados;
- d) Tomar todas as deliberações de carácter urgente, que não possam aguardar a reunião da direcção, à qual deverão depois ser apresentadas para efeito de obter a sua sanção.

## Artigo 28.º

1 — A comissão executiva reúne-se ordinariamente uma vez por semana e extraordinariamente sempre que for convocada pelo presidente

2 — O presidente da direcção dispõe também, como presidente da comissão executiva, de voto de qualidade.

## Artigo 29.º

1 — Ao presidente, e, na sua falta ou impedimento, ao secretário, cumpre representar a direcção em juízo e fora dele, podendo, no entanto, aquele que estiver em exercício delegar as suas funções em qualquer outro membro da direcção.

2 — Para obrigar a direcção são necessárias e suficientes as assinaturas de dois dos seguintes membros da direcção: presidente, secretário ou tesoureiro.

## d) Conselho fiscal

## Artigo 30.º

1 — O conselho fiscal é constituído por três vogais efectivos, um dos quais servirá de presidente, e dois suplentes.

2 — O presidente é substituído na sua falta ou impedimento pelo vogal efectivo mais idoso. Na substituição deste por um suplente será utilizado idêntico critério.

## Artigo 31.º

O presidente do conselho fiscal pode assistir, sem direito a voto, às reuniões da direcção em que sejam tratados assuntos de carácter administrativo.

## Artigo 32.º

Compete ao conselho fiscal:

- a) Pronunciar-se sobre os actos administrativos e financeiros da direcção;
- b) Prestar à direcção a colaboração que lhe seja solicitada para a elaboração dos orçamentos da Associação;
- c) Verificar a regularidade dos livros, registos contabilísticos e documentos que lhe servem de

suporte, a extensão da caixa e a existência de quaisquer bens ou valores pertencentes à Associação;

- d) Elaborar anualmente relatório sobre a sua acção fiscalizadora e dar parecer sobre o relatório, balanço e contas e propostas de carácter administrativo ou financeiro apresentadas pela direcção;
- e) Pronunciar-se obrigatoriamente sobre a dissolução e forma de liquidação da Associação;
- f) Velar pelo exacto cumprimento da lei e dos estatutos.

## e) Comissões e grupos de trabalho

## Artigo 33.º

1 — Podem ser criados, dentro da Associação, comissões ou grupos de trabalho, com carácter permanente e transitório, para apreciação e estudo de problemas específicos ou para a realização dos objectivos sociais.

2 — A criação de comissões ou grupos de trabalho que impliquem para a Associação encargos permanentes deverá ser sancionada pela assembleia geral.

3 — As comissões ou grupos de trabalho devem ser dirigidas, sempre que possível, por um membro da direcção.

## CAPÍTULO IV

### Delegações

## Artigo 34.º

A criação de delegações dependerá necessariamente da existência de um núcleo local em empresas que se situem no âmbito da Associação e cuja importância justifique essa medida.

## Artigo 35.º

A iniciativa da criação de delegações pertencerá às empresas sociais localizadas na respectiva zona e deverá obrigatoriamente ser sancionada pela assembleia geral da Associação.

## Artigo 36.º

A organização e funcionamento das delegações será objecto de regulamento especial.

## CAPÍTULO V

### Regime financeiro

## Artigo 37.º

1 — As receitas da Associação são constituídas:

- a) Pelo produto das jóias, quotas e taxas pagas pelos seus sócios;
- b) Pelas taxas estabelecidas para a utilização dos seus serviços;
- c) Por quaisquer outras receitas legítimas.

2 — As despesas da Associação são constituídas pelos encargos inerentes à instalação e manutenção da sede associativa, retribuições do pessoal e todos os demais

encargos necessários à consecução dos fins sociais, devidamente orçamentados, incluindo a comparticipação a pagar aos organismos em que venha a integrar-se.

#### Artigo 38.º

As receitas e encargos da Associação devem constar de orçamentos elaborados e aprovados nos termos estatutários.

#### Artigo 39.º

Pertence à direcção organizar e manter na devida ordem a contabilidade da Associação, sob fiscalização do conselho fiscal, sendo as contas submetidas anualmente à apreciação da assembleia geral nos termos estatutários.

### CAPÍTULO VI

#### Regime disciplinar

#### Artigo 40.º

1 — Os associados estão sujeitos ao poder disciplinar da Associação.

2 — As penas a aplicar podem consistir em simples censura, advertência, multa até ao montante da quotização de cinco anos e expulsão.

3 — A pena deve ser sempre proporcional à gravidade da falta, ficando a pena de expulsão reservada para os casos de grave violação dos deveres fundamentais dos associados.

#### Artigo 41.º

1 — O associado tem sempre o direito de conhecer a acusação que lhe é formulada e de apresentar a sua defesa.

2 — A aplicação de penas é da competência da direcção.

3 — Da aplicação das penas há recurso para a assembleia geral.

### CAPÍTULO VII

#### Disposições financeiras e transitórias

#### Artigo 42.º

No caso de dissolução da Associação, a liquidação será realizada nos termos estabelecidos pela assembleia geral e pela legislação aplicável.

#### Artigo 43.º

Serão elaborados os regulamentos necessários a uma conveniente aplicação dos presentes estatutos, à manutenção da disciplina associativa e punição das infracções disciplinares, bem como à adequada organização dos serviços.

Registados em 10 de Agosto de 1999, ao abrigo do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril, sob o n.º 30/99, a fl. 33 do livro n.º 1.

### Assoc. Comercial e Industrial de Vizela — Alteração

Alteração deliberada em assembleia geral de 12 de Novembro de 1998 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 18, de 30 de Setembro de 1994.

#### Artigo 1.º

##### Denominação, natureza e duração

A Associação Comercial e Industrial de Vizela, adiante designada por Associação, é uma associação de direito privado, sem fins lucrativos, que goza de personalidade jurídica e que durará por tempo indeterminado.

#### Artigo 2.º

##### Sede e âmbito

A Associação Comercial e Industrial de Vizela tem a sua sede na Rua do Dr. Ferreira Caldas, 32, 1.º, da cidade de Vizela, abrangendo a área do seu concelho, podendo estabelecer delegações ou outras formas de representação em qualquer outro local.

#### Artigo 3.º

##### Finalidades

1 — A Associação tem por fim:

- a) Defender os legítimos direitos e interesses das empresas suas associadas e assegurar a sua representação junto de quaisquer entidades públicas, nomeadamente dos órgãos autárquicos;
- b) Promover o bom entendimento e solidariedade entre os seus associados, bem como a harmonização, quer em geral quer a nível regional, dos respectivos interesses;
- c) Criar e manter serviços técnicos de informação e estudo, prestando às empresas suas associadas as informações solicitadas, bem como apoio técnico e consultadoria nos moldes e condições que as sucessivas gerências entendam adequados;
- d) Promover a valorização profissional dos gestores e trabalhadores através da formação profissional e suas formas de aprendizagem, especialização, reclassificação, reciclagem, promoção e aperfeiçoamento, de acordo com as suas possibilidades e disponibilidades financeiras;
- e) Instalar serviços comuns das empresas associadas no domínio de secretariado, reprografia, contabilidade computadorizada, documentação, etc.;
- f) Promover exposições permanentes ou através de feiras locais dos produtos realizados pelas empresas suas associadas com vista à promoção de vendas no mercado interno e de exportação;
- g) Lançar as iniciativas necessárias e praticar tudo quanto possa contribuir para o progresso técnico, económico e social, exercendo nomeadamente a actividade do ensino profissional;
- h) Organizar todos os serviços indispensáveis à realização da sua finalidade.

2 — A Associação poderá filiar-se em organismos congéneres, ligados a estas finalidades.

#### Artigo 4.º

##### Admissão

1 — Podem ser associados todas as empresas, singulares ou colectivas, que exerçam no concelho de Vizela e em outros limitófes, quaisquer actividades económicas de comércio, indústria ou serviços.

2 — As associações sectoriais ou subsectoriais e concelhias existentes ou a constituir no concelho de Vizela podem filiar-se na Associação.

3 — (Anterior n.º 2.)

4 — (Anterior n.º 3.)

5 — (Anterior n.º 4.)

6 — (Anterior n.º 5.)

#### Artigo 8.º

1 — .....

2 — Compete à direcção a aplicação da sanção às infracções disciplinares, cabendo recurso das respectivas deliberações para a assembleia geral, nos termos do n.º 5 do artigo 4.º

#### Artigo 10.º

1 — .....

2 — Os membros da mesa da assembleia geral, do conselho fiscal e da direcção são eleitos por mandatos de três anos e pode verificar-se a reeleição por uma ou mais vezes.

Registada em 11 de Agosto de 1999, ao abrigo do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril, sob o n.º 31/99, a fl. 33 do livro n.º 1.

**ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares — Alteração.**

Alteração deliberada em assembleia geral de 27 de Maio de 1999 aos estatutos publicados no *Diário do Governo*, 3.ª série, n.º 218, de 20 de Setembro de 1975, e rectificados conforme o *Diário do Governo*, 3.ª série, n.º 83, de 7 de Abril de 1976, a p. 3711

### CAPÍTULO I

#### Da denominação, âmbito, sede, fins e atribuições

#### Artigo 1.º

A Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) é uma pessoa colectiva de direito privado e sem fins lucrativos.

#### Artigo 2.º

É constituída ao abrigo e em conformidade com o disposto na lei e nela podem inscrever-se as empresas, singulares ou colectivas, que exerçam ou venham a exercer no território de Portugal actividades de produção e ou comercialização de géneros alimentícios, aditivos alimentares e auxiliares tecnológicos.

#### Artigo 3.º

Os associados podem agrupar-se em sectores, correspondentes a uma ou mais actividades.

#### Artigo 4.º

1 — Embora outros possam ser criados, desde que tal seja previamente solicitado pelos interessados à direcção da ANCIPA, que deliberará sobre a oportunidade e conveniência da sua criação, a ANCIPA é desde já constituída pelos seguintes sectores:

Aditivos e melhorantes para pastelaria e panificação;  
Alimentos pré-cozinhados;  
Aperitivos, batata-frita e similares;  
Azeitonas em conserva;  
Confeitaria e frutas conservadas;  
Horto-frutícolas transformados;  
Pastelaria;  
Pescado congelado, hortícolas congelados, fabrico de gelo e entrepostos frigoríficos.

2 — Para formalização de novos sectores mostra-se necessário que se reúnam pelo menos 10 empresas do respectivo ramo.

#### Artigo 5.º

Os associados que não se inscreverem em qualquer dos sectores existentes em determinado momento pertencerão a uma categoria residual designada «Outros produtos alimentares».

#### Artigo 6.º

A ANCIPA tem por fim o estudo e defesa dos interesses relativos aos seus associados, competindo-lhe, para tanto, promover e praticar tudo quanto possa contribuir para o respectivo progresso técnico, económico e social, designadamente:

- Definir linhas gerais de actuação, defesa e harmonização de interesses dos empresários, bem como zelar pelo exercício comum dos respectivos direitos e obrigações;
- Representar junto do Estado e outras entidades públicas ou privadas, como federações e confederações nacionais e internacionais, os interesses das empresas associadas;
- Proporcionar às empresas associadas serviços destinados a apoiar e incentivar o respectivo desenvolvimento;
- Organizar e manter actualizado o cadastro das empresas e recolher delas as informações necessárias ao funcionamento da Associação;
- Organizar a colaboração entre os associados, nos domínios do investimento, da pesquisa, da formação profissional e da organização do trabalho;

- f) Organizar congressos, colóquios, seminários, conferências, reuniões e viagens de índole profissional para os associados, sempre que se justifique;
- g) Editar publicações de interesse dos associados, difundindo, conhecimentos de teor especializado;
- h) Negociar e outorgar, nos termos da lei, convenções colectivas de trabalho para os sectores de actividade que representa;
- i) Prosseguir outros objectivos que sejam do interesse associativo, designadamente por via da actividade cooperativa e celebrando protocolos com entidades diversas, destinados à prestação de serviços aos associados.

#### Artigo 7.º

A ANCIPA tem a sua sede em Lisboa, no Largo de São Sebastião da Pedreira, 31, podendo estabelecer qualquer forma de representação social onde seja conveniente.

#### Artigo 8.º

A ANCIPA procurará estabelecer relações com organismos nacionais e internacionais, nos planos técnico-profissional, económico e social, com vista ao apoio da qualidade e expansão do produto português, à harmonização do processamento de dados estatísticos e à valorização de iniciativas próprias ou dos seus associados, podendo filiar-se em organizações internacionais desde que obtida, se necessário, autorização do Estado.

## CAPÍTULO II

### Dos associados

#### Artigo 9.º

Podem ser associados da ANCIPA as empresas singulares ou colectivas ou quaisquer outra entidades que, com fins interessados ou lucrativos e em harmonia com as prescrições legais, exerçam de forma efectiva qualquer actividade indicada supra no artigo 2.º

#### Artigo 10.º

A admissão dos associados é da competência da direcção, precedendo pedido da empresa que pretenda inscrever-se. O pedido deve ser acompanhado de documentos necessários para comprovar o exercício de actividade abrangida pela ANCIPA.

#### Artigo 11.º

Tratando-se de associados com a natureza de pessoas colectivas, devem indicar um representante efectivo e um substituto, ambos com poderes gerais de administração, a estes cabendo o exercício dos direitos e deveres inerentes à empresa relativamente à Associação.

#### Artigo 12.º

Para mais eficiente estudo e defesa dos respectivos interesses, os associados que se dediquem ao exercício da mesma actividade agrupar-se-ão nos respectivos sectores ou, subsidiariamente, na categoria residual a que se refere o artigo 5.º

#### Artigo 13.º

Da não admissibilidade do pedido de filiação poderá haver recurso para a assembleia geral.

#### Artigo 14.º

São direitos dos associados:

- a) Tomar parte nas assembleias gerais e nas reuniões gerais dos sectores;
- b) Eleger e ser eleitos para os cargos associativos;
- c) Requerer a convocação da assembleia geral e das reuniões gerais dos sectores, nos termos dos presentes estatutos;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da ANCIPA as sugestões julgadas convenientes para a realização dos fins estatutários e requerer a sua intervenção para a defesa dos interesses das empresas;
- e) Frequentar a sede da ANCIPA e utilizar todos os seus serviços, nas condições definidas pela direcção;
- f) Usufruir de todos os beneficios e regalias que a Associação deva proporcionar-lhe.

#### Artigo 15.º

São deveres dos associados:

- a) Pagar a jóia e, pontual e regularmente, as quotas e outros encargos fixados pela assembleia geral;
- b) Exercer os cargos associativos para que forem eleitos ou designados;
- c) Comparecer e tomar parte nas assembleias gerais e reuniões para que forem convocados;
- d) Prestar colaboração efectiva a todas as iniciativas que concorram para o prestígio e desenvolvimento da ANCIPA e consecução dos seus fins;
- e) Cumprir as determinações dos órgãos associativos, bem como as emergentes destes estatutos.

#### Artigo 16.º

1 — Perdem a qualidade de associados:

- a) Os que, por sua livre iniciativa, requeiram o cancelamento da inscrição, por escrito;
- b) Os que tenham cessado a sua actividade no sector;
- c) Os que tenham praticado actos contrários aos objectivos da Associação, ou susceptíveis de afectar gravemente o seu prestígio;
- d) Os que, tendo em débito quaisquer encargos ou mais de seis meses de quotas, não liquidarem tal débito dentro do prazo que lhes for comunicado.

2 — No caso referido na alínea c) do número anterior, a exclusão compete à assembleia geral, sob proposta da direcção.

3 — O sócio excluído não tem direito algum ao património da Associação ou ao reembolso das importâncias com que para ela tenha contribuído.

### CAPÍTULO III

#### Dos órgãos da Associação

##### SECÇÃO I

###### Artigo 17.º

São órgãos administrativos da Associação a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

###### Artigo 18.º

1 — Os membros dos órgãos sociais são eleitos por dois anos, em assembleia geral eleitoral.

2 — A eleição será feita por escrutínio secreto e em listas separadas.

3 — Findo o período dos mandatos, os membros eleitos dos órgãos sociais conservar-se-ão no exercício dos seus cargos até que os novos membros sejam empossados.

###### Artigo 19.º

O desempenho das funções nos órgãos da Associação é gratuito, sem prejuízo do reembolso das despesas de representação a que o exercício dos cargos dê lugar.

###### Artigo 20.º

Podem fazer parte dos referidos órgãos todos os sócios que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos associativos, não podendo cada empresa ser titular de mais de um órgão, simultaneamente.

###### Artigo 21.º

Em qualquer dos órgãos sociais cada um dos seus componentes tem direito a um voto, tendo o presidente voto de qualidade.

##### SECÇÃO II

##### Da assembleia geral

###### Artigo 22.º

1 — A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos e será dirigida por uma mesa composta por um presidente, um 1.º secretário e um 2.º secretário.

2 — Nenhum sector de actividade poderá incluir mais de um elemento neste órgão.

3 — Incumbe ao presidente convocar as assembleias e dirigir os respectivos trabalhos.

4 — O presidente poderá assistir às reuniões da direcção sempre que o considere conveniente, mas não podendo votar.

5 — Cabe aos secretários auxiliar o presidente e substituí-lo nas suas faltas e impedimentos.

###### Artigo 23.º

Compete à assembleia geral:

- a) Eleger a respectiva mesa, o conselho fiscal e a direcção;
- b) Deliberar sobre a aprovação do relatório da direcção, dos balanços e contas de cada exercício, dos orçamentos e do respectivo parecer do conselho fiscal;
- c) Fixar e ou alterar as jóias e as quotas a pagar pelos associados;
- d) Autorizar a direcção, ouvido o conselho fiscal, a contrair empréstimos e a adquirir ou alienar bens imóveis;
- e) Pronunciar-se sobre todas as questões que, nos termos legais ou estatutários, lhe sejam submetidos;
- f) Deliberar sobre a participação ou filiação em uniões, federações, confederações e outras organizações nacionais ou internacionais da especialidade;
- g) Deliberar sobre a alteração dos estatutos e sobre a fusão ou dissolução da Associação;
- h) Destituir a respectiva mesa, o conselho fiscal, a direcção ou qualquer dos membros dos órgãos associativos.

###### Artigo 24.º

A assembleia geral reunir-se-á:

- a) Ordinariamente, em Março de cada ano, para apreciar e votar a aprovação do relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal referentes à gerência do ano anterior e para proceder, quando tal deva ter lugar, às eleições a que se refere a alínea a) do artigo 23.º;
- b) Extraordinariamente, sempre que a sua mesa, a direcção ou o conselho fiscal o julgue necessário, ou a pedido fundamentado e subscrito por, pelo menos, um quarto dos seus associados.

###### Artigo 25.º

1 — A convocação de qualquer assembleia geral deverá ser feita pelo presidente da mesa, ou seu substituto, por convocatória enviada por aviso postal a todos os sócios, com a antecedência mínima de 10 dias a contar da data em que a reunião terá lugar.

2 — Da convocatória constará o dia, hora e local da reunião, bem como a ordem de trabalhos.

3 — Não poderão ser tomadas deliberações estranhas à ordem de trabalhos, salvo se todos os associados estiverem presentes e derem o seu acordo ao aditamento.

###### Artigo 26.º

1 — A assembleia geral só poderá funcionar, em primeira convocatória, desde que estejam presentes pelo menos metade dos associados.

2 — Não se verificando o condicionalismo previsto no número anterior, pode a assembleia funcionar com qualquer número de associados, em segunda convocatória, trinta minutos depois da hora marcada para a primeira.

### Artigo 27.º

1 — As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria de votos dos associados presentes e representados.

2 — As deliberações sobre alterações dos estatutos exigem, porém, o voto favorável de três quartos do número de associados presentes e representados.

3 — Carecem de voto favorável de três quartos do número de associados no pleno gozo dos seus direitos as deliberações a que se refere a alínea *h*) do artigo 23.º

4 — A alienação ou oneração de parcelas do património da ANCIPA que tenham pertencido a representantes de sectores de actividade integrados nos sectores da Associação, aos quais corresponderam divisões, depende do parecer favorável dos seguintes: pastelaria, confeitaria e frutas conservadas.

5 — A dissolução da ANCIPA só poderá ocorrer por deliberação da assembleia geral, extraordinariamente convocada para o efeito, que envolva o voto favorável de três quartos de todos os associados.

### Artigo 28.º

1 — Nas assembleias gerais é permitido o voto por correspondência aos associados sediados fora do conselho em que funciona a assembleia geral que se achem impedidos de nela participar.

2 — Qualquer associado pode votar através de outro a quem, para o efeito, passe a competente credencial, não podendo, contudo, em cada assembleia, nenhum sócio prevalecer-se do mandato de mais de cinco outros associados.

## SECÇÃO III

### Da direcção

### Artigo 29.º

1 — À direcção compete a representação e gestão administrativa da ANCIPA.

2 — A direcção é composta por sete membros efectivos (um presidente, dois vice-presidentes, um tesoureiro e três vogais) e até cinco suplentes.

3 — Nenhum sector de actividade poderá incluir mais de um elemento neste órgão.

4 — Na lista eleitoral serão indicados os cargos a desempenhar por cada associado director.

### Artigo 30.º

Compete à direcção:

- a) Representar a ANCIPA em juízo e fora dele;
- b) Criar, organizar e dirigir os serviços da ANCIPA;
- c) Administrar os bens e fundos da ANCIPA;
- d) Cumprir as disposições legais e estatutárias e as deliberações da assembleia geral;
- e) Apresentar anualmente à assembleia geral o relatório e contas da gerência, com o parecer do conselho fiscal;

- f) Propor à assembleia geral o critério de fixação das quotas, bem como os respectivos valores;
- g) Submeter à apreciação da assembleia geral as propostas que se mostrem necessárias;
- h) Ouvir os representantes dos sectores em assuntos da respectiva área, agindo em lugar daqueles e em conformidade com as suas decisões, quando solicitado;
- i) Celebrar convenções colectivas de trabalho com os sindicatos, assinando o que for acordado, incumbências que pode delegar em elementos do quadro da Associação;
- j) Apresentar ao presidente da assembleia geral as listas para eleição dos órgãos da Associação e as listas para a eleição dos representantes dos sectores, sempre que tais apresentações não sejam feitas por grupos de sócios;
- l) Elaborar e aprovar o regulamento interno da Associação;
- m) Praticar tudo o que for julgado conveniente à realização dos fins da ANCIPA e à defesa dos seus associados.

### Artigo 31.º

1 — A direcção reunirá, pelo menos, mensalmente, funcionando logo que esteja presente a maioria dos seus membros.

2 — Na falta ou impedimento do presidente da direcção será este substituído nas suas funções e prerrogativas pelo vice-presidente com maior antiguidade de inscrição na ANCIPA.

### Artigo 32.º

Para obrigar a ANCIPA são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direcção, sendo obrigatoriamente uma destas assinaturas do presidente ou do tesoureiro, sempre que se trate de actos respeitantes a numerário e contas.

### Artigo 33.º

1 — Os membros da direcção respondem solidariamente pelas irregularidades cometidas no exercício das suas funções.

2 — Ficam, porém, isentos de responsabilidades aqueles que expressamente tenham votado contra as deliberações tomadas ou que, não tendo participado nas respectivas reuniões, consignem em acta a sua discordância, na primeira reunião em que participem e tomem conhecimento do facto.

## SECÇÃO IV

### Do conselho fiscal

### Artigo 34.º

1 — O conselho fiscal é composto por um presidente, um secretário, um vogal e um membro suplente, eleitos em assembleia geral de entre os associados de actividades diferentes.

2 — Nenhum sector de actividade poderá incluir mais de um elemento neste órgão.

3 — Na falta ou impedimento do presidente este será automaticamente substituído nas suas funções pelo secretário.

#### Artigo 35.º

Compete ao conselho fiscal:

- a) Fiscalizar a actividade da ANCIPA;
- b) Examinar, sempre que julgue conveniente e pelo menos trimestralmente, os livros de escrituração contabilística da Associação e os serviços de tesouraria;
- c) Dar parecer sobre o relatório e contas anuais apresentados pela direcção e, bem assim, sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia geral ou pela direcção;
- d) Pronunciar-se sobre alterações no critério e montantes da quotização, antes de serem submetidos à assembleia geral;
- e) Fiscalizar o cumprimento das disposições legais e estatutárias;
- f) Assistir às reuniões da direcção, sempre que o entenda.

### CAPÍTULO IV

#### Dos sectores de actividade

##### SECÇÃO I

Generalidades

#### Artigo 36.º

Para tratamento de assuntos de interesse específico próprio e para defesa de interesses circunscritos os associados agrupam-se em sectores, supramencionados nos artigos 4.º e 5.º

#### Artigo 37.º

Aos sectores de actividade compete:

- a) Emitir os pareceres por iniciativa própria ou nos termos destes estatutos que lhes forem solicitados pela direcção ou pela assembleia geral da ANCIPA sobre quaisquer assuntos de interesse para os respectivos sectores;
- b) Sugerir e propor aos órgãos da associação o que for considerado necessário à defesa dos interesses legítimos de cada um dos sectores;
- c) Tomar todas as decisões que julguem necessárias à defesa dos interesses e ao desenvolvimento das respectivas modalidades sectoriais;
- d) Indicar os candidatos do sector para as listas eleitorais.

#### Artigo 38.º

Os sectores de actividade são parte integrante da ANCIPA e constituem a sua razão de ser na sua actuação na defesa dos interesses específicos de cada um deles não poderão adoptar, em circunstância alguma, orientação contrária aos fins da Associação.

##### SECÇÃO II

Das assembleias restritas sectoriais

#### Artigo 39.º

1 — Para efeitos do cumprimento do disposto no artigo 37.º dos presentes estatutos, os associados dos

respectivos sectores deliberarão em assembleias restritas.

2 — Essas reuniões serão convocadas e presididas por um presidente da mesa.

3 — Com as necessárias adaptações aplica-se à convocação e funcionamento das reuniões gerais de sector o disposto supra quanto à assembleia geral.

4 — Um representante de sector, que será o presidente da mesa, e dois vogais serão eleitos por dois anos, devendo a respectiva reunião geral eleitoral realizar-se obrigatoriamente antes da assembleia eleitoral da ANCIPA.

### SECÇÃO III

Do regime financeiro

1 — Constituem receitas da ANCIPA:

- a) O produto das jóias e de todas as quotas dos associados, fixadas nos termos dos presentes estatutos;
- b) O produto dos serviços especiais prestados aos associados;
- c) Quaisquer fundos, valores patrimoniais, doativos ou legados que venham a ser constituídos ou atribuídos;
- d) Quaisquer bens ou rendimentos não proibidos por lei, designadamente provenientes de acordos, contratos, protocolos ou outros instrumentos firmados com outras entidades públicas ou privadas.

2 — Constituem despesas da ANCIPA:

- a) Todos os pagamentos relativos a pessoal, material, serviços e outros encargos necessários à sua instalação, funcionamento e execução das suas finalidades estatutárias, desde que orçamentalmente previstos e autorizados pelo conselho directivo;
- b) Os pagamentos respeitantes a subsídios, participações ou outros encargos resultantes de iniciativas próprias ou em ligação com outras entidades, públicas ou privadas, que se integrem no seu objectivo.

### CAPÍTULO V

#### Disposições finais

1 — Caso seja deliberada, nos termos do disposto nos presentes estatutos, em assembleia geral extraordinariamente convocada para o efeito, com o voto favorável de três quartos de todos os associados, a dissolução da ANCIPA, pertencerá a esta deliberar sobre o destino a dar aos bens da Associação.

2 — O património que pertenceu ao Grémio Nacional dos Industriais de Confeitaria ficará consignado aos sectores de confeitaria, frutas conservadas e pastelaria.

Registados em 12 de Agosto de 1999, ao abrigo do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril, sob o n.º 32/99, a fl. 34 do livro n.º 1.

## II - CORPOS GERENTES

Assoc. Comercial do Dist. de Beja — Eleição  
em 15 de Abril de 1999 para o triénio de 1999-2001

### Mesa da assembleia geral

Presidente — Luís M. Figueira & Irmão, L.<sup>da</sup>, Beja,  
representada por Manuel Joaquim Figueira.

Vice-presidente — L. A. Cameirinha, L.<sup>da</sup>, Beja, repre-  
sentada por Leonel António Cameirinha.

Secretários:

António Felicidade Custódio, Vila Nova de Mil-  
fontes.

Eduardo Francisco Arsénio, Beja.

### Conselho fiscal

Presidente — João de Jesus Nunes, Beja.

Vogais:

Prazeres & Camacho, L.<sup>da</sup>, Moura, representada  
por José Saramago Ferreira Camacho.

José Maria Pereira, Beja.

Vogal suplente — António Francisco Campos, Mértola.

### Direcção

Presidente — Hernâni Manuel Correia Dias, Beja.

Vice-presidente — José Cândido Chicharo & Filho,  
L.<sup>da</sup>, Beja, representada por António Manuel Pereira  
Chicharo.

Tesoureiro — Elídio Ferreira — Comércio de Electro-  
domésticos e Informática, L.<sup>da</sup>, Beja, representada por  
Elídio Augusto Raminhos Ferreira.

Vogais:

ARMINA — Abast. de Merc. do Alentejo, L.<sup>da</sup>,  
Pias, representada por António Rita Pós de  
Mina.

Sapataria Páscoa, de Páscoa & Ripado, L.<sup>da</sup>, Beja,  
representada por Francisco António Trincalhe-  
tas Páscoa.

Vogais suplentes:

Jorge Rodrigues dos Santos Proença, Beja.

Mário António Dionísio Morato Costa e Isabel  
Maria Baião de Oliveira Morato Costa, Beja,  
representada por Mário António Dionísio  
Morato Costa.

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I - ESTATUTOS

#### Círculo de Leitores — Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 22 de Julho de 1999.

#### Artigo 2.º

.....

2 — A Comissão de Trabalhadores é eleita pelo  
período de três anos podendo ser reeleita.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidari-  
dade em 5 de Agosto de 1999, ao abrigo do artigo 12.º  
da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 113/99,  
a fl. 12 do livro n.º 1.

## II - IDENTIFICAÇÃO

**Comissão de Trabalhadores do Círculo de Leitores — Eleição em 22 de Julho de 1999 para o mandato de três anos.**

Maria de Fátima de Sousa Martins Feliciano, bilhete de identidade n.º 1284081, de 4 de Abril de 1997, de Lisboa.

José Júlio Santana Henriques, bilhete de identidade n.º 2323141, de 23 de Fevereiro de 1998, de Lisboa.

Bento Aleixo Gemas, bilhete de identidade n.º 2268546, de 31 de Dezembro de 1996, de Lisboa.

Anibal Flausino da Conceição Martins Vieira, bilhete de identidade n.º 1285525, de 30 de Junho de 1992, de Lisboa.

Registada no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 5 de Agosto de 1999, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 114/99, a fl. 12 do livro n.º 1.

**Comissão de Trabalhadores da PLASQUISA, Plásticos Agro-Industriais, S. A. — Eleição em 30 de Junho de 1999 para o mandato de 1999-2001.**

António Fernando Galvão Assunção, serralheiro chefe de equipa, portador do bilhete de identidade n.º 4940744, do Arquivo de Identificação de Lisboa, de 28 de Junho de 1991.

António Manuel Rodrigues Silva, operador de extrusão, portador do bilhete de identidade n.º 6079078 do Arquivo de Identificação de Lisboa, de 9 de Março de 1995.

Laurindo Manuel Guerreiro Mendes, operador de extrusão, portador do bilhete de identidade n.º 4793628 do Arquivo de Identificação de Lisboa, de 13 de Dezembro de 1989.

João José Conceição Miranda, afinador de máquinas de costura, portador do bilhete de identidade n.º 5660179 do Arquivo de Identificação de Lisboa, de 12 de Janeiro de 1998.

João dos Santos Rafael, afinados de teares, portador do bilhete de identidade n.º 275431 do Arquivo de Identificação de Lisboa, de 1 de Junho de 1990.

Mário José Rodrigues Cardim, afinador de extrusão, portador do bilhete de identidade n.º 5596037 do Arquivo de Identificação de Lisboa, de 12 de Outubro de 1992.

Registada no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 6 de Agosto de 1999, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 116/99, a fl. 12 do livro n.º 1.

**Comissão de Trabalhadores da FERFOR — Empresa Industrial de Ferramentas e Forjados, S. A. — Eleição em 23 de Julho de 1999 para o mandato de dois anos.**

**Efectivos:**

Carlos Ferreira de Carvalho, bilhete de identidade n.º 5837474, de 17 de Maio de 1994, do Porto.

Alexandre Teixeira Sampaio, bilhete de identidade n.º 3424384, de 14 de Maio de 1999, do Porto.

Agostinho Fernandes Leite, bilhete de identidade n.º 7090488, de 5 de Dezembro de 1996, do Porto.

José Fernandes Carvalho Bento, bilhete de identidade n.º 5684886, de 3 de Novembro de 1995, do Porto.

Luís José Ribeiro de Magalhães, bilhete de identidade n.º 8218540, de 10 de Fevereiro de 1999, do Porto.

**Suplentes — Lista A:**

Rolando Carlos Ribeiro de Carvalho, bilhete de identidade n.º 8598144, de 3 de Outubro de 1997, do Porto.

José Manuel Ferreira Teixeira, bilhete de identidade n.º 11549442, de 27 de Julho de 1995, do Porto.

António Ferreira, bilhete de identidade n.º 6799008, de 25 de Outubro de 1991, de Lisboa.

**Suplentes — Lista B:**

António Carvalho Guimarães, bilhete de identidade n.º 8632134, de 1 de Agosto de 1994, de Lisboa.

Fernando Leite Pinto, bilhete de identidade n.º 7083161, de 5 de Janeiro de 1996, do Porto.

Registada no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 11 de Agosto de 1999, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 118/99, a fl. 12 do livro n.º 1.

**Comissão de Trabalhadores da Fundação de Dois Portos, S. A. — Eleição em 29 de Junho de 1999 para o mandato de dois anos.**

**Efectivos:**

Fernando Feliz Gonçalves Soares, de 46 anos de idade, serralheiro de moldes, possuidor do bilhete de identidade n.º 2594480, emitido em 2 de Março de 1998 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

José Manuel Bernardes Mota dos Santos, de 42 anos de idade, fiel de armazém, possuidor do bilhete de identidade n.º 4702022, emitido em 17 de Fevereiro de 1998 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Emílio Paulo Fernandes, de 59 anos de idade, fundidor manual, possuidor do bilhete de identidade n.º 10632291, emitido em 30 de Maio de 1997 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

**Suplentes:**

João Alberto da Costa Cabaço, de 53 anos de idade, chefe de equipa, possuidor do bilhete de identidade n.º 1163559, emitido em 10 de Dezembro de 1998 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Paulo Alexandre Martins Pedroso, de 29 anos de idade, controlador de qualidade, possuidor do bilhete de identidade n.º 8408794, emitido em 12 de Julho de 1997 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Registada no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 6 de Agosto de 1999, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 115, a fl. 12 do livro n.º 1.

**Subcomissões de Trabalhadores do Banco Espírito Santo — Eleição para o mandato de dois anos**

Eleitos em 26 de Maio de 1999

Angra do Heroísmo — Francisco Cota Vieira Cardoso, bilhete de identidade n.º 2067978, de 31 de Janeiro de 1992, do Arquivo de Lisboa.

Ponta Delgada — Fernando José Rangel da Silva Melo, bilhete de identidade n.º 10132521, de 7 de Abril de 1995, do Arquivo de Ponta Delgada.

Ponta Delgada — José Joaquim Pisoeiro Barbaca, bilhete de identidade n.º 2350755, de 15 de Dezembro de 1976, do Arquivo de Lisboa.

Praia da Vitória — Paulo Jorge da Silva Marques, bilhete de identidade n.º 8782420, de 15 de Março de 1999, do Arquivo de Angra do Heroísmo.

Eleitos em 21 de Junho de 1999

Amares — José Cândido Pereira Castro, bilhete de identidade n.º 853503, de 25 de Maio de 1990, do Arquivo de Lisboa.

Arcos de Valdevez — Luís Filipe Silva Barros, bilhete de identidade n.º 10929392, de 20 de Janeiro de 1995, do Arquivo de Viana do Castelo.

Braga — Armando Lobo Peixoto, bilhete de identidade n.º 2785187, de 21 de Julho de 1997, do Arquivo de Braga.

Braga, Santa Tecla — Joaquim Filipe Marques de Queirós Pereira, bilhete de identidade n.º 10043862, de 12 de Maio de 1994, do Arquivo de Lisboa.

Celeirós — Vítor Miguel Silva Taveira Palheira, bilhete de identidade n.º 10401217, de 8 de Outubro de 1998, do Arquivo de Lisboa.

**Espinho:**

Maria de Lurdes de Sá Carvalho e S. Cardoso, bilhete de identidade n.º 3020607, de 3 de Novembro de 1994, do Arquivo de Lisboa.

Manuel Guedes Martins, bilhete de identidade n.º 5692258, de 22 de Julho de 1992, do Arquivo de Lisboa.

António Rui Almeida R. da Silva Couto, bilhete de identidade n.º 5207387, de 26 de Maio de 1998, do Arquivo de Lisboa.

Maximinos — Fernando Agostinho Louro Almeida, bilhete de identidade n.º 1940427, de 17 de Julho de 1995, do Arquivo de Braga.

Ponte da Barca — Edgar António Lopes Lourenço, bilhete de identidade n.º 9606851, de 4 de Junho de 1999, do Arquivo de Viana do Castelo.

Ponte de Lima — José Luís Rocha Morais Pereira, bilhete de identidade n.º 9803172, de 4 de Dezembro de 1995, do Arquivo de Lisboa.

Póvoa de Lanhoso — Avelino Adriano Gaspar da Silva, bilhete de identidade n.º 3865390, de 28 de Março de 1995, do Arquivo de Lisboa.

Vieira do Minho — José Alberto Carvalho Miranda, bilhete de identidade n.º 8201869, de 23 de Dezembro de 1996, do Arquivo de Braga.

Vila Verde — António Barros Pereira, bilhete de identidade n.º 3887392, de 30 de Setembro de 1994, do Arquivo de Lisboa.