

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 18

1.<sup>A</sup> SÉRIE

Propriedade: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social  
Edição: Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento  
Centro de Informação e Documentação

Preço (IVA incluído 5%)  
€ 7,60

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>A</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 72	N.º 18	P. 2743-2822	15-MAIO-2005
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	--------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho .....	2747
Organizações do trabalho .....	2781
Informação sobre trabalho e emprego .....	...

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Regulamentos de condições mínimas:

...

#### Regulamentos de extensão:

...

- |   | Pág. |
|---|------|
| — Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANET — Assoc. Nacional de Empresas Têxteis e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros .....                              | 2747 |
| — Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. Portuguesa de Seguradoras e o STAS — Sind. dos Trabalhadores da Actividade Seguradora e outros .....   | 2748 |
| — Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT para as escolas do ensino de condução automóvel ...  | 2749 |
| — Aviso de projecto de regulamento de extensão da alteração salarial do CCT entre a FPAS — Feder. Portuguesa de Assoc. de Suinicultores e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal ..... | 2750 |
| — Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a AES — Assoc. das Empresas de Segurança e outra e o STAD — Sind. dos Trabalhadores dos Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e outros .....   | 2751 |

#### Convenções colectivas de trabalho:

...

- |   |      |
|---|------|
| — AE entre a SERVIRAIL — Serviços, Restauração, Catering e Hotelaria, L. <sup>da</sup> , e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal .....  | 2753 |
| — AE entre a TRIPUL — Sociedade de Gestão de Navios, L. <sup>da</sup> , e a FESMAR — Feder. de Sind. dos Trabalhadores do Mar — Alteração salarial e outras .....   | 2777 |
| — CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços (confeitaria e conservação de fruta — administrativos) — Integração em níveis de qualificação ..... | 2779 |

— CCT entre a UAEDS — União das Assoc. Empresariais do Dist. de Santarém e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços de Portugal — Integração em níveis de qualificação .....	2779
— AE entre a VALORSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa (Norte), S. A., e o SINQUIFA — Sind. dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas e entre a mesma empresa e o SINDEL — Sind. Nacional da Ind. e da Energia — Integração em níveis de qualificação .....	2780

## Organizações do trabalho:

### Associações sindicais:

...

#### I — Estatutos:

...

— Alteração aos estatutos do Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Sul, que passa a denominar-se Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Curtumes .....	2781
--	------

#### II — Corpos gerentes:

...

— Sind. Independente dos Agentes de Polícia — SIAP .....	2794
— Sind. do Pessoal com Funções não Policiais da Polícia de Segurança Pública (SPNP) .....	2794
— Sind. Têxtil do Minho e Trás-os-Montes .....	2794

### Associações de empregadores:

...

#### I — Estatutos:

...

— ARP — Assoc. Rodoviária de Transportadores Pesados de Passageiros .....	2796
— ANESM — Assoc. Nacional das Empresas de Serviços de Merchandising — Alteração .....	2798
— Assoc. Nacional das Ind. de Vestuário e Confecção — ANIVÉC/APIV — Alteração .....	2805

#### II — Direcção:

...

#### III — Corpos gerentes:

...

— Assoc. Empresarial de Valongo .....	2805
---------------------------------------	------

### Comissões de trabalhadores:

...

#### I — Estatutos:

...

— Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L. <sup>da</sup> — Alteração .....	2806
---	------

#### II — Identificação:

...

— Caminhos de Ferro Portugueses, E. P. ....	2817
— Rede Ferroviária Nacional — REFER, E. P. (Comissão e Subcomissões de Trabalhadores) .....	2819
— Arsenal do Alfeite .....	2820
— CIMPOR — Indústria de Cimentos, S. A. (subcomissões de trabalhadores) .....	2821

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

...

**I — Convocatórias:**

...

- RECHAPAL, S. A. .... 2821  
— Ricardo Gallo — Vidro de Embalagem, S. A. .... 2822

**II — Eleição de representantes:**

...

- FERFOR — Empresa Industrial de Ferramentas e Forjados, S. A. .... 2822



**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

...

## REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

## REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

### **Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANET — Assoc. Nacional de Empresas Têxteis e a FEP-CES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANET — Associação Nacional de Empresas Têxteis e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2004, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que, na área da sua aplicação, pertençam ao mesmo sector económico e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nele previstas representados pelas associações sindicais outorgantes.

As referidas alterações actualizam a tabela salarial.

O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2000 e actualizadas

com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes e praticantes, são cerca de 3964, a maioria dos quais (52,19%) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial, sendo que 36,25% têm retribuições inferiores às da tabela salarial em mais de 6,7%.

Por outro lado, as alterações da convenção actualizam outras prestações pecuniárias, como o abono para falhas (2,8%), algumas ajudas de custo (cerca de 5%) e ainda o prémio de seguro e comissões aos vendedores, sobre as quais não se dispõe de dados que permitam avaliar o impacte destas prestações. Atendendo ao valor das actualizações, e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Considerando a dimensão das empresas do sector, verifica-se que nas microempresas, ou seja, nas que empregam até 10 trabalhadores, 30,73% dos trabalhadores têm retribuições inferiores às da tabela salarial e 23,69% auferem retribuições inferiores às da tabela salarial em mais de 6,7%.

A retribuição do nível XI, grupos I e II, da tabela salarial da convenção é inferior à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções

relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, a referida retribuição da tabela salarial apenas é objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela. Embora a convenção tenha área nacional, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas será aplicável no continente.

A extensão das alterações da convenção terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector, pelo que se verificam circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2005, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a ANET — Associação Nacional de Empresas Têxteis e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2004, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores 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 empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — A retribuição do nível XX, grupos X e XI, da tabela salarial da convenção apenas é objecto de extensão em situações em que seja superior à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

2.º

A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

28 de Abril de 2005. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

## **Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. Portuguesa de Seguradoras e o STAS — Sind. dos Trabalhadores da Actividade Seguradora e outros.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Portuguesa de Seguradores e o STAS — Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 34, de 15 de Setembro de 2004, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que, na área da sua aplicação, pertençam ao mesmo sector económico e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nele previstas.

As referidas alterações actualizam a tabela salarial. Segundo o estudo de avaliação do impacto da respectiva extensão, cerca de 50,59% dos trabalhadores do sector auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 9,52% dos trabalhadores auferem retribuições inferiores às da tabela salarial em mais de 6,6%. Considerando a dimensão das empresas do sector em causa, verifica-se que são as que empregam mais de 200 trabalhadores que têm o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção.

Por outro lado, as alterações da convenção actualizam o pagamento de despesas efectuadas em serviço em Portugal (2,5%) e o subsídio de refeição em cerca de 2,7%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Atendendo ao valor das actualizações e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Embora a convenção tenha área nacional, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas será aplicável no continente.

A extensão das alterações da convenção terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector, pelo que se verificam circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2005, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a Associação Portuguesa de Seguradores e o STAS — Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora e outros, publicadas no *Boletim*

do Trabalho e Emprego, 1.<sup>a</sup> série, n.º 34, de 15 de Setembro de 2004, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores 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 empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2.º

A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

28 de Abril de 2005. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

### **Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT para as escolas do ensino de condução automóvel.**

O contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANIECA — Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e as alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a mesma associação de empregadores e o SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins e entre a mesma associação de empregadores e a FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos e outros e ainda entre a APEC — Associação Portuguesa de Escolas de Condução e a FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 15, de 22 de Abril, 17, de 8 de Maio, 19, de 22 de Maio, e 35, de 22 de Setembro, todos de 2003, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que os outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das convenções referidas a todas as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes que, na área da sua aplicação, pertençam ao mesmo sector económico e aos trabalhadores ao seu serviço com as profissões e categorias profissionais nelas previstas, representadas pelas associações sindicais outorgantes.

Os aludidos CCT actualizam as tabelas salariais e outras prestações pecuniárias.

O estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2000 e actualizadas de acordo com o aumento percentual médio das tabelas

salariais das convenções publicadas nos anos intermédios.

O número de trabalhadores a tempo completo abrangidos é 3072, dos quais cerca de 16,2% (499) auferem retribuições superiores às convencionais e 83,8% (2573) retribuições inferiores. Para cerca de 70% dos trabalhadores (2150), a retribuição praticada é inferior às convencionais em mais de 7%, situando-se 47,9% destes trabalhadores nas empresas com dimensão até 10 trabalhadores.

As alterações das convenções actualizam outras prestações pecuniárias, como o abono para falhas e as diurnidades, em 2,77% e 5%, respectivamente. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Atendendo ao valor da actualização e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a APEC — Associação Portuguesa de Escolas de Condução e a FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos são estendidas apenas a empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço não representados pela associação sindical outorgante. A não aplicabilidade da convenção celebrada pela APEC a empregadores não associados é determinada pela circunstância de a outra das associações de empregadores, a ANIECA, ser muito mais representativa no mesmo sector da actividade, de acordo com as informações prestadas pelas mesmas associações. Este critério tem sido adoptado em anteriores extensões de convenções celebradas pelas mesmas associações.

A retribuição do grupo XII (pacote de 15, 16 ou 17 anos) da tabela de remunerações mínimas das alterações do CCT entre a ANIECA — Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e a FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos é inferior à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, a referida retribuição da tabela salarial apenas é objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

São, ainda, excluídas da presente extensão as seguintes cláusulas do CCT entre a ANIECA — Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

Cláusula 18.<sup>a</sup>, relativa aos feriados, por consagrar feriados diferentes dos previstos no artigo 208.º, face ao disposto no artigo 210.º, ambos do Código do Trabalho;

Cláusula 28.<sup>a</sup>, n.º 3, na parte em que regula a convocação de reuniões gerais de trabalhadores diferentemente do previsto no artigo 397.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho;

Cláusula 33.<sup>a</sup>, na parte em que estabelece o número de faltas justificadas por casamento diferente do previsto no artigo 225.º, face ao disposto no artigo 226.º do Código do Trabalho;

Cláusula 35.<sup>a</sup>, n.º 2, por permitir que, por efeito de desconto de faltas, o período de férias gozadas

seja inferior ao estabelecido no artigo 232.º, n.º 2, do Código do Trabalho;

Cláusula 46.ª, n.º 2, alínea b), por reduzir a duração do período em que o trabalhador pode trabalhar a tempo parcial previsto no artigo 43.º, n.º 1, alínea b), do Código do Trabalho;

As cláusulas relativas à cessação do contrato de trabalho, do capítulo XI, na medida em que violem o disposto no artigo 383.º do Código do Trabalho.

A extensão das alterações das convenções terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector, pelo que se verificam as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão.

Embora as convenções tenham área nacional, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a portaria apenas será aplicável no continente.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 2004, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo dos n.º 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANIECA — Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e as alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a mesma associação de empregadores e o SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins e, ainda, entre a mesma associação de empregadores e a FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos e outros, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 15, de 22 de Abril, 17, de 8 de Maio, e 19, de 22 de Maio, todos de 2003, são estendidas, no continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados em qualquer associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das aludidas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a APEC — Associação Portuguesa de Escolas de Con-

dução e a FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de Setembro de 2003, são estendidas, no continente, às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas não representados pela associação sindical outorgante.

3 — A retribuição do grupo XII da tabela de remunerações mínimas do CCT entre a ANIECA — Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e a FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos apenas é objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, seja inferior àquela.

4 — São excluídas da extensão as cláusulas 18.ª, 28.ª, n.º 3, 33.ª, na parte em que estabelece o número de faltas justificadas por casamento, 35.ª, n.º 2, e 46.ª, n.º 2, alínea b), e o capítulo XI, «Cessação do contrato de trabalho», na medida em que viole o disposto no artigo 383.º do Código do Trabalho, todas do CCT entre a ANIECA — Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços.

2.º

A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 28 de Abril de 2005. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

**Aviso de projecto de regulamento de extensão da alteração salarial do CCT entre a FPAS — Feder. Portuguesa de Assoc. de Suicultores e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.**

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão do CCT entre a FPAS — Federação Portuguesa de Associações de Suicultores e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (alteração salarial), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 2004, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.



Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 28 de Abril de 2005. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### Nota justificativa

A alteração salarial do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a FPAS — Federação Portuguesa de Associações de Suinicultores e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 43, de 22 de Novembro de 2004, abrange as relações de trabalho entre empregadores que prossigam a actividade de vinicultura e trabalhadores, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

A federação sindical subscritora requereu a extensão da convenção referida às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que, no território nacional, se dediquem à mesma actividade.

O estudo de avaliação do impacte da respectiva extensão teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2002 e actualizadas com base no aumento percentual da tabela salarial da convenção publicada no ano 2003.

Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes, são cerca de 668, dos quais 347 (52 %) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 110 (16,47 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,5 %.

É nas empresas que empregam até 10 trabalhadores que se situa a maioria dos casos de não cumprimento

A retribuição fixada para o grupo IV da tabela salarial é inferior à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, a referida retribuição da tabela salarial apenas será objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

Embora a convenção tenha área nacional, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas será aplicável no continente.

A extensão da convenção terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção em causa.

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão da alteração salarial do CCT entre a FPAS — Federação Portuguesa de Associações de Suinicultores e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.**

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

#### 1.º

1 — As condições de trabalho constantes da alteração salarial do CCT entre a FPAS — Federação Portuguesa de Associações de Suinicultores e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 43, de 22 de Novembro de 2004, são estendidas no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que prossigam a actividade de suinicultura e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas na convenção não representados pela associação sindical signatária.

2 — A retribuição prevista no grupo IV da tabela salarial apenas é objecto de extensão em situações em que seja superior à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

#### 2.º

A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

**Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a AES — Assoc. das Empresas de Segurança e outra e o STAD — Sind. dos Trabalhadores dos Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e outros.**

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AES — Associação das Empresas de Segurança e outra e o STAD — Sindicato dos Trabalhadores dos Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e outros, publicado no *Boletim do Tra-*

*balho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 26, de 15 de Julho de 2004, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada.

Lisboa, 28 de Abril de 2004. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### Nota justificativa

1 — O contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AES — Associação das Empresas de Segurança e outra e o STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 26, de 15 de Julho de 2004, abrange as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem a actividades de investigação e segurança (CAE 74600) e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas a todas as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes que na área da sua aplicação pertençam ao mesmo sector económico e aos trabalhadores ao seu serviço com as profissões e categorias profissionais nelas previstas.

2 — A referida convenção actualiza a tabela salarial.

O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelo quadro de pessoal de 2002 e actualizadas de acordo com o aumento percentual médio da tabela salarial das convenções publicadas nos anos intermédios.

Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes, são 17 617, dos quais 16 813, correspondendo a 95,4 %, auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 93,2 % auferem retribuições inferiores às convencionais entre 2,9 % e 4,9 %.

É nas empresas que empregam mais de 200 trabalhadores que se situa a maioria dos casos de não cumprimento.

3 — A convenção actualiza outras prestações pecuniárias, como o abono para falhas entre 4,45 % e 5 %, o subsídio de alimentação entre 3,19 % e 4,94 %, o subsídio de deslocações entre 4,97 % e 5,54 % e os subsídios de função mensal que variam entre 3,8 % e 3,9 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Atendendo ao valor da actualização e porque as mesmas prestações foram objecto de extensão anterior, justifica-se incluí-las na extensão.

4 — As retribuições dos níveis xxiv e xxv da tabela salarial do anexo II são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de redução relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, a referida retribuição da tabela salarial apenas é objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução é inferior àquela.

Atendendo a que a convenção regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas que sejam contrárias a normas legais imperativas.

Assim, verificando-se circunstâncias justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção em causa.

Embora a convenção tenha área nacional, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 305/89, de 10 de Outubro, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a portaria apenas será aplicável no continente.

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a AES — Associação das Empresas de Segurança e outra e o STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e outros.**

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

#### 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AES — Associação das Empresas de Segurança e outra e o STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividade Diversas e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 26, de 15 de Julho de 2004, são estendidas, no continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados em qualquer das associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção (actividades de investigação e segurança — CAE 74600) e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das aludidas profissões e categorias não representados pelas associações sindicais signatárias

2 — As retribuições previstas nos níveis xxiv e xxv da tabela salarial do anexo II apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

3 — Não são objecto de extensão as cláusulas que sejam contrárias a normas legais imperativas.

#### 2.º

A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

# CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**AE entre a SERVIRAIL — Serviços, Restauração, Catering e Hotelaria, L.<sup>da</sup>, e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.**

## CAPÍTULO I

### Âmbito, área e revisão

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a SERVIRAIL — Serviços, Restauração, Catering e Hotelaria, L.<sup>da</sup>, cuja actividade consiste na criação, aquisição e exploração a bordo de comboios de dia ou de noite, em Portugal ou no estrangeiro, em gares ou estações de serviço de hotelaria-restauração ferroviários e, por outro, 84 trabalhadores ao seu serviço representados pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Área

A área de aplicação da presente convenção colectiva de trabalho define-se pela área territorial da República Portuguesa.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Vigência e revisão

1 — O presente AE entra em vigor em 1 de Janeiro de 2005 e vigorará pelo prazo mínimo de 24 meses.

2 — Porém, as tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente e entrarão em vigor em 1 de Janeiro de cada ano.

3 — Este AE poderá ser denunciado até 21 e 9 meses, respectivamente, sobre as datas referidas nos números anteriores.

4 — A denúncia, para ser válida, será feita por carta, registada com aviso de recepção, remetida à contraparte, e será acompanhada obrigatoriamente da proposta de revisão.

5 — A contraparte enviará obrigatoriamente uma contraproposta única à parte denunciante até 30 dias após a recepção da proposta.

6 — A parte denunciante poderá dispor de 10 dias para examinar a contraproposta.

7 — As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, no 1.º dia útil após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

8 — As negociações durarão 20 dias, com a possibilidade de prorrogação por mais 10, mediante acordo das partes.

9 — Presume-se, sem possibilidades de prova em contrário, que a parte que não apresente contraproposta aceita o proposto.

10 — Porém, valerá como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

11 — Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao ministério da tutela.

## CAPÍTULO II

### Da admissão, contratos de trabalho e carreira profissional

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

A) Trabalhadores de restauração e bebidas:

1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos completos.

2 — Exibição de certificado comprovativo de habilitações correspondente ao último ano de escolaridade obrigatória, excepto para os trabalhadores que comprovadamente tenham já exercido a profissão.

3 — Quem ainda não seja titular de carteira profissional ou certificado de aptidão profissional, quando obrigatório para a respectiva profissão, deverá ter, no acto de admissão, as habilitações mínimas exigidas por lei, ou pelo regulamento da carteira profissional, e a robustez física suficiente para o exercício da actividade.

4 — Têm preferência na admissão:

- a) Os certificados pelas escolas profissionais e já titulares da respectiva carteira profissional ou do certificado de aptidão profissional;
- b) Os trabalhadores detentores de títulos profissionais que tenham sido aprovados em cursos de aperfeiçoamento das escolas.

B) Trabalhadores de escritório:

5 — A idade mínima de admissão é de 16 anos.

6 — Para estes trabalhadores exige-se como habilitações mínimas o curso unificado ou equivalente; essas habilitações mínimas não são, porém, exigíveis aos profissionais que, comprovadamente, tenham já exercido a profissão.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Período de experiência

1 — Nos contratos sem termo, a admissão presume-se feita em regime de experiência, salvo quando por escrito se estipule o contrário.

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

3 — O período de experiência é de:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para o pessoal de quadros de direcção e quadros superiores.

4 — Para a contagem do período de experiência de 30 dias serão contados os dias seguidos ou interpolados em que haja prestação efectiva de trabalho.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Título profissional

Nas profissões em que legalmente é exigida a posse de título profissional não poderá nenhum trabalhador exercer a sua actividade sem estar munido desse título.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Contratos de trabalho

1 — Antes ou durante os 15 dias iniciais da prestação de trabalho, têm as partes, obrigatoriamente, de dar forma escrita ao contrato.

2 — Desse contrato, que será feito em duplicado, sendo um exemplar para cada parte, devem constar, além dos nomes, função, data de admissão, período de experiência, local de trabalho, categoria profissional, horário, remuneração e descrição de funções.

3 — Se a entidade patronal não cumprir as disposições referidas nos números anteriores, cabe-lhe o ónus de provar, em juízo ou fora dele, que as condições contratuais ajustadas são outras que não as invocadas ou reclamadas pela outra parte.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Estágio

1 — Estágio é o tempo necessário para que o trabalhador adquira o mínimo de conhecimentos e experiência adequados ao exercício de uma profissão.

2 — O período de estágio é de 12 meses para os trabalhadores administrativos e de 6 meses para os restantes.

3 — Os trabalhadores estagiários que terminem com aproveitamento um curso de formação em escola profissional findarão nesse momento o seu estágio, com promoção automática ao 1.º grau da categoria.

4 — O regime previsto nesta cláusula não se aplica em estágios escolares ou profissionais.

## CAPÍTULO III

### Quadros, acessos e densidades

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Organização do quadro de pessoal

1 — A composição do quadro de pessoal é da exclusiva competência da entidade patronal, sem prejuízo, porém, das disposições da lei geral e das normas deste AE.

2 — A classificação dos trabalhadores, para o efeito de organização do quadro de pessoal e da remuneração, terá de corresponder às funções efectivamente exercidas.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Promoção e acesso — Conceito

Constitui promoção ou acesso a passagem de qualquer trabalhador a uma classe, grau ou categoria profissional superior à sua ou a qualquer outra categoria profissional a que corresponda uma escala de retribuição superior ou mais elevada.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Acesso — Normas gerais e específicas

1 — As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais superiores serão preenchidas pelos trabalhadores habilitados com a respectiva categoria profissional averbada na carteira profissional ou, não os existindo, pelos trabalhadores de categoria, escalão ou classe imediatamente inferior.

2 — Havendo mais de um candidato na empresa, a preferência será prioritária e sucessivamente determinada pelos índices de melhor classificação profissional em curso de formação, aperfeiçoamento ou reciclagem de escola profissional, maior antiguidade e maior idade.

3 — Os profissionais que não possuam categoria profissional de chefia ou supervisão ingressam automaticamente na categoria imediata logo que completem cinco anos de permanência na mesma categoria, salvo razões objectivas resultantes de uma avaliação global para a sua não promoção, que serão comunicadas, por escrito, ao trabalhador.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Densidades de estagiários

1 — Nas secções em que haja até dois profissionais só poderá haver um estagiário e naquelas em que o número for superior poderá haver um estagiário por cada três profissionais.

2 — O disposto no número anterior não prejudica a proibição ou limitação da existência de trabalhadores classificados como estagiários que resulte de outras normas deste AE.

## CAPÍTULO IV

### Dos direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

São, especialmente, obrigações da entidade patronal:

- a) Cumprir, rigorosamente, as disposições desta convenção e as normas que a regem;
- b) Passar atestados aos trabalhadores ao serviço quando por estes solicitados, com o pedido devidamente justificado, onde constem a antiguidade e as funções desempenhadas, bem como outras referências, desde que, quanto a estas últimas, sejam expressamente solicitadas pelo interessado e, respeitando à sua posição na empresa, do conhecimento da entidade patronal;
- c) Proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço a necessária formação, actualização e aperfeiçoamento profissionais;
- d) Garantir ao trabalhador todas as facilidades para o desempenho dos cargos e funções sindicais, ou de representação, nomeadamente aos que tenham funções em associações sindicais, instituições de previdência ou outras comissões, instituídas por lei ou pelo presente contrato;
- e) Colocar um painel em local acessível no estabelecimento para afixação de informações e documentos sindicais;
- f) Facultar uma sala para reuniões de trabalho dos trabalhadores da empresa entre si ou com os delegados sindicais ou outros representantes dos sindicatos;
- g) Garantir os trabalhadores ao seu serviço contra acidentes de trabalho nos termos da legislação em vigor;
- h) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;
- i) Não exigir do trabalhador serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, especialidade ou princípios deontológicos, salvo o disposto na cláusula 16.<sup>a</sup>;
- j) Promover e dinamizar por todos os meios possíveis a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança, saúde e higiene no trabalho;
- k) Providenciar para que haja bom ambiente moral na empresa e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à segurança, higiene e saúde no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;
- l) Facultar aos trabalhadores ao seu serviço que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou particular ou de formação e aperfeiçoamento profissional o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes a assistência às aulas, nos termos da cláusula 95.<sup>a</sup>

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São obrigações do trabalhador:

- a) Exercer com competência e zelo as funções que lhe estiverem confiadas;

- b) Comparecer ao trabalho com assiduidade e pontualidade;
- c) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria de produtividade e da qualidade de serviço;
- d) Obedecer às ordens e directrizes da entidade patronal e superiores hierárquicos, proferidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção, definidos neste acordo e na lei, em tudo quanto não se mostrar contrário aos direitos e garantias dos trabalhadores da empresa;
- e) Guardar lealdade à entidade patronal, não negociando em concorrência com ela;
- f) Guardar segredo profissional;
- g) Apresentar-se ao serviço devidamente fardado e dispensar à sua apresentação exterior, a nível físico e de indumentária, os cuidados necessários à dignidade da função que desempenha, sem aviltamento da condição humana;
- h) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, daqueles que lhe forem confiados pela entidade patronal, e contribuir para a manutenção do estado de higiene e asseio das instalações postas à sua disposição;
- i) Procurar desenvolver os seus conhecimentos profissionais;
- j) Cumprir os regulamentos internos do estabelecimento onde exerce o trabalho, desde que aprovados pelo organismo estatal competente;
- k) Não conceder créditos sem que tenha sido especialmente autorizado;
- l) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

1 — É proibido à entidade patronal:

- 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 este actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho suas ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição dos trabalhadores, salvo acordo individual e escrito do trabalhador e aprovação do organismo estatal competente;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, sem prejuízo do disposto na cláusula 24.<sup>a</sup>;
- e) Transferir o trabalhador para outro local ou posto de trabalho ou zona de actividade sem acordo deste, salvo nos casos previstos na cláusula 38.<sup>a</sup>;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos seus direitos e garantias decorrentes da antiguidade;
- g) A prática de *lock out*;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ele indicada;

- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

2 — A actuação da entidade patronal em contravenção do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas na lei e nesta convenção.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Mobilidade funcional**

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

2 — A entidade patronal pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras actividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal ainda que não compreendidas na definição da categoria.

3 — O disposto no número anterior só é aplicável se o desempenho da função normal se mantiver como actividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as actividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

4 — O disposto nos dois números anteriores deve ser articulado com a formação e a valorização profissional.

5 — No caso de às actividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta e, após seis meses de exercício dessas actividades, terá direito a reclassificação, a qual só poderá correr mediante o seu acordo.

6 — A entidade patronal pode ainda encarregar o trabalhador de desempenhar outras funções não compreendidas no objecto do contrato desde que este dê o seu acordo prévio.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Igualdade de tratamento**

O trabalhador com deficiência ou doença crónica é titular dos mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres dos demais trabalhadores no acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, sem prejuízo das especificidades inerentes à sua situação.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Liberdade de opinião e expressão**

É reconhecida, no âmbito da entidade empregadora prevista na cláusula 1.<sup>a</sup> deste AE, a liberdade de expressão e de divulgação do pensamento e opinião, com respeito dos direitos de personalidade do trabalhador e das pessoas singulares que representam a entidade empregadora e do normal funcionamento desta.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Reserva da intimidade da vida privada**

1 — A entidade empregadora e o trabalhador devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte, cabendo-lhes, designadamente, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada.

2 — O direito à reserva da intimidade da vida privada abrange quer o acesso quer a divulgação de aspectos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente relacionados com a vida familiar, afectiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Confidencialidade de mensagens e de acesso a informação**

1 — O trabalhador goza do direito de reserva e confidencialidade relativamente ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal e acesso a informação de carácter não profissional que envie, receba ou consulte, nomeadamente através de correio electrónico.

2 — O disposto no número anterior não prejudica o poder de a entidade empregadora estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação, nomeadamente do correio electrónico.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Direito de igualdade no acesso ao emprego e no trabalho**

1 — Todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento, nomeadamente no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção e às condições de trabalho.

2 — Nenhum trabalhador pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Coacção/assédio**

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

2 — Se a violação do n.º 1 da presente cláusula decorrer de uma conduta praticada por superior hierárquico, o trabalhador afectado pode denunciar a situação junto dos responsáveis da entidade empregadora, que terão de agir em sede disciplinar, sem prejuízo do recurso aos meios legais competentes.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Cobrança da quotização sindical**

1 — Relativamente aos trabalhadores que hajam já autorizado ou venham a autorizar a cobrança das suas quotas sindicais por desconto no salário, a empresa

deduzirá, mensalmente, no acto do pagamento da retribuição, o valor da quota estatutariamente estabelecido.

2 — Nos 15 dias seguintes a cada cobrança, a empresa remeterá ao sindicato respectivo o montante global das quotas, acompanhado do mapa de quotização preenchido.

3 — Os sindicatos darão quitação, pelo meio ou forma ajustada, de todas as importâncias recebidas.

4 — No caso de cessação da concessão, a empresa obriga-se a fornecer listagem dos trabalhadores sindicalizados.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Baixa 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 e autorizada pela organização estatal competente.

### CAPÍTULO V

#### Da prestação de trabalho

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Período diário e semanal de trabalho

1 — Sem prejuízo de horários de duração inferior e regime mais favoráveis já praticados, o período máximo de trabalho é de oito horas diárias e quarenta semanais, excepto para os trabalhadores que exercem funções nos comboios de Braga, que pode atingir dez horas diárias, e os trabalhadores que exercem funções nos comboios internacionais (Lusitânia), que pode atingir onze horas diárias.

2 — Para os trabalhadores de bordo, o regime previsto no n.º 1 é de quatro dias de trabalho seguidos de dois dias de descanso.

3 — Para os trabalhadores de terra, o regime previsto no n.º 1 é de cinco dias de trabalho seguidos de dois dias de descanso ou quatro dias de trabalho seguidos de dois dias de descanso, conforme estabelecer o contrato individual de trabalho e as práticas em vigor.

4 — Para os trabalhadores do comboio internacional nocturno (Lusitânia), o regime previsto no número anterior é de três dias de trabalho e um dia de descanso (Lisboa-Madrid e Madrid-Lisboa, seguido de um dia de descanso).

5 — Para os trabalhadores dos comboios da linha de Braga, o regime previsto no n.º 1 é de dois dias de trabalho seguidos de dois dias de folga, salvo quando o horário dos comboios sofra uma diminuição significativa; neste caso, será acordado outro regime com os trabalhadores e suas organizações representativas.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Intervalos de horário de trabalho

1 — Para os trabalhadores de bordo, o período de trabalho diário é intervalado por um descanso de dura-

ção não inferior a trinta minutos nem superior a três horas e trinta minutos; excepcionalmente e de forma não continuada, quatro horas e trinta minutos.

2 — Para os trabalhadores de bordo da área de Braga (Braga-Lisboa-Braga), o período de trabalho diário é intervalado por um descanso de duração não inferior a trinta minutos nem superior a cinco horas.

3 — Para os trabalhadores de terra, o período de trabalho diário é intervalado por um descanso de duração não inferior a trinta minutos nem superior a uma hora.

4 — Para os trabalhadores do comboio internacional nocturno (Lusitânia), o período de trabalho diário é intervalado por um descanso de duração não inferior a três horas e trinta minutos.

5 — Todos os trabalhadores têm direito a um período de intervalo diário mínimo de quinze minutos para uma pequena refeição, que conta como tempo de trabalho efectivo.

6 — O intervalo entre o termo do trabalho de um dia e o início do período de trabalho do dia seguinte não poderá ser inferior a doze horas.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Horários especiais

1 — O trabalho de menores de 18 anos de idade só é permitido a partir das 7 e até às 23 horas.

2 — Quando se admita, temporariamente, qualquer empregado em substituição de um efectivo, o seu horário será o do substituído.

3 — Sempre que viável e mediante acordo do trabalhador, deverá ser praticado horário seguido.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Definição e alteração do horário de trabalho

1 — Compete ao empregador definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais.

2 — A entidade patronal só pode alterar o horário de trabalho quando haja necessidade imperiosa de mudança de horário geral de funcionamento devidamente fundamentada, ou haja solicitação escrita da maioria dos trabalhadores; em qualquer caso, porém, sem alteração do sistema de escalas e a alteração não poderá acarretar prejuízo sério para qualquer trabalhador.

3 — O acréscimo de despesas, incluindo de transporte, que passe a verificar-se para o trabalhador, resultante da alteração do horário, será encargo da entidade patronal, excepto se a alteração tiver resultado de solicitação escrita do trabalhador.

4 — O novo horário e os fundamentos da alteração, quando este seja da iniciativa da entidade patronal, serão afixados no painel da empresa com uma antecedência mínima de 30 dias, relativamente à data da entrada em

vigor, excepto se a alteração resultar de imposição dos clientes da empresa que não permita o cumprimento daquele prazo, devendo ainda assim respeitar uma antecedência nunca inferior a 7 dias.

5 — A definição, a organização e a alteração dos horários de trabalho têm de ser precedidas de consulta prévia aos delegados sindicais.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Horário parcial

1 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período de trabalho semanal não inferior a 20% nem superior a 75% do praticado a tempo completo numa situação compatível.

2 — A remuneração para as duas situações referidas no n.º 1 será estabelecida em base proporcional, de acordo com os vencimentos auferidos pelos trabalhadores de tempo inteiro e em função do número de horas de trabalho prestado, de acordo com o disposto no n.º 2 da cláusula 32.<sup>a</sup>

3 — Os trabalhadores admitidos neste regime poderão figurar nos quadros de duas ou mais empresas, desde que no conjunto não somem mais de oito horas diárias e trinta e cinco semanais e desde que não seja em empresas concorrentes.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Isenção do horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos do cumprimento de horário de trabalho os trabalhadores que nisso acordem, desde que exerçam funções compreendidas nos níveis XI a VII do anexo I.

2 — O requerimento de isenção, acompanhado de declaração de concordância do trabalhador, será dirigido ao organismo estatal competente.

3 — O trabalhador isento terá direito a um prémio calculado sobre a retribuição mensal no valor de 25%.

4 — Para os efeitos de isenção de horário de trabalho, aplica-se a observância dos períodos normais de trabalho, salvo acordo individual do trabalhador.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

- a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimo de trabalho;
- b) Quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes decorrentes de faltas imprevisíveis de trabalhadores ou se verificarem casos de força maior.

3 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando invoque motivo sério.

4 — Imediatamente antes do seu início e após o seu termo, o trabalho suplementar será registado de modo a permitir eficaz e de fácil verificação.

5 — Cada trabalhador só pode prestar o máximo de duas horas suplementares diárias e cento e oitenta horas anuais, excepto quando se trate das situações previstas na alínea b) do n.º 2 desta cláusula.

6 — Quando o trabalhador preste trabalho suplementar, terá de ser sempre garantido um descanso mínimo subsequente de doze horas.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

1 — A retribuição da hora suplementar será igual à retribuição horária efectiva, acrescida de 100%.

2 — O cálculo da remuneração horária normal será feito de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12}{52 \times N}$$

sendo:

*Rm* = retribuição mensal total;

*N* = período normal de trabalho semanal.

3 — A prestação de trabalho suplementar em dia normal e o trabalho prestado em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho realizado.

4 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes, à razão de um trabalhador por dia.

5 — O dia de descanso compensatório será gozado em dia à escolha do trabalhador e mediante acordo da entidade patronal, após pedido a efectuar com três dias de antecedência.

6 — A entidade patronal poderá recusar a escolha do dia de descanso efectuada pelo trabalhador no caso do mesmo já ter sido solicitado por outro trabalhador ou se causar prejuízo sério ao serviço, desde que fundamentado.

7 — Quando o trabalho suplementar for devido por substituição de trabalhador ausente e se prolongue por mais de cinco horas, sem prejuízo do pagamento do trabalho suplementar, haverá lugar a um dia de descanso compensatório no dia seguinte.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

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

2 — O trabalho nocturno prestado entre as 20 e as 24 horas será pago com um acréscimo de 25%.



3 — O trabalho nocturno prestado entre as 24 e as 7 horas será pago com um acréscimo de 50%.

4 — Porém, quando no cumprimento do horário normal de trabalho sejam prestadas quatro ou mais horas durante o período considerado nocturno, será todo o período de trabalho diário remunerado com este acréscimo.

5 — Se além de nocturno o trabalho for suplementar, prestado em dia feriado ou em dia de descanso semanal, cumular-se-ão os respectivos acréscimos na duração correspondente a cada uma dessas qualidades.

6 — Quando o trabalho nocturno suplementar se iniciar ou terminar a hora em que não haja transportes colectivos habitualmente utilizados pelo trabalhador, a entidade patronal suportará as despesas de outro meio de transporte.

7 — As ausências de trabalhadores sujeitos a horários nocturnos fixos serão descontadas de acordo com o critério estabelecido na cláusula 58.<sup>a</sup>

8 — Este regime não se aplica aos trabalhadores do comboio internacional nocturno (Lusitânia), que beneficiam das ajudas de custo previstas no n.º 5 da cláusula 36.<sup>a</sup> deste AE.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Obrigatoriedade de registo de entradas e saídas

1 — Em todos os locais de trabalho é obrigatório o registo das entradas e saídas dos trabalhadores, por qualquer meio documental idóneo.

2 — As fichas, ou qualquer outro tipo de registo de entradas e saídas, devidamente arquivadas e identificadas, serão guardadas pelo tempo mínimo de cinco anos.

3 — Sobre a empresa que, de qualquer modo, infrinja as obrigações constantes dos números anteriores recai o ónus de provar, em juízo ou fora dele, que os horários invocados pelos trabalhadores não são os verdadeiros.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Mapas de horário de trabalho

1 — Os mapas de horário de trabalho serão comunicados ao organismo estatal competente nos termos da legislação aplicável e afixados na secção respectiva.

2 — Os mapas de horário de trabalho conterão obrigatoriamente as seguintes indicações: nome da firma, localização da secção, nome e categoria dos trabalhadores, hora de começo e fim de cada período, dias de descanso semanal e hora de início ou período das refeições, além dos nomes dos profissionais isentos do cumprimento do horário de trabalho.

3 — São admitidas alterações parciais aos mapas de horário de trabalho, até ao limite de 10, quando respeitem apenas ao aumento de pessoal e não haja modificações dos períodos nele indicados.

4 — As alterações só serão válidas depois de registadas em livro próprio ou em suporte magnético e afixadas nas secções respectivas.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Deslocação em serviço

1 — Os trabalhadores que no âmbito das respectivas funções se desloquem em serviço da empresa terão direito ao pagamento de:

- a) Transporte em caminho de ferro ou avião ou ao valor que vigorar para a função pública por cada quilómetro percorrido, quando transportado em viatura própria;
- b) Alimentação e alojamento condignos mediante a apresentação de documentos justificativos e comprovativos das despesas;
- c) Pagamento do trabalho suplementar contado da hora de partida da sua residência e hora de chegada.

2 — Sempre que um trabalhador se desloque em serviço da empresa, deverá esta abonar, previamente, um valor estimado e acordado entre as partes de modo a fazer face às despesas de deslocação em serviço.

3 — Nenhum trabalhador, deslocado em serviço, com viatura automóvel, do trabalhador ou da empresa, poderá fazer mais de 500 km diários ao serviço da empresa.

4 — Nas grandes deslocações, a entidade patronal deverá atender ao pedido do trabalhador na contratação de um seguro de vida, com condições e capital a estipular conforme os casos e de acordo com ambas as partes.

5 — Os trabalhadores que exercem funções no comboio internacional (Lusitânia) e que transitaram da anterior concessionária têm direito a ajudas de custo no valor de € 35 por cada dia no estrangeiro, acrescidos de uma refeição principal por viagem e alojamento em hotel. Os trabalhadores deste comboio admitidos a partir de 1 de Março de 2005 têm direito a ajudas de custo no valor de € 17,50 por cada dia no estrangeiro, acrescidos de uma refeição principal por viagem e alojamento em hotel.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

1 — O local de trabalho deverá ser definido pela empresa no acto de admissão de cada trabalhador.

2 — Entende-se por local de trabalho a secção em que o trabalhador preste serviço ou a que está adstrito quando o seu trabalho, pela natureza das suas funções, não seja prestado em local fixo.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Mobilidade

1 — Os trabalhadores não podem ser transferidos do seu local de trabalho sem o seu acordo prévio, por escrito.

2 — A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde presta serviço ou se tal mudança resultar de alteração da prestação de serviços aos clientes, imposta por estes.

3 — No caso previsto no número anterior, o trabalhador pode resolver o contrato, tendo nesse caso direito a uma indemnização de um mês de retribuição por cada ano de antiguidade e, no mínimo, três meses.

4 — A empresa fica, em todos os casos de transferência, com a obrigação de custear as despesas de transportes ou outros gastos que directamente passem a existir para o trabalhador por força da referida transferência.

## CAPÍTULO VI

### Da suspensão da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Descanso semanal e feriados

###### Cláusula 39.<sup>a</sup>

###### Descanso semanal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a um descanso semanal, que será sempre gozado ininterruptamente, de acordo com o disposto na cláusula 25.<sup>a</sup>

2 — A permuta do descanso semanal entre os profissionais da mesma secção/departamento e categoria é permitida mediante acordo dos interessados e autorização prévia da empresa, que só poderá ser recusada se devidamente fundamentada.

3 — A entidade patronal proporcionará, sempre que possível, aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias.

###### Cláusula 40.<sup>a</sup>

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

1 — É permitido trabalhar em dias de descanso semanal nos mesmos casos ou circunstâncias em que é autorizada a prestação de trabalho suplementar.

2 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal será havido como suplementar e remunerado, em função do número de horas realizadas de acordo com a fórmula seguinte, acrescentando o respectivo valor à retribuição mensal do trabalhador:

$$R = (RH \times N) \times 2$$

sendo:

$R$  = remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal;

$RH$  = remuneração da hora normal;

$N$  = número de horas trabalhadas.

3 — Quando o trabalhador realize pelo menos quatro horas de trabalho em dia de descanso semanal, o pagamento será feito por todo o período diário, sem prejuízo de maior remuneração, quando este seja excedido.

4 — Além disso, nos três dias seguintes, terá o trabalhador de gozar o dia ou dias de descanso semanal, por inteiro, em que se deslocou à empresa para prestar serviço.

5 — Se por razões ponderosas e inamovíveis não puder gozar os seus dias de descanso nos termos refe-

ridos no número anterior, o trabalho desses dias será pago como suplementar.

###### Cláusula 41.<sup>a</sup>

###### Feriados

1 — O trabalho prestado em dias feriados será havido como suplementar e pago nos termos dos n.ºs 2 e 3 da cláusula anterior.

2 — São feriados obrigatórios:

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

3 — Além dos atrás enumerados, são ainda de observância obrigatória a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital (da capital do distrito).

4 — O feriado da Sexta-Feira Santa poderá ser observado, por acordo das partes, noutro dia com significado local no período da Páscoa.

#### SECÇÃO II

##### Férias

###### Cláusula 42.<sup>a</sup>

###### Princípios gerais

1 — O trabalhador tem direito a gozar férias em cada ano civil.

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

3 — Porém, no ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

4 — Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcionais ao tempo decorrido desse ano, bem como ao período de férias vencido em 1 de Janeiro, no caso de ainda não o ter gozado.

5 — O período de férias a que se refere a parte final do número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

6 — O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois

dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

7 — Para os efeitos da determinação do mês completo, devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

8 — Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordos das partes.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Duração das férias

1 — O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2 — Para os efeitos de férias, são úteis os dias da semana, de segunda-feira a domingo, com exclusão dos dias de descanso semanal e feriados.

3 — A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

4 — Para os efeitos do número anterior, são equiparados às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Escolha da época de férias

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

2 — Na falta de acordo, compete à entidade patronal marcá-las no período de 1 de Maio a 31 de Outubro, depois de consulta prévia aos delegados sindicais e de forma que os trabalhadores da empresa pertencentes ao mesmo agregado familiar gozem férias simultaneamente.

3 — O início das férias terá de coincidir com o dia seguinte aos dias de descanso semanal.

4 — Na fixação das férias, a entidade patronal terá de observar uma escala rotativa de modo a permitir, anual e consecutivamente, a utilização de todos os meses de Verão por cada trabalhador, de entre os que desejam gozar férias no referido período.

5 — O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 31 de Janeiro de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro; porém, se o trabalhador for admitido depois de 31 de Janeiro, o mapa de férias correspondente será elaborado e afixado na secção até ao dia 30 de Setembro.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Alteração do período de férias

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

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 49.<sup>a</sup>

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Retribuição das férias

1 — A retribuição durante as férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem efectivamente ao serviço.

2 — No caso de o trabalhador ter direito a retribuição variável, será integrado na retribuição das férias  $\frac{1}{12}$  das comissões dos últimos 12 meses.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de férias de montante igual à retribuição das férias.

2 — No ano de cessação do contrato, o trabalhador receberá um subsídio de férias igual à retribuição do período proporcional de férias.

3 — A redução do período de férias nos termos do n.º 2 da cláusula 59.<sup>a</sup> não poderá implicar a redução do subsídio de férias.

4 — Sempre que ocorra mudança de concessionária, a adquirente responsabilizar-se-á pelos subsídios de férias a pagar aos trabalhadores que ainda os não tenham recebido, sem prejuízo do direito de regresso, da adquirente, em relação à anterior concessionária na parte proporcional que é da responsabilidade desta.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Momento do pagamento

1 — As férias serão pagas no final do mês a que se referem.

2 — O subsídio de férias será pago com o vencimento do mês anterior ao do gozo de férias.

3 — No caso do não cumprimento do previsto no número anterior, com culpa por parte do empregador, o trabalhador pode recusar iniciar as férias, tendo, neste caso, direito ao disposto na cláusula 52.<sup>a</sup> deste AE.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

1 — As férias não podem coincidir com período de doença, parto ou acidente comprovados.

2 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no n.º 2 da cláusula 44.<sup>a</sup> deste AE.

3 — Se os dias de férias em falta excederem o número de dias existentes entre o momento da alta e o termo do ano civil, serão aquelas gozadas no 1.º trimestre do ano imediato.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador em gozo de férias não poderá exercer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente.

2 — A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo de eventual responsabilidade do trabalhador, dá à entidade patronal o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado nas férias

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, após três meses de prestação de serviço efectivo, ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano, como se estivesse ininterruptamente ao serviço, salvo no caso de licença sem vencimento, em que se aplica o n.º 3 da cláusula 42.<sup>a</sup> desta convenção.

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

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

Se a entidade patronal, com culpa, não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias nos termos das cláusulas desta convenção, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, o qual deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil seguinte.

#### SECÇÃO III

##### Faltas

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Noção

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

2 — As ausências por períodos inferiores serão consideradas somando os tempos respectivos e reduzindo o total mensal a dias, com arredondamento por defeito quando resultem fracções de dia.

3 — Exceptuam-se do número anterior as ausências parciais não superiores a dez minutos, que não excedam por mês quarenta e cinco minutos, as quais não serão consideradas.

4 — Quando o horário não tenha duração uniforme, a redução das ausências parciais a dias far-se-á tomando em consideração o período diário de maior duração.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por motivo de casamento, até 15 dias seguidos;
- b) As motivadas por falecimento de cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- c) As motivadas pela prática de actos necessários ao exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores, bem como as dadas nos termos das cláusulas 125.<sup>a</sup> e 129.<sup>a</sup>;
- d) As motivadas por prestação de provas em estabelecimentos 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 a necessidade de prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As dadas por frequência de curso de formação profissional, até 10 dias em cada ano, podendo cumular-se as relativas a seis anos;
- g) As dadas no dia do aniversário do trabalhador;
- h) As motivadas por doação de sangue, a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por semestre;
- i) As dadas durante cinco dias úteis por ocasião do parto da mulher;
- j) As dadas até um dia por cada menor, e por trimestre, para se deslocar à escola a fim de se inteirar da situação do menor;
- k) As prévia e posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

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

4 — As faltas a que se refere a alínea f) do n.º 2 serão controladas a nível de empresa, não podendo ao mesmo tempo usar daquela faculdade mais de um trabalhador por cada cinco e não mais de um trabalhador nas secções até cinco trabalhadores.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

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

- 1 — O trabalhador pode faltar justificadamente:
- Cinco dias consecutivos por morte do cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais, sogros, padrasto, madrastra, genro, nora e enteados;
  - Dois dias consecutivos por morte de avós, netos, irmãos, cunhados, tios e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;
  - Um dia por morte de primos e bisavós.

2 — Os tempos de ausência justificados por motivo de luto são contados desde que o trabalhador teve conhecimento do falecimento, mas nunca oito dias depois da data do funeral.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Participação e justificação das faltas

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

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

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

4 — A entidade patronal, até 15 dias após a apresentação do trabalhador, pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

5 — A prova da situação de doença deverá ser feita nos termos previstos na lei.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Efeito 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:

- Dadas nos casos previstos nas alíneas c), f) e g) do n.º 2 da cláusula 54.<sup>a</sup>, salvo disposição legal ou convencional em contrário;
- Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador receba subsídio da segurança social respectivo;
- Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador receba subsídio ou seguro.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Desconto das faltas

Quando houver que proceder a descontos na remuneração por força de faltas ao trabalho, o valor a descontar será calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm}{30} = Rd$$

sendo:

*Rm* = remuneração mensal;  
*Rd* = remuneração diária.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Efeito 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 determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou correspondente à proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Momento e forma de pagamento

O tempo de ausência que implique perda de remuneração será descontado no vencimento do próprio mês ou do seguinte, salvo quando o trabalhador prefira que os dias de ausência lhe sejam deduzidos no período de férias imediato, de acordo com o disposto na cláusula anterior.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2 — O trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino.

3 — A empresa pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

- Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;
- Quando a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a dois anos;
- Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com uma antecedência mínima de 15 dias em relação à data do seu início;
- Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluí-

dos nos níveis VII a X do anexo I, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período da licença, sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa ou serviço.

4 — Para os efeitos do disposto no n.º 2, considera-se de longa duração a licença superior a 30 dias.

#### SECÇÃO IV

##### **Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado**

###### Cláusula 62.<sup>a</sup>

###### **Impedimento respeitante ao trabalhador**

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe é imputável, nomeadamente o serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de 30 dias, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, salvo as excepções previstas nesta convenção.

2 — O tempo de suspensão conta-se para os efeitos de antiguidade e o trabalhador conserva o direito ao lugar.

3 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4 — Findo o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade patronal no prazo de 15 dias a fim de retomar o trabalho, sob pena de perder o direito ao lugar.

###### Cláusula 63.<sup>a</sup>

###### **Verificação de justa causa durante a suspensão**

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

###### Cláusula 64.<sup>a</sup>

###### **Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração**

No caso de encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração por facto imputável à entidade patronal ou à concedente, por razões de interesse destas, os trabalhadores afectados manterão o direito ao lugar e à retribuição e demais regalias existentes adquiridas ou não pelo presente AE.

#### CAPÍTULO VII

##### **Da retribuição**

###### SECÇÃO I

###### Cláusula 65.<sup>a</sup>

###### **Princípios gerais**

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

2 — Na contrapartida do trabalho inclui-se a retribuição de base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

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

###### Cláusula 66.<sup>a</sup>

###### **Crítérios de fixação da remuneração**

1 — Todo o trabalhador será remunerado de acordo com as funções efectivamente exercidas e constantes do contrato individual.

2 — Sempre que em cumprimento de ordem legítima o trabalhador execute trabalho ou serviços de categoria superior àquela para que está contratado em substituição de trabalhador ausente por doença, ser-lhe-á paga a remuneração correspondente a esta categoria enquanto a exercer, tendo direito à reclassificação se o trabalhador substituído não retomar o posto de trabalho ou, no caso de a retomar, se permanecer nas funções decorridos 15 dias da data de regresso daquele.

3 — Sem prejuízo dos números anteriores, os estagiários logo que ascendam à categoria seguinte, nos termos desta convenção, passam imediatamente a auferir a remuneração desta categoria.

###### Cláusula 67.<sup>a</sup>

###### **Lugar e tempo de cumprimento**

1 — Salvo acordo em contrário, a retribuição deve ser satisfeita no local onde o trabalhador presta a sua actividade e dentro das horas normais de serviço ou através de transferência bancária se para isso der o seu acordo no acto de admissão.

2 — O pagamento deve ser efectuado até ao último dia do período de trabalho a que respeita.

###### Cláusula 68.<sup>a</sup>

###### **Documento a entregar ao trabalhador**

No acto do pagamento, a entidade patronal entregará ao trabalhador documento onde constem o nome ou firma da entidade patronal, nome do trabalhador, categoria profissional, número de inscrição na segurança social, período a que corresponde a retribuição, discriminação das importâncias relativas a trabalho normal, nocturno, suplementar em dia normal, atrasos de comboios, em dias de descanso, feriados, férias e subsídios de férias, bem como a especificação de todos os descontos, dedução e valor líquido efectivamente pago.

###### Cláusula 69.<sup>a</sup>

###### **Partidos**

Não é permitido o desconto na retribuição do trabalhador do valor dos utensílios partidos ou desaparecidos quando seja involuntária a conduta causadora ou determinante dessas ocorrências.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### **Objectos perdidos**

1 — Os trabalhadores deverão entregar à direcção da empresa ou ao seu superior hierárquico os objectos e valores extraviados ou perdidos pelos clientes.

2 — Os trabalhadores que tenham procedido de acordo com o número anterior têm a exigir um recibo comprovativo da entrega do respectivo objecto ou valor.

## SECÇÃO II

### **Remuneração pecuniária**

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### **Remunerações mínimas pecuniárias de base**

1 — Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são garantidas as remunerações pecuniárias de base mínimas do anexo I.

2 — No cálculo dessas remunerações não é considerado o valor da alimentação nem das demais prestações complementares.

3 — O valor atribuído à alimentação, seja qual for, não poderá em nenhum caso ser dedutível ao salário do trabalhador independentemente do montante deste.

4 — Em todos os casos em que por força das disposições deste AE ou da lei haja lugar à efectivação de cálculos monetários, o respectivo resultado será sempre arredondado para o previsto na lei, excepto na tabela salarial, em que será feito para o euro imediatamente superior.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### **Garantia de anualidade da revisão de salários**

As partes acordam, reciprocamente, em garantir que de futuro as revisões dos salários e cláusulas de expressão pecuniária entrarão sempre em vigor no dia 1 de Janeiro de cada ano.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### **Prémio de responsabilidade**

Os trabalhadores do comboio internacional nocturno (Lusitânia) têm direito a um prémio de responsabilidade mensal, de acordo com o contrato individual de trabalho, no valor de € 65,80, € 49,38 e € 32,92, respectivamente.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de transporte**

1 — Os trabalhadores com a categoria profissional de chefe de bordo têm direito a um subsídio de transporte mensal no valor de € 68.

2 — Os trabalhadores com a categoria profissional de assistente de bordo principal e os assistentes de bordo com quatro anos de antiguidade têm direito a um subsídio de transporte mensal no valor de € 34.

3 — Os trabalhadores com a categoria profissional de chefe de bordo, assistente de bordo e cozinheiro dos comboios internacionais que transitaram da anterior concessionária têm direito a um subsídio de transporte mensal no valor de € 59.

4 — O subsídio de transporte não é devido no mês das férias, no subsídio de férias e no subsídio de Natal.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### **Abono para falhas**

1 — Os trabalhadores com a categoria profissional de assistente administrativo e chefe de bordo têm direito a um abono de falhas mensal no valor de 5% do seu salário base.

2 — Os trabalhadores com a categoria profissional de assistente de bordo têm direito a um abono de falhas mensal no valor de 2% do seu salário base.

3 — Os trabalhadores com a categoria profissional de chefe de bordo, assistente de bordo e cozinheiro dos comboios internacionais que transitaram da anterior concessionária têm direito a um abono de falhas mensal no valor de 5% do seu salário base.

4 — Sempre que os trabalhadores referidos nos números anteriores sejam substituídos nas respectivas funções, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

5 — O abono de falhas não será pago nas férias, no subsídio de férias e no subsídio de Natal.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

1 — Na época de Natal, até ao dia 15 de Dezembro, será pago a todos os trabalhadores um subsídio correspondente a um mês da parte pecuniária da sua retribuição.

2 — Iniciando-se, suspendendo-se ou cessando o contrato no próprio ano da atribuição do subsídio, este será calculado proporcionalmente ao tempo de serviço prestado nesse ano.

3 — Efectuando-se transferência da concessão, a responsabilidade do pagamento do subsídio de Natal recairá sobre a nova concessionária, sem prejuízo do direito de regresso de nova concessionária em relação à anterior, na parte proporcional que é da responsabilidade desta.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de refeição**

Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a um subsídio de refeição diário no valor de € 5,55.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### **Alimentação em espécie**

1 — Sem prejuízo do subsídio de refeição previsto na cláusula anterior, todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção, qualquer que seja o tipo de secção em que prestem serviço, independentemente da natureza do contrato de trabalho e categoria profissional, têm direito a duas sandes e dois sumos em cada dia de serviço.

2 — No caso dos trabalhadores que prestam serviços nos comboios, será de uma sandes e um sumo em cada viagem.

3 — A qualidade da alimentação terá de ser igual à que é servida ao cliente.

4 — No caso de não haver disponível refeição em quantidade e qualidade igual à que é servida ao cliente, o trabalhador terá direito à escolha da ementa em uso para o preço mais baixo.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Alimentação especial

O profissional que, por prescrição médica, validada pela entidade empregadora, necessite de alimentação especial pode optar entre o fornecimento em espécie nas condições recomendadas ou pelo pagamento do equivalente pecuniário.

### CAPÍTULO VIII

#### Segurança social

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Complemento de seguro

1 — É obrigatório para todas as empresas, em relação aos trabalhadores ao seu serviço, segurar estes contra acidentes de trabalho, devendo o seguro ser feito com base na retribuição efectiva.

2 — A entidade patronal suportará integralmente todos os prejuízos que advenham ao trabalhador resultantes do não cumprimento do disposto no número anterior.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Contribuições

1 — Em matéria de segurança social, a entidade patronal e todos os seus empregados abrangidos por esta convenção pagarão os valores fixados nos termos do competente regulamento.

2 — As contribuições por parte da empresa e dos trabalhadores incidirão sobre os vencimentos efectivamente pagos.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Controlo das contribuições

As folhas de retribuições, bem como as guias relativas ao pagamento das contribuições do regime geral da segurança social, deverão ser visadas pelas comissões de trabalhadores ou, na sua falta, pelos delegados sindicais.

### CAPÍTULO IX

#### Dos serviços sociais e de saúde

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Higiene e segurança

As instalações das secções abrangidas por esta convenção devem obedecer às condições necessárias que

garantam a segurança, higiene e saúde dos trabalhadores, nos termos fixados na lei.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Condições de asseio dos locais de trabalho

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem de pessoas e, ainda, as instalações sanitárias ou outras, postas à sua disposição, assim como o equipamento destes lugares, devem ser convenientemente conservados em estado de limpeza e asseio.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Iluminação

Todos os locais de trabalho, de repouso, de permanência, de passagem ou de utilização pelos trabalhadores devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial, ou das duas formas, de acordo com as normas internacionais adoptadas.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Lavabos

1 — É obrigatória a existência em locais apropriados de lavabos com chuveiros em número suficiente.

2 — Devem ser postos à disposição dos trabalhadores sabão e toalhas, de preferência individuais, ou quaisquer outros meios apropriados para se enxugarem.

3 — Devem existir também, em locais apropriados, retretes suficientes e em permanente estado de limpeza e asseio, providas de papel higiénico e com divisórias que lhes assegurem um isolamento adequado.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Vestiários

1 — Para permitir ao pessoal guardar ou mudar de roupa, devem existir vestiários em quantidade suficiente nas instalações de Lisboa-Santa Apolónia, Porto-Campanhã e também em Braga quando obtiver para o efeito instalações por parte da empresa concedente da concessão.

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

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Locais subterrâneos e semelhantes

Os locais subterrâneos e sem janelas em que normalmente se exerce trabalho devem satisfazer todas as normas apropriadas respeitantes à iluminação, ventilação, arejamento e temperatura.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Primeiros socorros

1 — Todo o estabelecimento deve, segundo a sua dimensão e os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.



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

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

4 — Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de emergência.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Sala de convívio

A empresa porá à disposição dos trabalhadores salas destinadas ao seu convívio e recreio em Lisboa-Santa Apolónia e Porto-Campanhã.

## CAPÍTULO X

### Condições específicas

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Trabalho específico

Sem prejuízo dos benefícios e garantias gerais, nomeadamente férias, subsídio de férias, subsídio de Natal e antiguidade, são direitos especiais das mulheres:

- a) Ser dispensada, quando o requeira e justifique, de prestar trabalho suplementar;
- b) Ser dispensada, aquando dos ciclos fisiológicos, dois dias em cada mês, sem perda de retribuição até um dia quando falte dois e com perda de retribuição quando falte apenas um;
- c) Interromper o trabalho diário em dois períodos de uma hora, acumuláveis e utilizáveis no princípio ou termo dos períodos de trabalho, para aleitação dos filhos, pelo prazo de um ano após o parto, ou enquanto comprovadamente amamentar o filho, sem diminuição da retribuição, do período de férias ou prejuízo da antiguidade;
- d) Ir às consultas durante o período de gravidez dentro do seu horário, sem perda da retribuição normal;
- e) Ser transferida durante o período de gravidez, a seu pedido ou por prescrição médica, para trabalhos que não a prejudique, quando os que habitualmente desempenha sejam incompatíveis com o seu estado, designadamente por implicarem grande esforço físico, trepidação ou posições incómodas;
- f) Para as que tenham filhos e até eles completarem 11 anos, a fixação de horário, seguido ou não, com termo até às 20 horas, se o funcionamento da respectiva secção não ficar inviabilizado com tal horário.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Licença no período de maternidade

1 — É também direito das mulheres faltar durante 120 dias no período da maternidade, sem prejuízo das férias e antiguidade.

2 — Desses 120 dias, 90 deverão ser gozados obrigatória e imediatamente após o parto, podendo os restantes 30 ser gozados total ou parcialmente antes ou depois dele.

3 — Em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, a licença por maternidade poderá ser interrompida até à data em que cesse o internamento e retomada a partir de então até ao final do período.

4 — Sobrevindo um aborto ou um parto de nado-morto, a licença será no máximo de 30 dias.

5 — A trabalhadora, quando o requeira, pode cumular o gozo de férias com licença de parto.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Paternidade

O trabalhador tem direito, nos termos da lei, ao exercício do poder paternal, nomeadamente:

- a) Licença por paternidade, na parte em que exceda seis semanas a seguir ao parto;
- b) Dispensa por nascimento do filho;
- c) Dispensa para aleitação;
- d) Licença parental ou regime alternativo de trabalho parcial;
- e) Faltas para assistência ao filho ou adoptado, em caso de doença ou acidente;
- f) Licença especial para assistência a filho ou adoptado;
- g) Redução do período normal de trabalho para assistência a filho com deficiência;
- h) Trabalho a tempo parcial para assistência a filho ou adoptado;
- i) Trabalho em jornada contínua ou em horário flexível para assistência a filho ou adoptado.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

1 — Aos menores de 18 anos de idade ficam proibidos todos os trabalhos que possam representar prejuízo ou perigo para a sua formação moral ou saúde.

2 — Os trabalhadores menores de 18 anos, sempre que possível, têm direito a gozar férias simultaneamente com os pais ou tutores ainda que estes não prestem serviço na mesma empresa.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1 — Todo o trabalhador que siga qualquer curso em estabelecimento de ensino, particular ou oficial, mesmo que não relacionado com a actividade que exerce como profissional, terá direito a utilizar, sempre que necessário para frequentar as aulas e sem perda de remuneração, uma hora diária, num dos períodos de começo ou termo do seu horário.

2 — Em cada ano lectivo e para os efeitos de exames, os trabalhadores-estudantes serão dispensados, sem perda de vencimento, por cinco dias, além dos necessários para efectuar as provas de exame.

3 — Qualquer destes direitos fica condicionado à prova de inscrição, frequência e aproveitamento por meio idóneo; pode, também, a entidade patronal, sempre que o julgue necessário, requerer directamente ao estabelecimento de ensino respectivo a prova daqueles factos.

## **CAPÍTULO XI**

### **Da disciplina**

#### **Cláusula 96.<sup>a</sup>**

##### **Conceito de infracção disciplinar**

Considera-se infracção disciplinar a violação voluntária e culposa pelo trabalhador, nessa qualidade, dos deveres que lhe são cometidos pelas disposições legais aplicáveis e pelo presente contrato.

#### **Cláusula 97.<sup>a</sup>**

##### **Poder disciplinar**

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que estejam ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do presumível infractor, quando expressamente mandatados.

#### **Cláusula 98.<sup>a</sup>**

##### **Obrigatoriedade do processo disciplinar**

1 — O poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar.

2 — O processo disciplinar é escrito e deverá ficar concluído no prazo de 90 dias; poderá, porém, este prazo ser prorrogado por mais 30 dias quando comporte exames ou peritagens que não possam efectivar-se no período inicial, ou quando tal se justificar no interesse da defesa, fundamentado por escrito.

#### **Cláusula 99.<sup>a</sup>**

##### **Tramitação do processo disciplinar**

1 — Os factos da acusação serão, concreta e especificamente, levados ao conhecimento do trabalhador e da comissão de trabalhadores através de uma nota de culpa.

2 — A nota de culpa terá sempre de ser entregue pessoalmente ao trabalhador, dando ele recibo no original, ou, não se achando ao serviço, através de carta registada, com aviso de recepção, remetida para a sua residência habitual.

3 — O trabalhador pode consultar o processo e apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo que obrigatoriamente lhe é fixado na nota de culpa, o qual não poderá ser inferior a 12 dias úteis.

4 — A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, em parecer fundamentado, no prazo de 10 dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

5 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal proferirá a decisão fundamentada, de que entregará uma cópia ao trabalhador e outra à comissão de trabalhadores.

6 — Para a contagem dos prazos referidos nos n.ºs 3 e 4 não são considerados dias úteis o sábado, domingo e feriados.

7 — No caso de não haver comissão de trabalhadores, as comunicações previstas neste capítulo serão feitas à comissão sindical e no caso do trabalhador ser representante sindical, sê-lo-á também ao sindicato respectivo.

#### **Cláusula 100.<sup>a</sup>**

##### **Outras regras processuais**

1 — Não poderá ser elaborada mais de uma nota de culpa relativamente aos mesmos factos ou infracção.

2 — O empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, procede às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente por escrito.

3 — O empregador não é obrigado a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao trabalhador assegurar a respectiva comparência para o efeito.

4 — O trabalhador, quando for ouvido, pode fazer-se acompanhar por mandatário ou representante do sindicato.

5 — Só podem ser tomadas declarações, tanto do trabalhador, como às testemunhas, no próprio local de trabalho, ou nos escritórios da empresa, desde que situados na mesma área urbana, onde deverá estar patente o processo para consulta do trabalhador ou do seu mandatário.

6 — O trabalhador não pode ser punido senão pelos factos constantes na nota de culpa.

#### **Cláusula 101.<sup>a</sup>**

##### **Vícios e nulidades do processo disciplinar**

1 — A preterição ou preenchimento irregular de qualquer das formalidades essenciais ou prazos descritos nas cláusulas anteriores determina a nulidade do processo disciplinar.

2 — A não verificação dos pressupostos determinativos da sanção e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade das sanções.

3 — Sempre que a entidade com poder disciplinar aplique uma sanção sem precedência de processo escrito, não poderá instaurá-lo posteriormente com base na mesma infracção.

#### **Cláusula 102.<sup>a</sup>**

##### **Suspensão preventiva na pendência do processo disciplinar**

1 — Com a notificação da nota de culpa pode a entidade empregadora suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

2 — A suspensão preventiva deverá ser comunicada por escrito ao trabalhador, sob pena deste não ser obrigado a respeitá-la.

3 — A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:

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

2 — As sanções disciplinares devem ser ponderadas e proporcionadas aos comportamentos verificados, para o que na sua aplicação deverão ser tidos em conta a culpabilidade do trabalhador, o grau de lesão dos interesses da empresa, o carácter das relações entre as partes e do trabalhador com os seus companheiros de trabalho e, de um modo especial, todas as circunstâncias relevantes que possam concorrer para uma solução justa.

3 — As multas aplicadas por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 15 dias.

4 — A suspensão do trabalho não poderá exceder por cada fracção 15 dias, em cada ano civil, o total de 45 dias.

5 — Não é permitido aplicar à mesma infracção penas mistas.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado individual ou colectivamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência;
- c) Recusar-se a prestar trabalho suplementar quando o mesmo lhe não possa ser exigido nos termos deste AE;
- d) Ter declarado ou testemunhado de boa fé contra as entidades patronais em processo disciplinar ou perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de fiscalização ou inspecção;
- e) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções sindicais, designadamente de dirigente, delegado ou membro de comissões sindicais, intersindicais ou de trabalhadores;
- f) Em geral, exercer, ter exercido, pretender ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Presunção de abuso

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer pena disciplinar sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até um ano após os factos referidos na cláusula anterior.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Indemnização pelas sanções abusivas

Quando alguma sanção abusiva seja aplicada, além de ser declarada nula e de nenhum efeito, acarretará para a entidade patronal a obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos gerais do direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

- a) Se consistiu em suspensão com perda de retribuição, o pagamento de uma indemnização equivalente a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Se consistiu no despedimento, no pagamento de uma indemnização nunca inferior a 12 meses de serviço.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Registo das sanções disciplinares

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Caducidade da acção e prescrição da responsabilidade disciplinar

1 — A acção disciplinar caduca no prazo de 45 dias a contar da infracção ou do seu conhecimento pela entidade patronal ou superior hierárquico do trabalhador, com competência disciplinar, desde que não tenha sido reduzida e entregue ao arguido a respectiva nota de culpa.

2 — A responsabilidade disciplinar prescreve ao fim de 12 meses a contar do momento em que se verifique a pretensa infracção ou logo que cesse o contrato individual de trabalho.

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Execução da sanção

O início da execução da sanção não poderá, em qualquer caso, exceder 90 dias sobre a data em que foi notificada decisão do respectivo processo; na falta de indicação da data para início da execução, entende-se que esta se começa a executar no dia imediato ao da notificação.

## CAPÍTULO XII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Formas de cessação do contrato de trabalho

- 1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.
- 2 — O contrato de trabalho pode cessar nomeadamente por:
  - a) Caducidade;
  - b) Revogação por acordos das partes;

- c) Despedimento promovido pela entidade empregadora;
- d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- f) Despedimento colectivo;
- g) Extinção do posto de trabalho por razões objectivas;
- h) Inadaptação do trabalhador.

3 — No caso de recurso a despedimento colectivo ou extinção do posto de trabalho, os critérios de preferência na manutenção do emprego serão os seguintes:

- 1.º Menor antiguidade no posto de trabalho;
- 2.º Menor antiguidade na categoria profissional;
- 3.º Categoria profissional de classe inferior;
- 4.º Menor antiguidade na empresa.

## SECÇÃO I

### Caducidade do contrato de trabalho

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Causas da caducidade

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade empregadora o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Reforma por velhice

1 — Sem prejuízo do disposto na alínea c) da cláusula anterior, a permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice fica sujeita, com as necessárias adaptações, ao regime legal definido para os contratados a termo, ressalvadas as seguintes especificidades:

- a) É dispensada a redução do contrato a escrito;
- b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos;
- c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa da entidade empregadora, ou de 15 dias, se a iniciativa pertencer ao trabalhador.

2 — Logo que o trabalhador atinja os 70 anos de idade sem que o seu contrato caduque nos termos da alínea c) da cláusula 111.<sup>a</sup>, este fica sujeito ao regime constante do regime legal definido para os contratos a termo, com as especificidades constantes das alíneas do número anterior.

## SECÇÃO II

### Revogação por acordo das partes

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### Cessação por acordo

1 — A entidade empregadora e o trabalhador podem cessar o contrato de trabalho por acordo, nos termos seguintes:

- a) O acordo de cessação do contrato deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar;
- b) O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a do início da produção dos respectivos efeitos;
- c) No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.

2 — No caso de rescisão por acordo ou por iniciativa do trabalhador, pode este, no prazo de sete dias úteis a seguir à produção de efeitos, revogar a decisão, excepto se o acordo de revogação estiver devidamente datado e tiver havido reconhecimento notarial presencial das assinaturas.

## SECÇÃO III

### Despedimento promovido pela entidade empregadora

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### Justa causa de despedimento

1 — O comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

2 — Para apreciação da justa causa deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

3 — Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação dos direitos e garantias 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) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- 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 civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas;

- h) Falta culposa de observância das regras de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre o empregador 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 administrativas;
- l) Reduções anormais de produtividade.

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### Efeitos da nulidade da rescisão

1 — Quando a rescisão declarada seja nula pelo tribunal, o trabalhador terá direito, além da reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e sem prejuízo da sua antiguidade, a receber todas as retribuições que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento.

2 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção de trabalho, mas nunca inferior a três meses.

#### SECÇÃO IV

##### Cessação do contrato por iniciativa do trabalhador

##### SUBSECÇÃO I

##### Rescisão com justa causa

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### Regras gerais

1 — Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.

2 — A rescisão deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, dentro dos 30 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

3 — Apenas são atendíveis para justificar judicialmente a rescisão os factos indicados na comunicação referida no número anterior.

#### Cláusula 117.<sup>a</sup>

##### Justa causa

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

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de higiene e saúde no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

- f) Ofensa à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pela entidade empregadora ou seus representantes legítimos.

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

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

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

#### Cláusula 118.<sup>a</sup>

##### Indemnização devida ao trabalhador

A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 1 da cláusula anterior confere ao trabalhador o direito a uma indemnização correspondente a um mês por cada ano de antiguidade calculado sobre a retribuição mensal, mas nunca inferior a três meses.

#### Cláusula 119.<sup>a</sup>

##### Responsabilidade do trabalhador em caso de rescisão ilícita

A rescisão do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa, quando esta venha a ser declarada inexistente, confere à entidade empregadora o direito à indemnização correspondente ao tempo de pré-aviso em falta.

##### SUBSECÇÃO II

##### Rescisão com aviso prévio

#### Cláusula 120.<sup>a</sup>

##### Aviso prévio

O trabalhador pode rescindir o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à entidade empregadora com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

#### Cláusula 121.<sup>a</sup>

##### Falta de cumprimento do prazo de aviso prévio

Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido na cláusula anterior, fica obrigado a pagar à entidade empregadora uma indemnização de valor igual à remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta.

#### Cláusula 122.<sup>a</sup>

##### Abandono do trabalho

1 — Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que

com toda a probabilidade revelem a intenção de o não retomar.

2 — Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 15 dias úteis seguidos sem que a entidade empregadora tenha recebido comunicação da ausência.

3 — O abandono do trabalho vale como rescisão do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar a entidade empregadora de acordo com o estabelecido na cláusula anterior.

4 — A cessação do contrato só é invocável pela entidade empregadora após comunicação, registada com aviso de recepção, para a última morada conhecida do trabalhador.

#### Cláusula 123.<sup>a</sup>

##### **Trespasse, cessão ou transmissão de exploração do estabelecimento**

1 — Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, ainda que seja por concurso ou concurso público, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica da empresa nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral, salvo quanto aos trabalhadores que não pretendam a manutenção dos respectivos vínculos contratuais, por motivo grave e devidamente justificado.

2 — Durante o período de um ano subsequente à transmissão, o transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão.

3 — O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração da empresa, do estabelecimento ou da unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes exerceu a exploração da empresa, estabelecimento ou unidade económica.

4 — Considera-se unidade económica o conjunto de meios organizados com o objectivo de exercer uma actividade económica, principal ou acessória.

5 — Com a transmissão da cessação do estabelecimento transmitem-se todos os direitos individuais e colectivos.

6 — Consideram-se motivos graves, justificativos da rescisão por parte do trabalhador, para os efeitos desta cláusula, quaisquer factos que tornem praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho e, designadamente, os seguintes:

- a) Existência de litígio contencioso, pendente ou já decidido, entre o trabalhador e a nova entidade;
- b) Manifesta falta de solvabilidade da nova concessionária ou entidade exploradora.

7 — Na falta de acordo sobre a qualificação do motivo grave, será a questão decidida pelo tribunal.

## CAPÍTULO XIII

### **Da actividade sindical**

#### Cláusula 124.<sup>a</sup>

##### **Direito à actividade sindical**

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões sindicais de empresa.

2 — A comissão sindical da empresa é constituída pelos delegados sindicais.

3 — Aos dirigentes sindicais ou aos seus representantes, devidamente credenciados, é facultado o acesso à empresa nos termos da lei.

4 — À entidade patronal ou aos seus representantes ou mandatários é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores.

#### Cláusula 125.<sup>a</sup>

##### **Dirigentes sindicais**

1 — Os trabalhadores eleitos para os corpos gerentes dos organismos sindicais têm direito a um crédito de quatro dias por mês sem perda de remuneração, devendo a sua utilização ser comunicada à entidade patronal respectiva com a antecedência de um dia ou, no caso de tal não ser possível, nas quarenta e oito horas seguintes.

2 — Para além do crédito atribuído, os mesmos trabalhadores deverão ser sempre dispensados sem direito a remuneração pelo tempo necessário ao exercício das suas funções, quando tal necessidade seja comunicada pela associação sindical.

3 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

#### Cláusula 126.<sup>a</sup>

##### **Tarefas sindicais**

1 — Sem prejuízo do disposto nas cláusulas 125.<sup>a</sup> e 129.<sup>a</sup> e na alínea c) do n.º 2 da cláusula 55.<sup>a</sup>, a entidade patronal é obrigada a dispensar, com perda de remuneração, mediante comunicação do organismo sindical interessado, quaisquer outros trabalhadores para o desempenho das tarefas sindicais que lhes sejam atribuídas.

2 — A comunicação referida no número anterior será feita à empresa com uma antecedência mínima de 10 dias, devendo constar da mesma a indicação do período previsto para a ausência do trabalhador.

3 — As faltas a que se refere o n.º 1 desta cláusula serão controladas ao nível da empresa, não podendo, quando se trate de período superior a cinco dias, estar simultaneamente ausentes mais de dois trabalhadores por empresa.

#### Cláusula 127.<sup>a</sup>

##### Identificação dos delegados

1 — As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados sindicais e dos componentes das comissões sindicais de empresa por meio de carta registada, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

2 — O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação das funções.

#### Cláusula 128.<sup>a</sup>

##### Proibição de transferência dos delegados sindicais

Os delegados sindicais não poderão ser transferidos sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviços.

#### Cláusula 129.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas

1 — Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções sindicais de um crédito de horas que não pode ser inferior a oito por mês.

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.

3 — Para a utilização do crédito de horas, deverá o sindicato respectivo comunicar com um dia de antecedência ou, no caso de tal não ser possível, nas quarenta e oito horas subsequentes.

#### Cláusula 130.<sup>a</sup>

##### Cedência de instalações

A entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior da empresa ou nas suas proximidades que seja apropriado ao exercício das suas funções.

#### Cláusula 131.<sup>a</sup>

##### Informação sindical

Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações 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 132.<sup>a</sup>

##### Direito a informação e consulta

1 — Os delegados sindicais gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições.

2 — O direito a informação e consulta abrange, para além de outras referidas na lei ou identificadas em convenção colectiva, as seguintes matérias:

- a) A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das actividades da empresa ou do estabelecimento e a sua situação económica;
- b) A informação e consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa ou no estabelecimento e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente, em caso de ameaça para o emprego;
- c) A informação e consulta sobre as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais ao nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

3 — Os delegados sindicais devem requerer, por escrito, respectivamente, ao órgão de gestão da empresa ou de direcção do estabelecimento os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos artigos anteriores.

4 — As informações são-lhes prestadas, por escrito, no prazo de 10 dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 30 dias.

5 — Quando esteja em causa a tomada de decisões por parte do empregador no exercício dos poderes de direcção e de organização decorrentes do contrato de trabalho, os procedimentos de informação e consulta deverão ser conduzidos, por ambas as partes, no sentido de alcançar, sempre que possível, o consenso.

#### Cláusula 133.<sup>a</sup>

##### Reuniões fora do horário normal

Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal, mediante a convocação de um terço ou de 50 dos trabalhadores da respectiva secção ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade de laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

#### Cláusula 134.<sup>a</sup>

##### Reuniões durante o horário normal

1 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 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.

2 — As reuniões referidas no número anterior podem ser convocadas por qualquer das entidades citadas na cláusula anterior.

3 — Os promotores das reuniões referidas nesta cláusula e na anterior são obrigados a comunicar à entidade patronal 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.

4 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar

nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

#### Cláusula 135.<sup>a</sup>

##### Reuniões com a entidade patronal

1 — A comissão sindical da empresa reúne com a entidade patronal sempre que uma ou outra das partes o julgue necessário e conveniente.

2 — Das decisões tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados afixados e distribuídos nos estabelecimentos.

3 — Estas reuniões terão lugar dentro do horário normal, sem que tal implique perda de remuneração.

4 — As horas despendidas nestas reuniões não podem ser contabilizadas para os efeitos do disposto na cláusula 129.<sup>a</sup>

5 — Os dirigentes sindicais poderão participar nestas reuniões desde que nisso acordem a comissão sindical e a entidade patronal.

### CAPÍTULO XIV

#### Penalidades

#### Cláusula 136.<sup>a</sup>

##### Multas

O não cumprimento por parte das entidades patronais das normas estabelecidas pela convenção será punido nos termos previstos na lei.

### CAPÍTULO XV

#### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 137.<sup>a</sup>

##### Indumentárias

1 — Qualquer tipo de indumentária é encargo exclusivo da entidade patronal, excepto os sapatos.

2 — A escolha de tecido e o corte do fardamento deverão ter em conta as condições climáticas do estabelecimento e do período do ano, bem como, quando exista, a climatização daquele.

#### Cláusula 138.<sup>a</sup>

##### Manutenção das regalias adquiridas

Da aplicação do presente AE não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular e permanente que estejam a ser praticadas.

#### Cláusula 139.<sup>a</sup>

##### Substituição do presente AE e prevalência das normas

1 — O presente AE mantém-se em vigor até que as partes o substituam por outro que expressamente o revogue na totalidade.

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

3 — São nulas e sem quaisquer efeitos as cláusulas dos contratos individuais de trabalho que desviem ou revoguem as disposições deste AE ou da lei ou que estabeleçam condições menos favoráveis para os trabalhadores.

#### Cláusula 140.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária composta por dois elementos nomeados pela SERVIRAIL, L.<sup>da</sup>, e outros dois elementos pela FESAHT.

2 — Cada uma das partes comunicará por escrito à outra, no prazo máximo de 30 dias após a assinatura da presente convenção, os seus representantes.

3 — À comissão paritária compete a interpretação das disposições da presente convenção e a integração de lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

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

5 — As deliberações são vinculativas, constituindo automaticamente parte integrante do presente contrato, quando tomadas por unanimidade, devem ser depositadas e publicadas no boletim oficial do ministério da tutela.

6 — A comissão reunirá obrigatoriamente no prazo máximo de oito dias após a convocação de qualquer das partes.

7 — A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito de voto, um representante do ministério da tutela.

8 — Cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar nas reuniões por assessores, que não terão direito de voto.

Lisboa, 28 de Abril de 2005.

Pela SERVIRAIL — Serviços, Restauração, Catering e Hotelaria, L.<sup>da</sup>:

*Olivier Couteau*, mandatário.

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

*Francisco Manuel Martins Lopes de Figueiredo*, mandatário.

### ANEXO I

#### Tabela de remunerações pecuniárias mínimas de base

(de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005)

Nível	Categorias	Remuneração de base (euros)
XI	Director de exploração .....	1 500



Nível	Categorias	Remuneração de base (euros)
X	Responsável de operações .....	1 000
IX	Assistente de direcção .....	750
	Chefe de armazém .....	
	Chefe de operações .....	
	Chefe de serviços administrativos .....	
VIII	Técnico de contabilidade .....	673
	Controlador do nível 2 .....	
	Assistente administrativo principal do nível 2 .....	
	Subchefe de armazém .....	
VII	Subchefe de operações .....	535
	Subchefe de serviços administrativos .....	
	Assistente administrativo principal do nível 1 .....	
	Chefe de bordo .....	
VI	Chefe de bordo, assistente de bordo e cozinheiro de comboios internacionais (mais de cinco anos) .....	506
	Controlador do nível 1 .....	
V	Assistente de bordo principal .....	486
	Assistente de bordo de comboios internacionais (até cinco anos) .....	
IV	Assistente administrativo principal .....	460
	Empregado de armazém principal .....	
	Preparador-coordenador .....	
III	Assistente administrativo (2.º ano) .....	430
	Assistente de bordo (2.º ano) .....	
	Empregado de armazém (dois anos) .....	
	Preparador/embalador (2.º ano) .....	
II	Empregado de limpeza (mais de dois anos) .....	400
	Empregado de limpeza (até dois anos) ...	
I	Estagiário (seis meses) .....	332

## ANEXO II

### Definição técnica das categorias

*Assistente administrativo.* — Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: recepciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma, efectua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos com base em informação fornecida, arquiva a documentação separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento respeitando regras e procedimentos de arquivo e procede à expedição da correspondência identificando o destinatário e acondicionando-a de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à actividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de com-

pra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista e actualiza, manualmente, utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes a economato, facturação, venda e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, *stocks* e aprovisionamento, e atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido. Zela pelas especificações e normas de qualidade predefinidas na empresa.

*Assistente de direcção.* — Auxilia o director na execução das suas funções. Pode ter a seu cargo a coordenação de vários departamentos. Zela pelas especificações e normas de qualidade predefinidas na empresa.

*Assistente de bordo.* — Prepara os carrinhos com os produtos e procede à sua venda ao lugar; serve os pequenos-almoços, faz a marcação e serve as refeições requeridas pelos clientes, assim como o serviço ao lugar, e recebe o dinheiro dos produtos vendidos; nas portas dos comboios, faz serviço de acolhimento aos passageiros; prepara o serviço de boas-vindas na classe conforto, incluindo jornais, revistas e auriculares; colabora com o chefe de bordo nas suas funções, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos. Zela pelas especificações e normas de qualidade predefinidas na empresa.

*Assistente de bordo de comboios internacionais.* — É o trabalhador que efectua o serviço de acompanhamento ou o de cafetaria. É responsável pelo preenchimento de toda a documentação de controlo de ocupação. Zela pelas especificações e normas de qualidade predefinidas na empresa.

*Chefe de bordo.* — Coordena, dirige e apoia a equipa de bordo, fecha as contas e entrega as receitas nos serviços administrativos e executa o serviço de bar na ausência do assistente de bordo. Zela pelas especificações e normas de qualidade predefinidas na empresa.

*Chefe de bordo de comboios internacionais.* — Coordena, dirige e apoia a equipa de bordo, fecha as contas e entrega as receitas nos serviços administrativos e executa o serviço de mesa no restaurante. Zela pelas especificações e normas de qualidade predefinidas na empresa.

*Chefe de serviços administrativos.* — Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, os serviços da área administrativa; exerce, dentro do sector que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do sector segundo as orientações e os fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão do pessoal necessário ao bom funcionamento do seu sector e executa outras funções semelhantes. Zela pelas especificações e normas de qualidade predefinidas na empresa.

*Chefe de armazém.* — Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, os

serviços do armazém; exerce, dentro do sector que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do sector segundo as orientações e os fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão do pessoal necessário ao bom funcionamento do seu sector e executa outras funções semelhantes. Zela pelas especificações e normas de qualidade predefinidas na empresa.

*Chefe de operações.* — Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, os serviços da área operacional; exerce, dentro do sector que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do sector segundo as orientações e os fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão do pessoal necessário ao bom funcionamento do seu sector e executa outras funções semelhantes. Zela pelas especificações e normas de qualidade predefinidas na empresa.

*Controlador.* — Dirige, sob a orientação do seu superior hierárquico, os trabalhadores e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento. Verifica as entradas e saídas diárias das mercadorias (géneros, bebidas e artigos diversos) e efectua os respectivos registos, bem como determinados serviços de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento. Controla e mantém em ordem os inventários e apura os consumos diários, estabelecendo médias e elaborando estatísticas. Periodicamente, verifica as existências (*stocks*) das mercadorias armazenadas no economato, na cave, em bares, etc., e do equipamento e utensílios guardados ou em serviço nas secções, comparando-os com os salvados das fichas respectivas. Informa a direcção das faltas, quebras e outras ocorrências no movimento. Zela pelas especificações e normas de qualidade predefinidas na empresa.

*Cozinheiro de comboios internacionais.* — É o trabalhador que prepara e confecciona o serviço de refeições de acordo com as fichas técnicas fornecidas pela empresa. Controla as dotações e indica os consumos, bem como as existências finais, para o correcto preenchimento do processo administrativo. Zela pelas especificações e normas de qualidade predefinidas na empresa.

*Director de exploração.* — Prevê, organiza, dirige e controla as actividades de uma empresa e coordena o trabalho dos seus colaboradores imediatos; determina a política geral da empresa tendo em conta a situação presente, os resultados obtidos e as previsões feitas, estabelecendo o programa com vista à concretização dessa política; determina a maneira pela qual os objectivos estabelecidos na programação devem ser atingidos, consultando os seus colaboradores imediatos sobre problemas tais como os métodos de exploração, instalação e equipamento necessários, recursos financeiros, vendas e pessoal; delega nos colaboradores a execução detalhada de programa; representa a empresa em negociações ou dirige estas em seu nome; decide das nomeações dos quadros superiores e faz relatórios de gestão. Zela pelas especificações e normas de qualidade predefinidas na empresa.

*Empregado de armazém.* — Cuida da arrumação das mercadorias nas áreas de armazenamento. Em veículo ou outro meio da empresa, desloca-se aos comboios e prepara, condiciona, repõe, carrega e descarrega as mercadorias a transportar e a recolher. Zela pelas especificações e normas de qualidade predefinidas na empresa.

*Empregado de limpeza.* — Executa os serviços de limpeza nos comboios e nas restantes instalações utilizadas pela empresa. Zela pelas especificações e normas de qualidade predefinidas na empresa.

*Preparador-coordenador.* — Coordena e dirige. Prepara sandes e *catering* e procede ao seu acondicionamento. Ocupa-se da lavagem, limpeza e arrumação das instalações e dos comboios. Zela pelas especificações e normas de qualidade predefinidas na empresa.

*Preparador-embalador.* — Prepara sandes e *catering* e procede ao seu acondicionamento. Ocupa-se da lavagem, limpeza e arrumação das instalações e dos comboios. Zela pelas especificações e normas de qualidade predefinidas na empresa.

*Responsável de operações.* — Dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de exploração; efectua ou toma providências sobre a aquisição dos víveres e de todos os demais produtos necessários à exploração e vigia a sua eficiente aplicação; acompanha o funcionamento dos vários serviços e o consequente movimento das receitas e despesas; organiza a execução dos inventários periódicos das existências dos produtos de consumo, utensílios de serviço e móveis afectos às dependências; colabora nas relações com os clientes, auscultando os seus desejos e preferências, e atende as suas eventuais reclamações. Aconselha a direcção no que respeita a investimentos, decide sobre a organização do estabelecimento ou departamento; elabora e propõe planos de gestão dos recursos mobilizados pela exploração e planifica e assegura o funcionamento das estruturas administrativas. Aconselha a direcção no que respeita à política comercial e exerce a fiscalização dos custos. É ainda responsável pela gestão do pessoal. Pode representar a direcção dentro do âmbito dos poderes que por esta lhe sejam conferidos em matérias de contratação colectiva e em matéria contenciosa do tribunal de trabalho e ocupa-se dos serviços e relações com o pessoal, nomeadamente admissão, formação, valorização profissional e disciplina, nos termos da política definida pela direcção da empresa. Aconselha a direcção no que diz respeito à definição da política financeira, económica e comercial. Zela pelas especificações e normas de qualidade predefinidas na empresa.

*Subchefe de armazém.* — Coadjuva e pode substituir pontualmente o chefe de armazém no exercício das respectivas funções. Zela pelas especificações e normas de qualidade predefinidas na empresa.

*Subchefe de serviços administrativos.* — Coadjuva e pode substituir pontualmente o chefe de serviços administrativos no exercício das respectivas funções. Zela pelas especificações e normas de qualidade predefinidas na empresa.

*Subchefe de operações.* — Coadjuva e pode substituir pontualmente o chefe de operações no exercício das

respectivas funções. Zela pelas especificações e normas de qualidade predefinidas na empresa.

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

#### Declaração

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

- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;
- Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas;
- Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Floresta e Pecuária;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares dos Açores.

Lisboa, 28 de Abril de 2005. — A Direcção Nacional:  
*Joaquim Pereira Pires — Alfredo Filipe Cataluna Malveiro.*

Depositado em 6 de Maio de 2005, a fl. 91 do livro n.º 10, com o n.º 93/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

### **AE entre a TRIPUL — Sociedade de Gestão de Navios, L.<sup>da</sup>, e a FESMAR — Feder. de Sind. dos Trabalhadores do Mar — Alteração salarial e outras.**

Alteração salarial e outras ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2004.

#### CAPÍTULO I

#### Âmbito e vigência

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — O presente AE aplica-se em território nacional no âmbito da actividade dos transportes marítimos aos trabalhadores representados pelos sindicatos filiados na FESMAR — Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar, designadamente:

- SINCOMAR — Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;
- SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;
- SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;
- SMMCM — Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante;

que prestam serviço aos armadores identificados no anexo II, representados pela TRIPUL — Sociedade de Gestão de Navios, L.<sup>da</sup>, adiante designada por companhia.

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

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses e serão renegociadas anualmente, produzindo efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

3 a 7 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

Cláusula 15.<sup>a</sup>

## Alimentação

1 — (Mantém a redacção em vigor.)

2 — Sempre que em porto, por razões imperiosas, não seja fornecida alimentação, serão abonados aos tripulantes os seguintes montantes:

Pequeno-almoço — € 3;  
Almoço ou jantar — € 12;  
Ceia — € 3.

Cláusula 17.<sup>a</sup>

## Subsídio de função

1 e 2 — (Mantém a redacção em vigor.)

3 — Pelo exercício daquelas funções, será devido um subsídio de função, enquanto embarcado, no valor de € 300 mensais para o contramestre e de € 150 mensais para o marinheiro de 1.<sup>a</sup>

Cláusula 20.<sup>a</sup>

## Deslocação para embarque ou repatriamento

1, 2 e 3 — (Mantém a redacção em vigor.)

4 — As despesas de alojamento e alimentação são de conta da companhia. No entanto, por acordo entre a companhia e o tripulante, poderá o pagamento daquelas despesas ser substituído por uma ajuda de custo no valor de € 97,30 diários. Por cada dia de deslocação fora de Portugal continental, o tripulante receberá € 39,50 para pequenas despesas. Em Portugal continental, este abono será de € 14,20 diários.

5 e 6 — (Mantém a redacção em vigor.)

## Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho uma empresa e 150 trabalhadores.

## ANEXO I

## Retribuições em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2005

Função	Coluna A — Euros/mês	Coluna B — Euros/mês	Coluna C — Euros/mês	Coluna D — Euros/mês
Comandante .....	6 141,50	2 057,50	—	—
Chefe de máquinas .....	5 581,50	1 870	—	—
Imediato .....	5 124	1 717,50	—	—
Radiotécnico .....	3 961,50	1 717,50	60	8,85
Seg. of. máq. ....	5 012,50	1 717,50	—	—
1.º piloto .....	3 998	1 225	—	—
Of. ch. quarto nav. ....	3 517,50	1 076	—	—
Of. máq. ch. quarto .....	3 517,50	1 076	—	—
Enfermeiro .....	2 650	918	80	5,59
Contramestre .....	2 982	918	120	5,59
Electricista .....	2 982	918	120	5,59
Mecân. bordo .....	2 982	918	120	5,59
Dispenseiro .....	2 982	918	120	5,59
Bombeiro .....	2 849,50	882	120	5,03
Cozinheiro .....	2 849,50	882	120	5,03
Paiol. máquina .....	2 849,50	882	120	5,03
Paiol. câmaras .....	2 849,50	882	120	5,03
Mar. motorista .....	2 849,50	882	120	5,03
Marinh. 1.ª cl. ....	2 551,50	784	120	4,77
Aj. motorista .....	2 551,50	784	120	4,77
Marinh. 2.ª cl. ....	2 385	739	120	4,48
Emp. câmaras .....	2 385	739	120	4,48

## ANEXO II

Nome do navio	Armador	Registo
<i>Galp Setúbal</i> .....	S. M. Internacional — Transportes Marítimos, L. <sup>da</sup>	Madeira.
<i>Galp Leixões</i> .....	S. M. Internacional — Transportes Marítimos, L. <sup>da</sup>	Madeira.
<i>Galp Lisboa</i> .....	GASMAR — Transportes Marítimos, L. <sup>da</sup> .....	Madeira.
<i>Galp Aveiro</i> .....	S. M. Internacional — Transportes Marítimos, L. <sup>da</sup>	Madeira.

Nota. — As matérias não alteradas na presente revisão mantêm a redacção em vigor.

Lisboa, 21 de Abril de 2005.

Pela TRIPUL — Sociedade de Gestão de Navios, L.<sup>da</sup>:

*Luís Ourique Martins Carneiro*, gerente.  
*Carlos Alberto Oliveira dos Santos*, gerente.

Pela FESMAR — Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar, em representação dos seus sindicatos filiados:

SINCOMAR — Sindicato dos Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;  
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante,  
Energia e Fogueiros de Terra;

SMMCM — Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante;  
SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;

António Alexandre Picareta Delgado, membro do secretariado da FESMAR.  
José Manuel Morais Teixeira, membro do secretariado da FESMAR.  
João de Deus Gomes Pires, membro do secretariado da FESMAR.

Depositado em 3 de Maio de 2005, a fl. 91 do livro n.º 10, com o n.º 92/2005, nos termos do artigo 549.º, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços (confeitaria e conservação de fruta — administrativos) — Integração em níveis de qualificação.**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 2004:

1 — Quadros superiores:

Analista de sistemas.  
Chefe de contabilidade/técnico de contas.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe do centro de processamento e recolha de dados.  
Chefe dos serviços administrativos/chefe de escritório.  
Guarda-livros.  
Inspector administrativo.  
Programador de computador.  
Tesoureiro.

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

Encarregado de fogueiro.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de guarda-livros.  
Programador mecanográfico ou de peri-informática.  
Correspondente em línguas estrangeiras.  
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras.  
Escriturário especializado.  
Secretário de direcção.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Caixa.  
Escriturário.  
Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa.  
Operador de computador.  
Controlador de aplicação.

5.3 — Produção:

Fogueiro.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):  
6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Dactilógrafo.  
Telefonista.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):  
7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Contínuo.

A — Praticantes e aprendizes:

Estagiário.

**Profissões integráveis em dois níveis de qualificação (profissões integráveis num ou noutro nível, consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa).**

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos.

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

Chefe de departamento ou chefe de divisão.  
Chefe de secção.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Recepcionista.

**CCT entre a UAEDS — União das Assoc. Empresariais do Dist. de Santarém e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços de Portugal — Integração em níveis de qualificação.**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se a integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelas convenções colectivas de trabalho mencionadas em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 2004:

1 — Quadros superiores:

Contabilista.  
Director de serviços.  
Gerente comercial.  
Gerente de zona.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Gerente de loja.  
Guarda-livros.  
Planeador de informática.  
Programador de informática.

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

Caixeiro chefe de secção.  
Caixeiro-encarregado.  
Encarregado de armazém.  
Encarregado de electricista.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Secretário de direcção.  
Técnico de compras.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Caixa.  
Operador de computador.

5.2 — Comércio:

Caixeiro.  
Caixeiro-viajante.  
Promotor de vendas.  
Técnico de vendas.

5.3 — Produção:

Mecânico de máquinas de escritório.  
Oficial electricista.

5.4 — Outros:

Fiel de armazém.  
Motorista de pesados e ligeiros.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Caixa de comércio.  
Cobrador.  
Distribuidor-embalador.  
Operador de supermercado.  
Telefonista.

6.2 — Produção:

Alcatifador.  
Bordador.  
Costureiro.  
Meio-oficial relojoeiro.  
Pré-oficial electricista.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Contínuo.  
Paquete (\*).  
Vigilante.

7.2 — Produção:

Servente.  
Servente de limpeza.

A — Praticantes e aprendizes:

Aprendizes.  
Escriturário de 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup> — estagiário.  
Estagiários.

**Profissões integráveis em dois níveis de qualificação (profissões integráveis num ou noutro nível, consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa).**

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos.

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

Chefe de departamento ou chefe de divisão.  
Chefe de secção.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Recepcionista.

(\*) O pacote desempenha as mesmas tarefas do contínuo e dado a idade do trabalhador não constituir um elemento de diferenciação do conceito de profissão, deverá ter o mesmo nível de qualificação do contínuo.

**AE entre a VALORSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa (Norte), S. A., e o SINQUIFA — Sind. dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas e entre a mesma empresa e o SINDEL — Sind. Nacional da Ind. e da Energia — Integração em níveis de qualificação.**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelas convenções colectivas de trabalho mencionadas em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 34, de 15 de Setembro de 2004, e 37, de 8 de Outubro de 2004:

1 — Quadros superiores:

Engenheiro especializado.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Assistente de gestão.  
Secretário(a) de administração.  
Técnico de recursos humanos.  
Técnico(a) de comunicação e imagem II.

2.2 — Técnicos da produção e outros:

Chefe de manutenção eléctrica.  
Chefe de manutenção mecânica.  
Chefe de turno.  
Técnico(a) de engenharia.

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

Encarregado.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Gestor(a) de stocks.  
Secretário(a).  
Técnico(a).  
Técnico(a) administrativo(a) II.  
Técnico(a) de comunicação e imagem I.

4.2 — Produção:

Preparador de trabalho.  
Técnico(a) de equipamento eléctrico altamente especializado.  
Técnico(a) de equipamento mecânico altamente especializado.  
Técnico(a) de planeamento e controlo industrial.  
Técnico(a) de prevenção de higiene e segurança I.

Técnico(a) de prevenção de higiene e segurança II.  
Técnico(a) de processos laboratoriais.  
Técnico(a) de sistemas de exploração.  
Técnico(a) industrial.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Técnico(a) administrativo(a) I.

5.3 — Produção:

Analista químico (de acordo com o descritivo funcional).

Electricista industrial.

Mecânico(a) industrial.

Operador(a) de central/inertização.

Operador(a) de central/ITVE.

Operador(a) de equipamentos/ETAR.

Operador(a) de máquinas e veículos especiais.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Operador de vigilância e pesagem.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Auxiliar.

7.2 — Produção:

Operador(a) semiespecializado(a).

**Profissões integráveis em dois níveis de qualificação (profissões integráveis num ou noutro nível, consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa).**

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos.

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

Chefe de departamento.

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos da produção e outros.

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

Encarregado geral.

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

5 — Profissionais qualificados.

5.3 — Produção:

Chefe de equipa de caracterização.

Técnico(a) de equipamento eléctrico.

Técnico(a) de equipamento mecânico.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Telefonista-recepcionista.

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

**Alteração aos estatutos do Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Sul, que passa a denominar-se Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Curtumes.**

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 14 e 15 de Abril de 2005, aos estatutos publicados no *Diário do Governo*, 3.<sup>a</sup> série, n.º 203 (suplemento),

de 3 de Setembro de 1975, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.<sup>a</sup> série, n.º 21, de 15 de Novembro de 1996:

#### CAPÍTULO I

##### Denominação, âmbito e sede

##### Artigo 1.º

O Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Curtumes do Sul é a associação

sindical constituída pelos trabalhadores nele filiados que exercem ou exerceram a sua actividade nas indústrias têxteis, do vestuário e confecção, de tinturarias e lavandarias, de chapelaria, do calçado, malas e componentes, da cordoaria e redes, do couro, peles e restantes afins, bem como pelos trabalhadores que exercem profissões características daquelas indústrias noutros sectores de actividade que não sejam representados por outros sindicatos.

#### Artigo 2.º

1 — O Sindicato exerce a sua actividade nos distritos de Lisboa, Setúbal, Évora, Beja, Portalegre, Faro, Santarém e Leiria.

2 — No distrito de Leiria o Sindicato só exerce actividade no sector de calçado, malas, afins e curtumes.

#### Artigo 3.º

O Sindicato tem a sua sede em Lisboa.

### CAPÍTULO II

#### Natureza e princípios fundamentais

#### Artigo 4.º

O Sindicato é uma organização sindical de classe que reconhece o papel determinante da luta de classes na evolução histórica da humanidade e defende os legítimos direitos, interesses e aspirações colectivas e individuais dos trabalhadores.

#### Artigo 5.º

O Sindicato orienta a sua acção pelos princípios da liberdade, da unidade, da democracia, da independência, da solidariedade e do sindicalismo de massas.

#### Artigo 6.º

O princípio da liberdade sindical, reconhecido e defendido pelo Sindicato, garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem, independentemente das suas opções políticas ou religiosas e sem discriminação de sexo, raça, etnia ou nacionalidade.

#### Artigo 7.º

O Sindicato defende a unidade dos trabalhadores e do movimento sindical como condição e garantia da defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores, combatendo todas as acções tendentes à sua divisão.

#### Artigo 8.º

1 — A democracia sindical regula toda a orgânica e vida interna do Sindicato, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados.

2 — A democracia sindical que o Sindicato preconiza assenta na participação activa dos associados do Sindicato na definição das suas reivindicações e dos seus objectivos programáticos, na eleição e destituição dos seus dirigentes, na liberdade de expressão e na discussão de todos os pontos de vista existentes no seio dos trabalhadores e no respeito integral pelas decisões maio-

ritariamente expressas, resultantes de um processo decisório democrático que valorize o contributo de todos.

#### Artigo 9.º

O Sindicato define os seus objectivos e desenvolve a sua actividade com total independência em relação ao patronato, ao Estado, a confissões religiosas, partidos políticos ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical.

#### Artigo 10.º

O Sindicato cultiva e promove os valores da solidariedade de classe e internacionalista e propugna pela sua materialização, combatendo o egoísmo individualista e corporativo, lutando pela emancipação social dos trabalhadores portugueses e de todo o mundo e pelo fim da exploração capitalista e da dominação imperialista.

#### Artigo 11.º

O Sindicato assenta a sua acção na permanente audição e mobilização dos trabalhadores e na intervenção de massas nas diversas formas de luta pela defesa dos seus direitos e interesses e pela elevação da sua consciência política e de classe.

#### Artigo 12.º

O Sindicato, como afirmação concreta dos princípios enunciados, é filiado:

- a) Na Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal;
- b) Na Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional, bem como as uniões sindicais dos distritos do âmbito do Sindicato.

### CAPÍTULO III

#### Objectivos e competências

#### Artigo 13.º

O Sindicato tem por objectivos, em especial:

- a) Organizar os trabalhadores para a defesa dos seus direitos colectivos e individuais;
- b) Promover, organizar e apoiar acções conducentes à satisfação das reivindicações dos trabalhadores de acordo com a sua vontade democrática;
- c) Alicerçar a solidariedade e a unidade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência de classe, sindical e política;
- d) Defender as liberdades democráticas, os direitos e conquistas dos trabalhadores e das suas organizações, combatendo a subversão do regime democrático e reafirmando a sua fidelidade ao projecto de justiça social iniciado com a Revolução de Abril;
- e) Desenvolver um sindicalismo de intervenção e transformação com a participação dos trabalhadores na luta pela sua emancipação e pela construção de uma sociedade mais justa e fraterna sem exploração do homem pelo homem.



#### Artigo 14.º

Ao Sindicato compete, nomeadamente:

- a) Celebrar convenções colectivas de trabalho;
- b) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, quando solicitado para o efeito por outras organizações sindicais ou por organismos oficiais;
- c) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- d) Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis, instrumentos de regulamentação colectiva e regulamentos de trabalho na defesa dos interesses dos trabalhadores;
- e) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais e em todos os casos de despedimento;
- f) Prestar assistência sindical, jurídica ou outra aos associados nos conflitos resultantes de relações profissionais;
- g) Gerir e participar na gestão, em colaboração com outras associações sindicais, das instituições de segurança social e outras organizações que visem satisfazer os interesses dos trabalhadores;
- h) Participar nas iniciativas e apoiar as acções desenvolvidas pelas estruturas sindicais superiores em que está filiado, bem como levar à prática as deliberações dos órgãos dessas estruturas tomadas democraticamente e de acordo com os respectivos estatutos;
- i) Cooperar com as comissões de trabalhadores no exercício das suas atribuições, com respeito pelo princípio da independência de cada organização;
- j) Filiar-se em associações de campismo, caravanesmo ou outras que visem a satisfação dos interesses sociais, culturais ou recreativos dos trabalhadores;
- k) Promover iniciativas de carácter cultural, profissional e científico e outras de interesse formativo para os trabalhadores.

### CAPÍTULO IV

#### Associados

##### Artigo 15.º

Têm o direito de se filiar no Sindicato todos os trabalhadores que estejam nas condições previstas no artigo 1.º dos presentes estatutos e exerçam a sua actividade na área indicada no artigo 2.º

##### Artigo 16.º

1 — A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção central, que deverá decidir no prazo máximo de oito dias após a apresentação do pedido.

2 — A direcção central comunicará a sua decisão ao interessado e às estruturas existentes no local de trabalho e na região a que o trabalhador pertence.

3 — Da decisão da direcção central cabe recurso para a assembleia geral, que o apreciará na primeira reunião que ocorrer após a sua interposição, salvo se já tiver sido convocada ou se se tratar de assembleia geral eleitoral.

4 — Têm legitimidade para interpor recurso o interessado e qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

##### Artigo 17.º

São direitos dos associados:

- a) Eleger, ser eleito e destituir os órgãos do Sindicato nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- b) Participar em todas as deliberações que lhe digam directamente respeito;
- c) Participar nas actividades do Sindicato a todos os níveis, nomeadamente nas reuniões da assembleia geral, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;
- d) Beneficiar da acção desenvolvida pelo Sindicato e pelas estruturas sindicais em que este está inserido em defesa dos interesses profissionais, económicos e culturais comuns a todos os associados ou dos seus interesses específicos;
- e) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato ou por quaisquer instituições ou cooperativas de que faça parte ou de organizações em que o Sindicato esteja filiado, nos termos dos respectivos estatutos;
- f) Ser informado, regularmente, da actividade desenvolvida pelo Sindicato e pelas estruturas sindicais em que está inserido;
- g) Requerer a convocação dos órgãos de participação directa dos associados, designadamente da assembleia geral, nos termos previstos nos presentes estatutos;
- h) Exprimir os seus pontos de vista sobre todas as questões do interesse dos trabalhadores e formular livremente as críticas que tiver por convenientes à actuação e às decisões dos diversos órgãos do Sindicato, mas sempre no seu seio e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas;
- i) Exercer o direito de tendência de acordo com o disposto no artigo seguinte.

##### Artigo 18.º

1 — O Sindicato, pela sua própria natureza unitária, reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião político-ideológicas cuja organização é, no entanto, exterior ao movimento sindical e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.

2 — As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos.

3 — As correntes de opinião podem exercer a sua influência e participação sem que esse direito em circunstância alguma possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

4 — As formas de participação e expressão das diversas correntes de opinião nos órgãos do Sindicato subordinam-se às normas regulamentares definidas e aprovadas pelos órgãos competentes.

## Artigo 19.º

São deveres dos associados:

- a) Participar nas actividades do Sindicato e manter-se delas informado, nomeadamente participando nas reuniões da assembleia geral e desempenhando as funções para que for eleito ou nomeado, salvo por motivos devidamente justificados;
- b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos e regulamentos do Sindicato, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- c) Apoiar activamente as acções do Sindicato na prossecução dos seus objectivos;
- d) Divulgar os princípios fundamentais e objectivos do Sindicato com vista ao alargamento da sua influência e da do movimento sindical;
- e) Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses colectivos dos trabalhadores;
- f) Fortalecer a organização e a acção sindical nos locais de trabalho, incentivando a participação do maior número de trabalhadores na actividade sindical e promovendo a aplicação prática das orientações definidas pelo Sindicato;
- g) Contribuir para a sua educação sindical, cultural e política, bem como para a dos demais trabalhadores;
- h) Divulgar as edições do Sindicato;
- i) Pagar mensalmente a quotização, salvo nos casos em que deixarem de receber as respectivas retribuições por motivo de doença ou desemprego;
- j) Comunicar ao Sindicato, no prazo máximo de 15 dias, a mudança de residência, a reforma, a incapacidade por doença, a situação de desemprego e, ainda, quando deixar de exercer a actividade profissional no âmbito do Sindicato.

## Artigo 20.º

Perdem a qualidade de associados os trabalhadores que:

- a) Deixarem voluntariamente de exercer a actividade profissional ou deixarem de a exercer na área do Sindicato, excepto quando deslocados;
- b) Se retirarem voluntariamente desde que o façam mediante comunicação por escrito à direcção central;
- c) Hajam sido punidos com a sanção de expulsão;
- d) Deixarem de pagar as quotas sem motivo justificado durante seis meses e se, depois de avisados por escrito pelo Sindicato, não efectuarem o pagamento no prazo de um mês a contar a partir da data da recepção do aviso.

## Artigo 21.º

1 — Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo os casos de expulsão, em que o pedido de readmissão deverá ser apreciado pela assembleia de delegados e votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos votos validamente expressos.

2 — Da decisão da assembleia de delegados cabe recurso para a assembleia geral.

## Artigo 22.º

1 — Os trabalhadores impedidos por doença e nas situações de desemprego e reforma, desde que tenham feito a comunicação a que se refere a alínea j) do artigo 19.º, não perdem a qualidade de associados, gozando dos direitos dos demais associados, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Os associados reformados só poderão eleger e ser eleitos para os órgãos dirigentes da organização sindical dos reformados do Sindicato, de que passarão a fazer parte, podendo ainda participar em todas as deliberações e actividades do Sindicato que lhes digam directamente respeito.

## Artigo 23.º

Os associados que deixarem de pagar quotas sem motivo justificado durante mais de dois meses não poderão exercer os direitos previstos nas alíneas a), c), e), g) e i) do artigo 17.º dos presentes estatutos até à regularização do seu pagamento.

## CAPÍTULO V

### Regime disciplinar

## Artigo 24.º

Podem ser aplicadas aos associados as sanções de repreensão, de suspensão até 12 meses e de expulsão.

## Artigo 25.º

Incorrem nas sanções referidas no artigo anterior, consoante a gravidade da infracção, os associados que:

- a) Não cumpram de forma injustificada os deveres previstos no artigo 19.º;
- b) Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;
- c) Pratiquem actos lesivos dos interesses e direitos do Sindicato ou dos trabalhadores.

## Artigo 26.º

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar.

## Artigo 27.º

1 — O poder disciplinar será exercido pela direcção central, a qual nomeará, para o efeito, uma comissão de inquérito.

2 — A direcção central poderá, por proposta da comissão de inquérito, suspender preventivamente o associado a quem foi instaurado processo disciplinar, e, antes de proferida a decisão pela direcção central, o processo será remetido à assembleia de delegados, para que emita o seu parecer.

3 — Da decisão da direcção central cabe recurso para a assembleia geral, que decidirá em última instância.

4 — O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião que ocorrer após a decisão, salvo se a assembleia geral já tiver sido convocada ou se se tratar de assembleia geral eleitoral.

## CAPÍTULO VI

### Organização do Sindicato

#### SECÇÃO I

##### Princípios gerais

###### Artigo 28.º

1 — O Sindicato é a associação sindical de base da estrutura do movimento sindical a quem cabe a direcção de toda a actividade sindical no respectivo âmbito.

2 — A estrutura do Sindicato, a sua organização e actividade assentam na participação activa e directa dos trabalhadores desde o local de trabalho e desenvolve-se, predominantemente, a partir das organizações sindicais da empresa ou do estabelecimento.

#### SECÇÃO II

##### Organização sindical nos locais de trabalho

###### Artigo 29.º

A estrutura do Sindicato nos locais de trabalho é constituída pela secção sindical, cujos órgãos são:

- a) Plenário dos trabalhadores;
- b) Delegados sindicais;
- c) Comissão sindical e intersindical.

###### Artigo 30.º

1 — A secção sindical é constituída pelos trabalhadores sindicalizados que exercem a sua actividade em determinada empresa ou estabelecimento.

2 — Poderão participar na actividade da secção sindical os trabalhadores da empresa ou estabelecimento não sindicalizados desde que assim o deliberem os trabalhadores sindicalizados, a quem incumbe definir a forma dessa participação.

###### Artigo 31.º

Compete à secção sindical o exercício da actividade sindical na empresa ou no estabelecimento, bem como participar através dos respectivos órgãos na actividade sindical desenvolvida pelo Sindicato a todos os níveis.

###### Artigo 32.º

O plenário de trabalhadores é o órgão deliberativo do colectivo dos trabalhadores que constituem a secção sindical.

###### Artigo 33.º

1 — Os delegados sindicais são associados do Sindicato eleitos pelos trabalhadores por voto directo e secreto que actuam como elementos de coordenação e dinamização da actividade sindical nos locais de trabalho e participam nos órgãos do Sindicato nos termos previstos nos presentes estatutos.

2 — Os delegados sindicais exercem a sua actividade junto das empresas, no Sindicato ou nos diversos locais de trabalho de uma mesma empresa ou em determinadas áreas geográficas quando a dispersão de trabalhadores por locais de trabalho o justificar.

###### Artigo 34.º

Na dinamização da necessária e permanente interligação entre os associados e o Sindicato, são atribuições dos delegados sindicais:

- a) Informar os trabalhadores da actividade sindical, assegurando, nomeadamente, que os comunicados e as demais informações do Sindicato cheguem a todos os associados;
- b) Estimular a participação activa dos trabalhadores na vida sindical, motivando, nomeadamente, a sua inscrição no Sindicato no caso de não serem filiados;
- c) Promover a institucionalização da secção sindical onde esta não exista, bem como a constituição de comissões sindicais ou intersindicais;
- d) Zelar pelo rigoroso cumprimento das disposições contratuais, regulamentares e legais na defesa dos interesses dos trabalhadores ao nível dos locais de trabalho e, se necessário, aconselhar e acompanhar a comunicação de irregularidades ao Sindicato;
- e) Cobrar ou controlar a cobrança e remessa ao Sindicato da quotização sindical;
- f) Colaborar com a direcção central e os órgãos regionais ou sectoriais do Sindicato, participando, nomeadamente, nos órgãos do Sindicato, nos termos estatutariamente previstos;
- g) Exercer as demais actividades que lhes sejam solicitadas pela direcção central ou por outros órgãos do Sindicato.

###### Artigo 35.º

1 — A comissão sindical e intersindical são constituídas pelos delegados sindicais de uma empresa ou estabelecimento que pertençam, respectivamente, a um só sindicato ou a vários sindicatos da mesma confederação de sindicatos.

2 — No caso de o número de delegados sindicais que constituem a comissão sindical ou intersindical o justificar, estas poderão eleger, de entre os seus membros, um secretariado, definindo as suas funções.

###### Artigo 36.º

A comissão sindical ou intersindical é o órgão de direcção e coordenação da actividade da(s) secção(ões) sindical(ais) de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos e as deliberações dos órgãos competentes do Sindicato.

## SECÇÃO III

### Organização regional

#### Artigo 37.º

1 — A delegação é a estrutura do Sindicato de base regional em que participam directamente os trabalhadores sindicalizados da respectiva área.

2 — As delegações poderão ser delegações locais e distritais.

3 — As delegações locais abrangem determinadas zonas de um concelho ou de um ou mais concelhos, e as delegações distritais têm âmbito distrital ou pluridistrital.

4 — A deliberação de constituir delegações e a definição do seu âmbito compete à direcção central, ouvidos os trabalhadores interessados.

#### Artigo 38.º

São órgãos das delegações:

Das delegações locais:

- A assembleia local;
- A assembleia de delegados local;
- A direcção local;

Das delegações distritais:

- A assembleia distrital;
- A assembleia de delegados distrital;
- A direcção distrital.

#### Artigo 39.º

1 — A assembleia local e a assembleia distrital são constituídas pelos associados inscritos na área da respectiva delegação que estejam no pleno gozo dos seus direitos.

2 — A mesa da assembleia local e distrital são constituídas pelas direcções das respectivas delegações.

3 — O funcionamento da assembleia local e distrital rege-se-á pelo regulamento da assembleia geral, com as necessárias adaptações.

#### Artigo 40.º

1 — As assembleias de delegados local e distrital são constituídas pelos delegados sindicais associados do Sindicato que exerçam a sua actividade na área da delegação.

2 — A convocação das assembleias de delegados local ou distrital pode ser feita pela direcção da respectiva delegação ou pela direcção central por meio de circular enviada a todos os seus membros com a antecedência mínima de oito dias, que, em caso de urgência, poderá ser de vinte e quatro horas, e através do meio de comunicação que considere mais eficaz.

3 — As assembleias de delegados local ou distrital poderão reunir por sectores de actividade ou categorias

profissionais, para debater assuntos específicos dos trabalhadores de determinado sector de actividade ou categoria profissional.

#### Artigo 41.º

1 — As direcções locais são constituídas por membros da direcção central, sendo o seu número fixado entre um mínimo de três e um máximo de cinco membros.

2 — As direcções distritais são constituídas pelos membros da direcção central provenientes dos respectivos distritos, sendo o seu número fixado entre um mínimo de três e um máximo de sete membros.

#### Artigo 42.º

Compete às direcções local e distrital, em especial:

- a) Dirigir e coordenar a actividade da respectiva delegação de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos e as deliberações dos órgãos do Sindicato;
- b) Submeter à apreciação da direcção central os assuntos sobre os quais esta deva pronunciar-se.

#### Artigo 43.º

1 — A direcção local ou distrital reúne sempre que necessário e, em princípio, de 30 em 30 dias, sendo as deliberações tomadas por simples maioria dos membros presentes.

2 — A direcção local ou distrital só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

#### Artigo 44.º

1 — Serão objecto de regulamento:

- a) O funcionamento da secção sindical e da comissão sindical ou intersindical;
- b) A eleição, o mandato e a exoneração dos delegados sindicais;
- c) O funcionamento das delegações ou de outras formas de organização descentralizada do Sindicato;
- d) O funcionamento das secções sectoriais/subsectoriais e profissionais.

2 — Os regulamentos referidos na alínea a) do número anterior serão aprovados pela respectiva secção sindical da empresa, estabelecimento, unidade de produção ou serviço, e os referidos nas alíneas b), c) e d) do mesmo número pela assembleia geral, não podendo em caso algum contrariar o princípio definido nos presentes estatutos.

## SECÇÃO IV

### Organização central

#### SUBSECÇÃO I

#### Disposições gerais

#### Artigo 45.º

1 — Os órgãos centrais do Sindicato são os seguintes:

- a) A assembleia geral;
- b) A mesa da assembleia geral;

- c) A direcção central;
- d) A comissão executiva;
- e) A assembleia de delegados;
- f) O conselho fiscalizador.

2 — Os órgãos dirigentes do Sindicato são a direcção central, a mesa da assembleia geral, o conselho fiscalizador e as direcções distritais e locais.

#### Artigo 46.º

Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção central e do conselho fiscalizador são eleitos pela assembleia geral de entre os associados do Sindicato no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

#### Artigo 47.º

A duração do mandato dos membros eleitos do Sindicato, a qualquer nível e, nomeadamente, da mesa da assembleia geral, da direcção central e do conselho fiscalizador, é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

#### Artigo 48.º

1 — O exercício dos cargos associativos é gratuito.

2 — Os membros eleitos do Sindicato que por motivos do desempenho das suas funções percam toda ou parte da retribuição regularmente auferida pelo seu trabalho têm direito ao reembolso pelo Sindicato das importâncias correspondentes.

#### Artigo 49.º

1 — Os membros eleitos podem ser destituídos pelo órgão que os elegeu, desde que em reunião que haja sido convocada expressamente para este efeito com a antecedência mínima de 15 dias e desde que votada por pelo menos dois terços do número total de associados presentes.

2 — O órgão que destituir, pelo menos, 50 % dos membros de um ou mais órgãos elegerá uma comissão provisória em substituição do órgão ou dos órgãos destituídos.

3 — Se os membros destituídos nos termos dos números anteriores não atingirem a percentagem referida no n.º 2, a substituição só se verificará a pedido dos restantes membros do respectivo órgão.

4 — Nos casos previstos no n.º 2, realizar-se-ão eleições extraordinárias para o órgão ou os órgãos cujos membros tiverem sido destituídos no prazo máximo de 90 dias, salvo se essa destituição se verificar no último ano do mandato, caso em que a comissão provisória eleita exercerá as funções até ao seu termo.

5 — O órgão ou órgãos eleitos nos termos do número anterior completarão o mandato do órgão ou órgãos substituídos.

6 — O disposto nos n.ºs 1, 2, 3, 4 e 5 aplicar-se-á aos casos de renúncia, abandono de funções ou impedimento dos membros de qualquer órgão.

7 — Considera-se abandono de funções o facto de o membro eleito de um órgão não comparecer para

desempenhar o seu cargo no prazo de 30 dias após a convocação ou faltar injustificadamente a cinco reuniões do órgão a que pertencer.

8 — A declaração de abandono de funções é da competência da mesa da assembleia geral, a pedido dos restantes membros do respectivo órgão.

#### Artigo 50.º

O funcionamento de cada um dos órgãos do Sindicato será objecto de regulamento a aprovar pelo próprio órgão, salvo disposição em contrário, mas em caso algum poderão contrariar o disposto nos presentes estatutos.

#### Artigo 51.º

Os órgãos do Sindicato só poderão deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

#### Artigo 52.º

1 — As deliberações dos órgãos do Sindicato são tomadas por maioria simples, salvo disposição legal ou estatutária em contrário.

2 — Em caso de empate, proceder-se-á a nova votação e, caso o empate se mantenha, fica a deliberação adiada para nova reunião.

3 — Das reuniões deverá sempre lavrar-se acta.

### SUBSECÇÃO II

#### Assembleia geral

#### Artigo 53.º

A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do Sindicato e é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

#### Artigo 54.º

Compete, em especial, à assembleia geral:

- a) Eleger os membros da mesa da assembleia geral, da direcção central e do conselho fiscalizador;
- b) Aprovar o orçamento e o relatório de actividades e as contas;
- c) Deliberar sobre a destituição dos membros da mesa da assembleia geral, da direcção central e do conselho fiscalizador;
- d) Autorizar a direcção central a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- e) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do Sindicato ou entre estes e os associados, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo de processos a fim de habilitar a assembleia geral a decidir conscientemente;
- f) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direcção central e da assembleia de delegados;
- g) Deliberar sobre a alteração aos estatutos;
- h) Deliberar sobre a integração, fusão ou dissolução do Sindicato e consequente liquidação do seu património;

- i) Aprovar os regulamentos previstos nos presentes estatutos;
- j) Definir as formas de exercício do direito de tendência.

#### Artigo 55.º

1 — A assembleia geral reunirá, obrigatoriamente, em sessão ordinária duas vezes por ano para exercer as atribuições previstas na alínea *b)* do artigo 54.º até 31 de Dezembro e 31 de Março, respectivamente, e de quatro em quatro anos, para exercer as atribuições previstas na alínea *a)* do mesmo artigo.

2 — A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária:

- a) Sempre que a mesa da assembleia geral o entender necessário;
- b) A solicitação da direcção central;
- c) A solicitação da comissão executiva;
- d) A solicitação da assembleia de delegados;
- e) A requerimento de pelo menos um décimo ou 200 dos associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3 — Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos.

4 — Nos casos previstos nas alíneas *b)*, *c)*, *d)* e *e)* do n.º 2, o presidente da mesa deverá convocar a assembleia geral de forma que esta se realize no prazo máximo de 30 dias após a recepção do requerimento, salvo motivo justificado, em que o prazo máximo é de 60 dias.

#### Artigo 56.º

1 — A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa da assembleia geral ou, em caso de impedimento, por um dos secretários através de anúncios convocatórios publicados em pelo menos um dos jornais mais lidos da área em que o Sindicato exerce a sua actividade, com a antecedência mínima de 15 dias.

2 — Nos casos em que as reuniões sejam convocadas para os fins constantes das alíneas *b)*, *c)*, *f)* e *g)* do artigo 54.º, o prazo mínimo para a publicação dos anúncios convocatórios é de 30 dias e, se se tratar de assembleia geral eleitoral, o prazo é de 45 dias.

#### Artigo 57.º

1 — As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada desde que esteja presente a maioria dos sócios ou trinta minutos mais tarde com a presença de qualquer número de sócios, salvo disposição em contrário.

2 — As reuniões extraordinárias requeridas pelos associados ao abrigo do disposto na alínea *e)* do artigo 55.º não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços do número de requerentes.

#### Artigo 58.º

1 — As reuniões da assembleia geral poderão realizar-se num único local ou em diversos locais, dentro

da área de actividade do Sindicato, no mesmo dia ou em dias diferentes.

2 — Compete à mesa da assembleia geral deliberar sobre a forma da realização da assembleia geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar a mais ampla participação dos associados.

#### SUBSECÇÃO III

##### Mesa da assembleia geral

#### Artigo 59.º

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e dois secretários.

2 — Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente será substituído por um dos secretários, a designar entre si.

#### Artigo 60.º

Compete à mesa da assembleia geral:

- a) Convocar e presidir às reuniões da assembleia geral, assegurando o bom andamento dos trabalhos;
- b) Dar conhecimento à assembleia geral das propostas e dos projectos de deliberação e requerimento, depois de verificar a sua regularidade, e pô-los à discussão;
- c) Elaborar as actas das reuniões da assembleia geral;
- d) Dar posse aos novos membros eleitos para os corpos gerentes.

#### SUBSECÇÃO IV

##### Direcção central

#### Artigo 61.º

A direcção central do Sindicato é constituída por um mínimo de 11 e um máximo de 20 membros eleitos pela assembleia geral.

#### Artigo 62.º

Compete à direcção central, em especial:

- a) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
- b) Dirigir e coordenar a actividade do Sindicato de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos e as deliberações da assembleia geral;
- c) Promover a discussão colectiva das grandes questões que forem colocadas ao Sindicato e ao movimento sindical, com vista à adequação permanente da sua acção em defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores;
- d) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais ela deva pronunciar-se;
- e) Apresentar anualmente à assembleia geral o relatório de actividades e as contas, bem como o plano de actividades e o orçamento para o ano seguinte, acompanhados dos respectivos pareceres do conselho fiscalizador;
- f) Apreciar regularmente a actividade desenvolvida pela comissão executiva ou por qualquer dos seus membros;

- g) Aceitar e recusar os pedidos de inscrição de associados;
- h) Exercer o poder disciplinar;
- i) Eleger e destituir a comissão executiva e o presidente ou coordenador;
- j) Aprovar o regulamento do seu funcionamento.

#### Artigo 63.º

1 — A direcção central, na sua primeira reunião, deverá:

- a) Eleger, de entre os seus membros, uma comissão executiva, fixando o número dos membros desta;
- b) Definir as funções dos restantes membros;
- c) Aprovar o regulamento do seu funcionamento.

2 — A direcção central deverá, por proposta da comissão executiva, eleger, de entre os membros desta, um presidente ou coordenador, cujas funções serão fixadas no respectivo regulamento.

3 — A direcção central poderá delegar poderes na comissão executiva, bem como constituir mandatários para a prática de certos e determinados actos, devendo, para tal, fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

4 — Para obrigar o Sindicato é necessária a assinatura de pelo menos dois membros da direcção central.

#### Artigo 64.º

1 — A direcção central reúne sempre que necessário e, no mínimo, de dois em dois meses.

2 — A direcção central reúne extraordinariamente:

- a) Por deliberação própria;
- b) Sempre que a comissão executiva o entender necessário.

#### Artigo 65.º

1 — As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos seus membros.

2 — A direcção central só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

#### SUBSECÇÃO V

##### Comissão executiva

#### Artigo 66.º

A comissão executiva é constituída por membros eleitos pela direcção central, de entre si, e é presidida pelo presidente ou coordenador da direcção central.

#### Artigo 67.º

Compete à comissão executiva, de acordo com as deliberações da direcção central, assegurar com carácter permanente:

- a) A aplicação das deliberações da direcção central e o acompanhamento da sua execução;
- b) A coordenação da acção sindical nas diversas regiões;

- c) Assegurar o regular funcionamento e a gestão corrente do Sindicato, designadamente nos domínios patrimonial, administrativo, financeiro e do pessoal;
- d) Elaborar e apresentar anualmente à direcção central as contas do exercício anterior, bem como o seu relatório justificativo e o orçamento para o ano seguinte;
- e) Assegurar ao conselho fiscalizador as condições e os apoios necessários ao desempenho das suas competências;
- f) Elaborar o inventário dos haveres do Sindicato, que será conferido e assinado no acto da posse de cada nova direcção central;
- g) Exercer as demais funções que lhe forem cometidas pela direcção central.

#### Artigo 68.º

1 — A comissão executiva reúne sempre que necessário e, em princípio, quinzenalmente, sendo as suas deliberações tomadas por simples maioria de votos dos membros presentes.

2 — A comissão executiva só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

#### SUBSECÇÃO VI

##### Assembleia de delegados

#### Artigo 69.º

A assembleia de delegados é constituída por todos os delegados sindicais associados do Sindicato.

#### Artigo 70.º

1 — O funcionamento da assembleia de delegados será objecto de regulamento a aprovar pela assembleia geral, que, em caso algum, poderá contrariar o disposto nos presentes estatutos.

2 — A assembleia de delegados poderá reunir por áreas regionais, sectores de actividade ou categorias profissionais para debater assuntos de interesse específico dos trabalhadores de determinada área geográfica, sector de actividade ou categoria profissional.

#### Artigo 71.º

Compete, em especial, à assembleia de delegados:

- a) Discutir e analisar a situação político-sindical na perspectiva da defesa dos interesses imediatos dos trabalhadores;
- b) Apreciar a acção sindical desenvolvida com vista ao seu aperfeiçoamento e à sua coordenação;
- c) Dinamizar, em colaboração com a direcção central, a execução das deliberações dos órgãos do Sindicato tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- d) Definir a forma de cobrança da quotização sindical por proposta da direcção central;
- e) Deliberar sobre o pedido de readmissão de associados que tenham sido expulsos;

- f) Dar parecer nos processos disciplinares instaurados aos associados;
- g) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela direcção central.

#### Artigo 72.º

1 — A assembleia de delegados reunirá em sessão ordinária:

- a) Trimestralmente para exercer as atribuições constantes das alíneas a) e b) do artigo 71.º

2 — A assembleia de delegados reunirá ainda em sessão extraordinária:

- a) Por iniciativa da respectiva mesa;
- b) A solicitação da direcção central ou da comissão executiva;
- c) A requerimento de, pelo menos, um décimo dos seus membros.

3 — Os pedidos de convocação da assembleia de delegados deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, à respectiva mesa, deles constando uma proposta de ordem de trabalho.

#### Artigo 73.º

1 — A convocação da assembleia de delegados é feita pela respectiva mesa, através de convocatórias a enviar a cada um dos seus membros, com a antecedência mínima de oito dias.

2 — Em caso de urgência devidamente justificada, a convocação da assembleia de delegados poderá ser feita com a antecedência mínima de vinte e quatro horas e através do meio de comunicação que se considerar mais eficaz.

### SUBSECÇÃO VII

#### Conselho fiscalizador

#### Artigo 74.º

1 — O conselho fiscalizador é constituído por três membros, que, de entre si, designarão um como coordenador.

2 — Os membros do conselho fiscalizador são eleitos quadrienalmente pela assembleia geral.

3 — Os membros do conselho fiscalizador podem participar, embora sem direito de voto, na reunião da assembleia de delegados que deliberar sobre o disposto na alínea d) do artigo 71.º

#### Artigo 75.º

Compete ao conselho fiscalizador fiscalizar o cumprimento dos estatutos e regulamentos do Sindicato e dar parecer sobre o relatório de actividades e as contas, bem como sobre o plano de actividades e o orçamento apresentado pela direcção central.

#### Artigo 76.º

O conselho fiscalizador reunirá, pelo menos, de três em três meses.

## CAPÍTULO VII

### Fundos

#### Artigo 77.º

Constituem fundos do Sindicato:

- a) As quotas dos associados;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) As contribuições extraordinárias.

#### Artigo 78.º

1 — A quotização mensal a pagar por cada associado é de 1 % das suas retribuições líquidas mensais, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal.

2 — A assembleia geral poderá fixar uma percentagem ou base de incidência diferente da prevista no número anterior para a quotização mensal a ser paga pelos associados reformados.

#### Artigo 79.º

As receitas serão obrigatoriamente aplicadas no pagamento das despesas e dos encargos resultantes da actividade do Sindicato.

#### Artigo 80.º

1 — A direcção central deverá submeter à apreciação da assembleia geral:

- a) Até 31 de Dezembro de cada ano, o plano de actividades bem como o orçamento para o ano seguinte, acompanhados do parecer do conselho fiscalizador;
- b) Até 31 de Março de cada ano, o relatório de actividades e as contas relativos ao ano anterior, acompanhados do parecer do conselho fiscalizador.

2 — O relatório de actividades, o plano de actividades, o orçamento e as contas estarão patentes aos associados, na sede, nas delegações do Sindicato e nas secções sindicais de empresa, com a antecedência mínima de 15 dias sobre a data da realização da assembleia de delegados, e deverão ser enviados, no mesmo prazo, a todos os delegados sindicais.

3 — O orçamento dotará, obrigatoriamente, as delegações de um fundo de maneio para a actividade sindical, tendo presente os orçamentos previamente elaborados por cada delegação e as disponibilidades do Sindicato.

4 — A fim de permitir a elaboração do relatório de actividades, das contas e do orçamento, as direcções das delegações deverão enviar à direcção central do Sindicato até dois meses antes da data prevista para a sua aprovação o relatório de actividades e as contas, bem como o plano e o orçamento relativos à sua actividade.

#### Artigo 81.º

1 — O saldo do exercício central terá a seguinte aplicação:

- a) 60 % para a constituição ou o reforço do fundo de reserva;
- b) 40 % para a actividade sindical.



2 — Os saldos dos exercícios das delegações distritais transitarão para os anos subsequentes, salvo decisão contrária da direcção central.

3 — A assembleia geral poderá, sob proposta da direcção central, autorizar outra aplicação para o saldo referido na alínea b) do n.º 1.

## CAPÍTULO VIII

### Integração, fusão e dissolução

#### Artigo 82.º

A integração, fusão e dissolução do Sindicato só se verificará por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito, com a antecedência mínima de 30 dias.

#### Artigo 83.º

A assembleia geral que deliberar a integração, fusão ou dissolução deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que se processará, não podendo em caso algum os bens do Sindicato ser distribuídos pelos associados.

## CAPÍTULO IX

### Alteração dos estatutos

#### Artigo 84.º

Os presentes estatutos só poderão ser alterados pela assembleia geral expressamente convocada para o efeito com a antecedência mínima de 30 dias.

## CAPÍTULO X

### Eleições

#### Artigo 85.º

1 — Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção central e do conselho fiscalizador são eleitos por uma assembleia geral eleitoral constituída por todos os associados que, à data da sua realização, estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais e tenham pago as suas quotas nos dois meses anteriores, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Para os efeitos do disposto no número anterior, considera-se a quotização paga a outros sindicatos pelos associados abrangidos por medidas de reestruturação sindical, bem como equivalente ao pagamento de quotização as situações de impedimento por doença, por serviço militar e o desemprego.

#### Artigo 86.º

A forma de funcionamento da assembleia geral eleitoral será objecto de regulamento a aprovar pela assembleia geral.

## CAPÍTULO XI

### Símbolo e bandeira

#### Artigo 87.º

1 — O símbolo do Sindicato é constituído por um hexágono, com uma cabeça de máquina de costura ao centro circundada pelo nome do Sindicato.

2 — O símbolo do Sindicato representa a unidade dos trabalhadores e a sua actividade profissional.

#### Artigo 88.º

A bandeira do Sindicato é em tecido vermelho, tendo inscrito nela o símbolo do Sindicato.

## Regulamento eleitoral

#### Artigo 1.º

1 — Nos termos dos estatutos do Sindicato, os membros da assembleia geral, da direcção central e do conselho fiscalizador são eleitos por uma assembleia geral eleitoral constituída por todos os associados que:

- a) À data da sua realização estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b) Tenham pago as suas quotas, nos casos em que sejam devidas, nos dois meses anteriores àquele em que se realiza a assembleia eleitoral.

2 — Para os efeitos do disposto na alínea b) do número anterior, considera-se a quotização paga a outros sindicatos pelos associados abrangidos por medidas de reestruturação sindical, bem como equivalentes ao pagamento de quotização as situações de impedimento por doença e desemprego.

#### Artigo 2.º

Não podem ser eleitos os associados que sejam membros da comissão de fiscalização.

#### Artigo 3.º

A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral, que deve, nomeadamente:

- a) Marcar a data das eleições;
- b) Convocar a assembleia geral eleitoral;
- c) Promover a organização dos cadernos eleitorais;
- d) Apreciar em última instância as reclamações relativas aos cadernos eleitorais;
- e) Receber as candidaturas e verificar a sua regularidade;
- f) Deliberar sobre o horário de funcionamento da assembleia eleitoral e a localização das mesas de voto;
- g) Promover a constituição das mesas de voto;
- h) Promover a confecção dos boletins de voto;
- i) Presidir ao acto eleitoral.

#### Artigo 4.º

As eleições devem ter lugar nos três meses seguintes ao termo do mandato dos membros da mesa da assembleia geral, da direcção central e do conselho fiscalizador.

#### Artigo 5.º

A convocação da assembleia eleitoral será feita por meio de anúncio convocatório afixado na sede do Sindicato, nas delegações e nas secções sindicais e publicado em pelo menos um dos jornais diários mais lidos na área do Sindicato com a antecedência mínima de 45 dias.

#### Artigo 6.º

1 — Os cadernos eleitorais, depois de organizados, deverão ser afixados na sede do Sindicato, nas delegações e nas secções sindicais no prazo de 15 dias após a data da convocação das assembleias eleitorais.

2 — Da inscrição ou omissão irregular nos cadernos eleitorais poderá qualquer eleitor reclamar para a mesa da assembleia geral nos 10 dias seguintes aos da sua afixação, devendo esta decidir da reclamação no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da reclamação.

3 — As cópias dos cadernos eleitorais a afixar nas secções sindicais incluirão apenas os eleitores que exercem a sua actividade na respectiva empresa ou unidade de produção.

#### Artigo 7.º

1 — A apresentação das candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia geral:

- a) Da lista contendo a identificação dos candidatos e dos órgãos do Sindicato a que cada associado se candidata;
- b) Do termo individual ou colectivo de aceitação da candidatura;
- c) Do programa de acção;
- d) Da indicação do seu representante na comissão de fiscalização.

2 — As listas de candidatura terão de ser subscritas por pelo menos um décimo ou 200 associados do Sindicato no pleno gozo dos seus direitos sindicais, excepto a lista apresentada pela direcção.

3 — Os candidatos serão identificados pelo nome completo, pelo número de associado, pela idade, pela residência e pela designação da empresa onde trabalham.

4 — Os candidatos subscritores da candidatura serão identificados pelo nome completo legível, pela assinatura, pelo número de associado e pela empresa onde trabalham.

5 — As listas de candidaturas só serão consideradas desde que se apresentem para todos os órgãos a eleger.

6 — Cada candidato só pode apresentar-se numa lista de candidatura.

7 — A apresentação das listas de candidatura deverá ser feita até 30 dias após a data da convocação das assembleias eleitorais.

8 — O 1.º subscritor de cada lista é o responsável pela candidatura, devendo fornecer à mesa da assembleia geral os elementos necessários para ser localizado rapidamente, sendo através dele que a mesa da assembleia geral comunicará com a lista respectiva.

#### Artigo 8.º

1 — A mesa da assembleia geral verificará a regularidade das candidaturas nos cinco dias subsequentes ao encerramento do prazo para a entrega das listas das candidaturas.

2 — Com vista ao suprimento das irregularidades encontradas, toda a documentação será devolvida ao responsável pela candidatura da lista mediante termo

de entrega, com indicação escrita das irregularidades e das normas legais ou estatutárias infringidas, o qual deverá saná-las no prazo de três dias a contar a partir da data da entrega.

3 — Findo o prazo referido no número anterior, a mesa da assembleia geral decidirá, nas vinte e quatro horas seguintes, pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

4 — A cada uma das listas corresponderá uma letra maiúscula pela ordem alfabética da sua entrega à mesa da assembleia geral.

5 — As listas de candidatura concorrentes às eleições bem como os respectivos programas de acção serão afixados na sede do Sindicato e nas suas delegações desde a data da sua aceitação definitiva até à realização do acto eleitoral.

#### Artigo 9.º

1 — Será constituída uma comissão de fiscalização composta pelo presidente da mesa da assembleia geral ou por um seu representante e por um representante de cada uma das listas concorrentes, definitivamente aceites.

2 — Compete à comissão eleitoral:

- a) Fiscalizar o processo eleitoral;
- b) Elaborar um relatório de eventuais irregularidades do acto eleitoral e entregá-lo à mesa da assembleia geral;
- c) Distribuir, entre as diferentes listas, a utilização do aparelho técnico do Sindicato dentro das possibilidades deste.

3 — A comissão de fiscalização inicia as suas funções após o termo do prazo referido no n.º 3 do artigo 8.º

#### Artigo 10.º

1 — A campanha eleitoral tem o seu início a partir da decisão prevista no n.º 3 do artigo 8.º e termina na antevéspera do acto eleitoral.

2 — A campanha será orientada livremente pelas listas concorrentes, não podendo no entanto ser colada ou distribuída, por qualquer forma, propaganda das listas no interior da sede e das delegações do Sindicato, devendo a direcção central estabelecer locais fixos para colocação, em igualdade de circunstâncias, da propaganda das listas naquelas instalações.

3 — O Sindicato compartilhará nos encargos da campanha eleitoral de cada lista num montante igual para todos, a fixar pela direcção central, ou no orçamento aprovado, de acordo com as possibilidades financeiras do Sindicato.

#### Artigo 11.º

O horário de funcionamento da assembleia geral eleitoral será objecto de deliberação da mesa da assembleia geral.

#### Artigo 12.º

1 — Funcionarão mesas de voto no local ou nos locais a determinar pela mesa da assembleia geral tendo em consideração a necessidade de assegurar aos associados a possibilidade de participar no acto eleitoral.

2 — A mesa da assembleia geral promoverá até cinco dias antes da data das assembleias eleitorais a constituição das mesas de voto.

3 — Estas serão compostas por um representante da mesa da assembleia geral, que presidirá, e por um representante, devidamente credenciado, de cada uma das listas, aos quais competirá exercer as funções de secretário.

4 — À mesa de voto competirá assegurar o processo eleitoral no seu âmbito e, ainda, pronunciar-se sobre qualquer reclamação apresentada no decorrer da votação, sendo as deliberações tomadas por maioria simples dos membros presentes.

#### Artigo 13.º

1 — O voto é secreto.

2 — Não é permitido o voto por procuração.

3 — É permitido o voto por correspondência desde que:

- a) O boletim de voto esteja dobrado em quatro e contido em envelope fechado;
- b) Do referido envelope conste o número e a assinatura do associado reconhecida por notário, abonada por autoridade administrativa ou pela mesa da assembleia geral ou acompanhada do cartão de associado;
- c) Este envelope, introduzido noutra, será endereçado e remetido por correio registado ou entregue em mão à ou na mesa da assembleia geral.

4 — Só serão considerados os votos por correspondência recebidos até à hora de encerramento da votação.

5 — Os votos por correspondência só serão abertos depois de recebidas todas as actas das mesas de voto e de se verificar, pela descarga nos cadernos eleitorais, não ter o associado votado directamente em nenhuma delas, sendo eliminado o voto por correspondência se tal tiver acontecido.

#### Artigo 14.º

1 — Os boletins de voto, editados pelo Sindicato sob controlo da mesa da assembleia geral, terão as dimensões apropriadas para neles caber a indicação de todas as listas submetidas à votação e serão impressos em papel liso e não transparente, sem qualquer marca ou sinal exterior.

2 — Em cada boletim de voto serão impressas as letras seguidas das denominações ou siglas das listas concorrentes, dispostas horizontalmente umas abaixo das outras, pela ordem que lhes caiba nos termos do artigo 8.º do presente regulamento, seguindo-se a cada uma delas um quadrado.

3 — Os boletins de voto estarão à disposição dos associados na sede do Sindicato e nas suas delegações até cinco dias antes da data da assembleia geral eleitoral e, ainda, no próprio acto eleitoral.

4 — São nulos os boletins que não obedeçam aos requisitos dos n.ºs 1 e 2.

#### Artigo 15.º

1 — A identificação dos eleitores será feita através do cartão de associado do Sindicato e, na sua falta, por meio de bilhete de identidade ou outro documento de identificação idóneo com fotografia.

2 — Dirigir-se-á o eleitor à câmara de voto situada na assembleia e, sozinho, marcará uma cruz no quadrado respectivo da lista em que vota e dobrará o boletim em quatro.

3 — Voltando para junto da mesa, o eleitor entregará o boletim ao presidente da mesa, que o introduzirá na urna de voto, enquanto os secretários descarregarão os votos nos cadernos eleitorais.

4 — A entrega do boletim de voto não preenchido significa abstenção do associado; a sua entrega preenchida de modo diverso do disposto no n.º 2 ou inutilizada por qualquer outra forma implica a nulidade do voto.

#### Artigo 16.º

1 — Logo que a votação tenha terminado, proceder-se-á em cada mesa à contagem dos votos e à elaboração da acta com os resultados devidamente assinada pelos elementos da mesa.

2 — Após a recepção das actas de todas as mesas, a mesa da assembleia geral procederá ao apuramento final, elaborando a respectiva acta, e fará a proclamação da lista vencedora, afixando-a na sede do Sindicato e nas suas delegações.

#### Artigo 17.º

1 — Pode ser interposto recurso com fundamento em irregularidades do acto eleitoral, o qual deverá ser apresentado à mesa da assembleia geral até três dias após a afixação dos resultados.

2 — A mesa da assembleia geral deverá apreciar o recurso no prazo de quarenta e oito horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito e afixada na sede do Sindicato e nas suas delegações.

3 — Da decisão da mesa da assembleia geral cabe recurso para a assembleia geral, que será convocada expressamente para o efeito nos oito dias seguintes ao seu recebimento e que decidirá em última instância.

4 — O recurso para a assembleia geral tem de ser interposto no prazo de vinte e quatro horas após a comunicação da decisão referida no n.º 2 deste artigo.

#### Artigo 18.º

O presidente cessante da mesa da assembleia geral ou o seu representante conferirá posse aos membros eleitos no prazo de 10 dias após a eleição, salvo se tiver havido recurso, caso em que a posse será conferida no prazo de 10 dias após a decisão da assembleia geral.

#### Artigo 19.º

A resolução dos casos não previstos e das dúvidas suscitadas será da competência da mesa da assembleia geral.

Registados em 5 de Abril de 2005, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 45/2005, a fl. 72 do livro n.º 2.

## II — CORPOS GERENTES

### **Sind. Independente dos Agentes de Polícia — SIAP — Eleição em 18 de Abril de 2005 para o próximo mandato.**

#### **Direcção**

Presidente — Manuel Dionísio Marques Câmara, agente principal, bilhete de identidade n.º 139029.  
Vice-presidentes:

Rubina Micaela Ferreira de Freitas, agente, bilhete de identidade n.º 148623.

António Manuel Nunes Balsa, agente principal, bilhete de identidade n.º 143557.

Tesoureiro — António José Caldeira Martins, agente, bilhete de identidade n.º 148253.

Secretários:

José Luís Pereira Carvalho, agente, bilhete de identidade n.º 147647.

António José E. do Nascimento Mateus, agente principal, bilhete de identidade n.º 133049.

José Alberto da Costa Santos, agente principal, bilhete de identidade n.º 133679.

Sandra Patrícia Teles Carreira, agente, bilhete de identidade n.º 148609.

Carlos Manuel Simão Ferreira, agente principal, bilhete de identidade n.º 134257.

José Carlos Ferreira Cardoso, agente principal, bilhete de identidade n.º 142944.

Daniel Pala Teixeira, agente principal, bilhete de identidade n.º 145428.

Frederico Duarte Santos, agente, bilhete de identidade n.º 145464.

Manuel Jorge Pinto Couto, agente principal, bilhete de identidade n.º 144863.

José António de Barros Rodrigues, agente, bilhete de identidade n.º 148643.

Jorge Borges Prata, agente principal, bilhete de identidade n.º 144611.

Vogais:

Sérgio Filipe Gonçalves Esteves, agente, bilhete de identidade n.º 150184.

Marco Fernandes Xavier, agente, bilhete de identidade n.º 146570.

Isabel Rubina Perestrelo da Silva Abreu, agente, bilhete de identidade n.º 148600.

Luís Filipe Catarino de Morais, agente, bilhete de identidade n.º 147090.

Maria José Nóbrega Rocha, agente, bilhete de identidade n.º 148625.

Paulo Jorge Almeida Teixeira, agente principal, bilhete de identidade n.º 144589.

Celeste Maria Gonçalves Fernandes, agente principal, bilhete de identidade n.º 134030.

David Martinho Ferreira Tomé, agente, bilhete de identidade n.º 145365.

Joaquim Jorge Gomes, agente, bilhete de identidade n.º 145778.

Gonçalo Mendonça Vieira, agente, bilhete de identidade n.º 150918.

Suplente — Lúcia Mendonça Franco, agente, bilhete de identidade n.º 148564.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 2005, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 2 de Maio de 2002.

### **Sind. do Pessoal com Funções não Policiais da Polícia de Segurança Pública (SPNP) — Eleição em 5 de Março de 2005 para o período de três anos.**

#### **Direcção**

Presidente — Alfredo Ramada Barros.

Vice-presidente — Francisco José da Conceição Lencastre.

Tesoureiro — António José Roma de Magalhães Filipe.

Secretário — António José Pinto Cerqueira Torres Veiga.

1.º vogal — Vítor Manuel Freitas Vieira.

2.º vogal — Pedro Miguel da Silva Neves.

3.º vogal — Agostinho Vieira Monteiro.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 2005, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 5 de Maio de 2005.

### **Sind. Têxtil do Minho e Trás-os-Montes — Eleição em 17 de Março de 2005 para o triénio de 2005-2007.**

#### **Direcção**

António Fernandes da Costa, contínuo, nascido em 12 de Outubro de 1952, ao serviço da empresa J. Pereira Fernandes, S. A., portador do bilhete de identidade n.º 3931606.

António Ferreira Pinto, contínuo, nascido em 10 de Março de 1965, ao serviço da empresa António de Almeida & Filhos — Têxteis, S. A., portador do bilhete de identidade n.º 8684335.

António Filipe Cunha Pinto, ajudante de tintureiro, nascido em 6 de Junho de 1976, ao serviço da empresa LASA — Armando da Silva Antunes, S. A., portador do bilhete de identidade n.º 11374087.

António Ribeiro Costa, maquinista, nascido em 10 de Fevereiro de 1954, ao serviço da empresa Têxtil F.

- Torres — Tinturaria e Acabamentos III, S. A., portador do bilhete de identidade n.º 6946730.
- Carlos Alberto da Silva Alvelos, penteação, nascido em 15 de Julho de 1953, ao serviço da empresa Fábrica de Fiação e Tecidos de Barcelos, L.<sup>da</sup>, portador do bilhete de identidade n.º 3846262.
- Eduardo Filipe Pereira Ferreira, cardador, nascido em 20 de Janeiro de 1971, ao serviço da empresa GENI-DETE — Cardação e Acabamentos de Tecidos, L.<sup>da</sup>, portador do bilhete de identidade n.º 9948346.
- Eduardo Jorge Pinto Martins, estampador, nascido em 29 de Setembro de 1978, ao serviço da empresa LAMEIRINHO — Indústria Têxtil, S. A., portador do bilhete de identidade n.º 11402716.
- Ernesto Araújo Freitas, preparador de cargas, nascido em 24 de Março de 1957, ao serviço da empresa FITOR — Companhia Portuguesa de Têxteis, S. A., portador do bilhete de identidade n.º 6844179.
- Fernando Avelino Oliveira Almeida, ramolador, nascido em 18 de Fevereiro de 1970, ao serviço da empresa PENAFORT — Indústrias Têxteis e Gráficas, S. A., portador do bilhete de identidade n.º 9632442.
- Francisco Manuel da Silva Vieira, tecelão, nascido em 14 de Julho de 1956, ao serviço da empresa COELIMA — Indústrias Têxteis, S. A., portador do bilhete de identidade n.º 6673420.
- Isabel Maria Fernandes Lázaro Machado, costureira especializada, nascida em 29 de Março de 1972, ao serviço da empresa Regency Têxteis Portuguesa, L.<sup>da</sup>, portadora do bilhete de identidade n.º 9922471.
- João Pereira de Oliveira, estampador, nascido em 9 de Maio de 1957, ao serviço da empresa COELIMA — Indústrias Têxteis, S. A., portador do bilhete de identidade n.º 3957052.
- Joaquim Alves Simões, medidor, nascido em 17 de Fevereiro de 1949, ao serviço da empresa Sampaio, Ferreira & C.<sup>a</sup>, L.<sup>da</sup>, portador do bilhete de identidade n.º 6504106.
- Joaquim Carlos da Silva Castro, operador de máquinas de preparação, nascido em 10 de Fevereiro de 1957, ao serviço da empresa STOHR — Companhia Industrial Têxtil, L.<sup>da</sup>, portador do bilhete de identidade n.º 8733064.
- Jorge da Costa Miranda, bobinador, nascido em 14 de Maio de 1953, ao serviço da empresa Fábrica de Fiação e Tecidos de Barcelos, L.<sup>da</sup>, portador do bilhete de identidade n.º 7386093.
- José Araújo e Silva, tecelão, nascido em 21 de Fevereiro de 1955, ao serviço da empresa Fábrica Têxtil Riopole, S. A., portador do bilhete de identidade n.º 6881267.
- José Carlos da Costa Santos, engomador, nascido em 13 de Julho de 1974, ao serviço da empresa Fábrica de Tecidos do Carvalho, L.<sup>da</sup>, portador do bilhete de identidade n.º 11030832.
- José Carlos Mendes Ferreira, tintureiro, nascido em 26 de Junho de 1960, ao serviço da empresa FILDA — Fiação dos Casais, L.<sup>da</sup>, portador do bilhete de identidade n.º 8199885.
- José Carlos Rodrigues Gomes Ferreira, laminador, nascido em 13 de Dezembro de 1956, ao serviço da empresa FIDAR — Fiação de Gondar, L.<sup>da</sup>, portador do bilhete de identidade n.º 8170555.
- José Henriques de Faria, secadeiro, nascido em 5 de Outubro de 1967, ao serviço da empresa LAMEIRINHO — Indústria Têxtil, S. A., portador do bilhete de identidade n.º 9885546.
- José Manuel Ferreira Mendes, urdidor, nascido em 13 de Dezembro de 1970, ao serviço da empresa Somelos Tecidos, S. A., portador do bilhete de identidade n.º 9684855.
- Lino Martins Braga, ajuntador, nascido em 20 de Março de 1956, ao serviço da empresa ITA — Indústria Têxtil do Ave, S. A., portador do bilhete de identidade n.º 3923597.
- Manuel Guedes Silva, bobinador, nascido em 9 de Maio de 1953, ao serviço da empresa Têxtil Manuel Gonçalves, S. A., portador do bilhete de identidade n.º 5918272.
- Manuel Joaquim Andrade, tintureiro, nascido em 27 de Abril de 1961, ao serviço da empresa TMG — Acabamentos Têxteis, S. A., portador do bilhete de identidade n.º 6490260.
- Manuel José Ferreira Sousa, tecelão, nascido em 4 de Janeiro de 1951, ao serviço da empresa TEVIZ — Fábrica Têxtil Vizela, S. A., portador do bilhete de identidade n.º 3936493.
- Manuel Martins Silva, urdidor, nascido em 24 de Julho de 1952, ao serviço da empresa Fiação e Tecidos Oliveira Ferreira, S. A., portador do bilhete de identidade n.º 2859006.
- Maria Alzira Silva Barbosa Antunes, costureira especializada, nascida em 8 de Agosto de 1953, ao serviço da empresa MACBRAGA — Indústria de Confecções, S. A., portadora do bilhete de identidade n.º 7156756.
- Maria do Céu Sousa Vilela, operadora de máquinas, nascida em 12 de Fevereiro de 1972, ao serviço da empresa STOHR — Companhia Industrial Têxtil, L.<sup>da</sup>, portadora do bilhete de identidade n.º 11144554.
- Maria de Fátima Silva Fernandes, cortadeira, nascida em 12 de Junho de 1974, ao serviço da empresa Folders Confecções, L.<sup>da</sup>, portadora do bilhete de identidade n.º 10823444.
- Maria Helena Castro Machado, costureira, nascida em 8 de Setembro de 1965, ao serviço da empresa LUZ-MONTE 2 — Têxteis, S. A., portadora do bilhete de identidade n.º 7256870.
- Maria Margarida Martins Maciel Costa, costureira, nascida em 31 de Outubro de 1957, ao serviço da empresa Somália — Sociedade de Malhas, L.<sup>da</sup>, portadora do bilhete de identidade n.º 3726744.
- Nuno Miguel Faria de Araújo, ramolador, nascido em 1 de Julho de 1977, ao serviço da empresa Têxtil José Corrêa, L.<sup>da</sup>, portador do bilhete de identidade n.º 11463422.
- Olga Maria Mendes de Araújo, cortadeira, nascida em 21 de Julho de 1968, ao serviço da empresa AGILSPORTS — Criações e Representações de Artigos Desportivos, L.<sup>da</sup>, portadora do bilhete de identidade n.º 8215717.
- Paula Cristina Ferreira Manhente, costureira, nascida em 1 de Março de 1978, ao serviço da empresa Novais Sousa & C.<sup>a</sup>, L.<sup>da</sup>, portadora do bilhete de identidade n.º 11371524.
- Rosa Maria Valadares Sousa, chefe de linha, nascida a 7 de Julho de 1964, ao serviço da empresa Regency Têxteis Portuguesa, L.<sup>da</sup>, portadora do bilhete de identidade n.º 9137297.
- Silvano Mendes da Costa, auxiliar de armazém, nascido em 21 de Agosto de 1968, ao serviço da empresa Têxtil Manuel Gonçalves, S. A., portador do bilhete de identidade n.º 10489467.
- Victor Domingos Duarte Vieira, urdidor, nascido em 4 de Junho de 1973, ao serviço da empresa TEVIZ — Têxtil Vizela, S. A., portador do bilhete de identidade n.º 10188564.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 18, de 15 de Maio de 2005, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 2 de Março de 2005.

# ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I — ESTATUTOS

### **ARP — Assoc. Rodoviária de Transportadores Pesados de Passageiros**

Aprovados em assembleia geral de 18 de Dezembro de 2004.

#### **Regulamento Interno**

#### **CAPÍTULO I**

#### **Âmbito e serviços**

##### **Artigo 1.º**

##### **Âmbito**

Em conformidade com o disposto do artigo 4.º dos estatutos, a ARP prestará aos associados, no âmbito da sua actividade:

- a) Assistência jurídica, através de consultores jurídicos, sobre a interpretação e o cumprimento das normas legais referentes ao exercício da sua actividade;
- b) A assistência jurídica deverá ser solicitada e prestada sob a forma escrita;
- c) Assistência técnica ou documental;
- d) Assistência profissional, nomeadamente através de colóquios ou congressos que visem uma melhoria do nível profissional;
- e) Outros meios de assistência que se julguem oportunos.

##### **Artigo 2.º**

##### **Comunicações**

1 — Para efeitos técnicos e estatísticos, deverão os associados prestar todas as informações solicitadas pela Associação.

2 — Deverão os associados comunicar qualquer alteração respeitante à sua denominação social, sede, capital social, gerência e forma jurídica no prazo máximo de 30 dias.

##### **Artigo 3.º**

##### **Pagamento de quotas**

1 — As quotas consideram-se vencidas no 1.º dia do trimestre a que se reportarem, devendo ser liquidadas no prazo de 30 dias a contar da sua emissão.

2 — Todos os demais encargos deverão respeitar o prazo de liquidação disposto no artigo anterior.

##### **Artigo 4.º**

##### **Suspensão dos serviços**

Sem prejuízo da alínea *d*) do artigo 11.º dos estatutos, a prestação de serviços aos associados fica suspensa, até cumprimento do disposto dos artigos 4.º e 5.º do regulamento.

##### **Artigo 5.º**

##### **Disciplina dos associados**

1 — O não cumprimento do disposto nos presentes estatutos, deliberações da assembleia geral e presente regulamento interno constitui infracção disciplinar, punível, consoante a sua gravidade e demais circunstâncias que nela ocorram, com:

- a) Advertência;
- b) Expulsão.

2 — Compete à direcção a aplicação da sanção referida na alínea *a*) do número anterior e ainda a sanção referida na alínea *b*) quando se tratar da falta de pagamento das quotas.

3 — Compete à assembleia geral a aplicação da sanção referida na alínea *b*) do n.º 1 nas restantes situações.

4 — A aplicação da sanção referida no número anterior será sempre precedida da dedução de acusação escrita, contendo especificadamente os factos que integram a presumível infracção e da sua notificação ao associado acusado, para que apresente, querendo, a sua defesa no espaço de 15 dias.

5 — Das decisões da assembleia geral cabe recurso para os tribunais comuns.

6 — Os recursos referidos no número anterior têm sempre efeito suspensivo.

7 — A falta de pagamento pontual das contribuições a que os associados efectivos se obrigam ou estejam obrigados para com a ARP dará lugar à aplicação de sanções disciplinares, sem prejuízo do recurso para os tribunais comuns, para obtenção do pagamento das importâncias em dívida.

## CAPÍTULO II

### Das eleições

#### Artigo 6.º

##### Convocação eleitoral

Será da competência do presidente da assembleia geral o envio, por aviso postal a todos os associados, com pelo menos 30 dias de antecedência, da convocação para a assembleia eleitoral.

#### Artigo 7.º

##### Prazo para a entrega de candidaturas

1 — As listas de candidatura deverão ser entregues em duplicado, mencionando os membros e os respectivos cargos a eleger e acompanhadas de um termo de aceitação e do programa de acção, até às 18 horas do 15.º dia anterior ao acto eleitoral.

2 — Até 10 dias antes do acto eleitoral, terá o presidente da assembleia geral de proceder ao envio, por aviso postal, a todos os associados, das listas candidatas aos órgãos sociais, com a indicação dos membros e os cargos a eleger.

3 — Na convocatória deverá também constar a indicação do local, data e hora em que o acto eleitoral decorrerá.

4 — Deverá constar das listas, obrigatoriamente, um substituto para cada órgão social a eleger.

#### Artigo 8.º

##### Apresentação das listas

1 — As listas candidatas serão classificadas pela ordem do alfabeto segundo a apresentação cronológica ao presidente da assembleia geral.

2 — Todas as reclamações serão analisadas e decididas pela mesa da assembleia geral. A decisão será proferida no prazo de quarenta e oito horas.

#### Artigo 9.º

##### Acto eleitoral

1 — A assembleia geral eleitoral funcionará, pelo menos, durante duas horas.

2 — Na abertura da assembleia geral eleitoral, as listas candidatas designarão, de entre os presentes, um seu representante para, junto da mesa da assembleia geral eleitoral, como escrutinador, acompanhar o acto eleitoral.

3 — O resultado das eleições será anunciado pelo presidente da mesa da assembleia geral eleitoral, depois de elaborada a respectiva acta, assinada pela mesa, pelos escrutinadores e pelos presentes que o desejarem.

4 — No caso de igualdade de votos entre as duas listas mais votadas, proceder-se-á a nova eleição, entre as mesmas, para desempate.

5 — A nova votação deverá ser realizada no prazo de 15 dias.

#### Artigo 10.º

##### Reclamação

1 — O prazo de reclamação sobre qualquer irregularidade verificada no decorrer da eleição será de dois dias e deverá ser dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral eleitoral pelo associado que tenha assistido ao mesmo e se encontre em pleno gozo dos seus direitos.

2 — A mesa da assembleia geral eleitoral apreciará as reclamações e emitirá a sua decisão no prazo máximo de quarenta e oito horas.

3 — Findo o prazo para as reclamações e decisão sobre as mesmas, a mesa da assembleia geral eleitoral organizará uma relação com os nomes dos candidatos da lista vencedora, que será divulgada aos associados.

#### Artigo 11.º

##### Posse dos órgãos

1 — A tomada de posse dos órgãos eleitos será conferida pelo presidente da mesa da assembleia geral e terá lugar na sede da ARP ou em local a designar logo após proclamados os resultados definitivos.

## CAPÍTULO III

### Dos custos sociais

#### SECÇÃO I

##### Reembolso das despesas

#### Artigo 12.º

##### Membros dos órgãos sociais

Caberá à futura direcção apresentar, de acordo e para efeitos do disposto n.º 4 do artigo 12.º dos estatutos, a forma e montantes a remunerar.

#### Artigo 13.º

##### Convidados

As entidades convidadas a participar em reuniões de interesse para a ARP, de acordo com o disposto na alínea f) do artigo 4.º, têm direito ao pagamento das despesas de deslocação, mediante acordo prévio.

#### Artigo 14.º

##### Colaboradores

As despesas de deslocação dos colaboradores da ARP serão pagas nos termos dos contratos colectivos por que se regem, com excepção das deslocações ao estrangeiro, cujos montantes terão de ser previamente fixados pela direcção.

#### SECÇÃO II

##### Dos procedimentos contabilísticos

#### Artigo 15.º

##### Orçamento

A ARP será gerida por planos e orçamentos aprovados nos termos dos estatutos.

## Artigo 16.º

### Procedimentos contabilísticos

1 — A ARP rege-se-á contabilisticamente pelo Plano Oficial de Contabilidade e adoptará regras de procedimento contabilístico gerais e uniformes, de forma a permitir uma atempada consolidação, verificação e prestação de contas.

2 — A direcção elaborará o manual de procedimentos e definirá prazos para uma atempada prestação de contas, de forma a permitir o rigoroso cumprimento das obrigações fiscais da ARP.

## Artigo 17.º

### Ordens de pagamento

Todos os pagamentos serão titulados por documentos denominados «Ordem de pagamento», de que constará, obrigatoriamente:

- a) Valor orçamentado;
- b) Valor despendido;
- c) Valor transitado;
- d) Valor da despesa;
- e) Número da conta a que corresponde a rubrica orçamental.

## Artigo 18.º

### Vigência

O presente regulamento entra em vigor após a sua aprovação e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registados em 29 de Abril de 2005, ao abrigo do artigo 519.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 46/2005, a fl. 47 do livro n.º 2.

### **ANESM — Assoc. Nacional das Empresas de Serviços de Merchandising — Alteração**

Alteração aprovada em assembleia geral realizada em 29 de Março de 2004.

## CAPÍTULO I

### Denominação, sede e fins

#### Artigo 1.º

1 — A ANESM — Associação Nacional das Empresas de Serviços de Merchandising é uma associação patronal, de âmbito nacional, que se rege pelo disposto na lei e nos presentes estatutos, sendo doravante designada apenas por Associação.

2 — A Associação constitui-se por tempo indeterminado.

## Artigo 2.º

1 — A Associação tem a sua sede na Rua de Cláudio Nunes, 80-C, freguesia de Benfica, concelho de Lisboa.

2 — A sede da Associação poderá ser transferida, por deliberação da assembleia geral, para qualquer outra localidade do País.

3 — A direcção poderá, por simples deliberação, transferir a sede da Associação quando tal não implique mudança de concelho, podendo igualmente estabelecer delegações ou outras formas de representação social em qualquer ponto do território nacional ou no estrangeiro.

## Artigo 3.º

A Associação tem por fins:

- a) Defender e promover os legítimos interesses empresariais dos seus associados, representando-os junto a pessoas, autoridades, grupos económicos, sindicatos ou quaisquer agrupamentos de interesse;
- b) Valorizar, pelos meios ao seu alcance, a actividade dos empresários de serviços de *merchandising*, nos seus aspectos moral, social, técnico e económico;
- c) Promover o estabelecimento das condições e regras a observar para o exercício das actividades abrangidas no seu âmbito, com vista a assegurar a normalidade e lealdade da concorrência e impor respeito pelos legítimos interesses e direitos dos seus associados;
- d) Estudar os problemas do sector, a nível nacional, cooperando na solução deles;
- e) Estruturar serviços destinados a apoiar e incentivar o desenvolvimento e progresso geral das actividades dos seus associados;
- f) Prestar aos associados, no âmbito das suas actividades, as informações que lhes possam ser úteis;
- g) Intervir nos dissídios que surjam entre os associados, com vista a encontrar soluções de equidade e harmonia;
- h) Celebrar convenções colectivas de trabalho, nos termos previstos nestes estatutos, e vigiar pela sua observância;
- i) Participar na elaboração de legislação do trabalho;
- j) Iniciar e intervir em processos judiciais e em procedimentos administrativos quanto a interesses dos seus associados, nos termos da lei;
- k) Estabelecer relações ou filiar-se em organizações internacionais de empregadores.

## CAPÍTULO II

### Dos associados

#### Artigo 4.º

1 — Podem ser associados da Associação todas as pessoas, singulares ou colectivas, que exerçam a actividade de serviços de *merchandising* e *field marketing* a nível nacional.

2 — Podem também ser associados da Associação:

- a) Os agrupamentos de empresas que se consagram a prestações remuneradas de serviços às



empresas mencionadas no n.º 1 do presente artigo;

- b) As pessoas, singulares ou colectivas, que exerçam actividades de índole semelhante.

#### Artigo 5.º

1 — A admissão como associados depende de deliberação:

- a) Da direcção, quanto às empresas e agrupamentos a que se referem o n.º 1 e a alínea a) do n.º 2 do artigo anterior;
- b) Da direcção, ouvido o conselho fiscal, quanto às pessoas mencionadas na alínea b) do n.º 2 do artigo anterior.

2 — A admissão será solicitada à direcção mediante pedido formulado por escrito.

#### Artigo 6.º

1 — O exercício dos direitos dos associados e a participação destes no funcionamento da Associação e dos seus órgãos só poderão efectuar-se:

- a) Tratando-se de pessoas singulares, pelo próprio associado;
- b) Tratando-se de pessoa colectiva, através de administrador ou gerente da sociedade especialmente designado para o efeito.

2 — No pedido escrito a que se refere o n.º 2 do artigo 5.º serão identificados um representante efectivo e um suplente, de entre as pessoas mencionadas nas alíneas a) ou b) no número anterior, conforme os casos.

3 — Cessará a representação quando os representantes indicados deixarem de preencher os requisitos enunciados no n.º 1 do presente artigo e outros que os preencham sejam indicados por escrito à Associação.

4 — No impedimento justificado dos representantes da pessoa colectiva, poderá esta comunicar à direcção que, com carácter transitório, a representação é assegurada por terceiro, que identificará.

5 — Na hipótese prevista no número anterior, só será admitida a presença de terceiro na sede da Associação e a participação em sessões da assembleia geral, quando esta, por escrutínio secreto, assim o delibere.

#### Artigo 7.º

São direitos dos associados:

- a) Tomar parte nas reuniões da assembleia geral;
- b) Eleger e ser eleito para os cargos associativos;
- c) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos estabelecidos nos presentes estatutos;
- d) Obter o patrocínio da Associação na defesa dos seus direitos perante terceiros;
- e) Receber gratuitamente toda a documentação e publicações que a Associação editar e para as quais a direcção entenda não ser necessário fixar preço de venda;
- f) Assistir a conferências e seminários ou participar em viagens de estudo que a Associação

promova, mediante condições de especial vantagem que lhes possam ser concedidas;

- g) Apresentar propostas e sugestões dentro do âmbito associativo;
- h) Exercer o direito de voto;
- i) Usufruir dos benefícios que a Associação proporcione através de serviços para esse efeito criados;
- j) Examinar as contas associativas e a correspondência dos lançamentos com documentos que os justifiquem;
- k) Reclamar perante a direcção de deliberações que esta tome;
- l) Interpor recurso para a assembleia geral do indeferimento das reclamações que apresentem nos termos da alínea anterior.

§ 1.º O exame a que se refere a alínea j) só poderá ter lugar após o recebimento da convocação da assembleia que deva apreciar as contas associativas.

§ 2.º É de oito dias o prazo para exercer os direitos consignados nas alíneas k) e l) do presente artigo, contado desde a data em que o associado tome conhecimento da deliberação impugnada.

#### Artigo 8.º

São deveres dos associados:

- a) Pagar pontualmente a jóia de inscrição e a quota trimestral fixadas em assembleia geral;
- b) Cumprir o preceituado nos estatutos e regulamentos internos da Associação e acatar as deliberações dos seus órgãos;
- c) Prestar à direcção as informações e esclarecimentos que lhes forem solicitados, para completa realização dos fins da Associação, quando não impliquem violação de segredos comerciais;
- d) Comparecer às assembleias gerais e outras reuniões para que forem convocados;
- e) Prestar colaboração efectiva a todas as iniciativas que concorram para o prestígio e desenvolvimento da Associação;
- f) Exercer os cargos associativos para que forem eleitos e desempenhar as funções que lhes couberem nas comissões para que forem designados;
- g) Respeitar e actuar em conformidade com o código de ética aprovado pela Associação, bem como com as recomendações emitidas pela assembleia geral.

#### Artigo 9.º

1 — Perdem a qualidade de associados:

- a) Os que deixarem de estar nas condições previstas no artigo 4.º dos presentes estatutos;
- b) Os que violem explicitamente as disposições constantes do código de ética da Associação;
- c) Os que tenham sido declarados falidos ou insolventes;
- d) Os que, tendo em débito mais de seis meses de quotas, não liquidarem tal débito dentro do prazo que, por carta registada, lhes for comunicado;
- e) Os que forem expulsos da Associação;
- f) Os que se demitirem.

2 — A declaração da perda da qualidade de associado nos casos das alíneas *a)*, *b)*, *c)* e *d)* do número anterior compete à direcção, podendo esta, no último caso, aceitar a readmissão uma vez pago o débito.

3 — A aplicação da pena de expulsão compete à direcção e pressupõe a prévia instauração de processo disciplinar.

4 — Das deliberações da direcção sobre a perda da qualidade de associado cabe sempre recurso para a assembleia geral.

5 — No caso da alínea *f)* do n.º 1 do presente artigo, o associado é obrigado a pagar à Associação a quotização referente aos três meses seguintes ao da comunicação da sua demissão.

6 — Todo aquele que deixe de ser associado perde qualquer direito no património social.

#### Artigo 10.º

Serão suspensos do exercício dos direitos associativos:

- a)* Os associados que tiverem em débito mais de três meses de quotas;
- b)* Os associados a quem for aplicada a pena de suspensão.

### CAPÍTULO III

#### Dos órgãos sociais

##### SECÇÃO I

##### Princípios gerais

#### Artigo 11.º

São órgãos da Associação:

- a)* A assembleia geral;
- b)* A mesa da assembleia geral;
- c)* A direcção;
- d)* O conselho fiscal;
- e)* As comissões.

#### Artigo 12.º

1 — Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal serão designados por eleição.

2 — O presidente da mesa da assembleia geral deve remeter a identificação dos membros da direcção, bem como cópia da acta da assembleia que os elegeram, ao ministério responsável pela área laboral no prazo de 10 dias após a eleição, para publicação imediata no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

3 — Os membros das comissões serão designados por eleição ou por nomeação, de harmonia com o previsto nos estatutos.

4 — São sempre permitidas as reeleições.

5 — O mandato dos órgãos da Associação é de dois anos civis.

6 — Nenhum associado poderá ser eleito para o exercício simultâneo de cargos na mesa da assembleia geral, na direcção e no conselho fiscal.

#### Artigo 13.º

1 — As eleições dos membros dos órgãos da Associação terão lugar no último trimestre do ano em que finde o mandato, sendo os eleitos empossados na primeira reunião ordinária da assembleia geral que se efectuar.

2 — O processo eleitoral compreenderá:

- a)* O recenseamento;
- b)* A apresentação de candidatos;
- c)* O acto eleitoral;
- d)* A proclamação dos resultados;
- e)* As reclamações e os recursos.

#### Artigo 14.º

1 — O recenseamento é a relação das pessoas que, sendo associadas, não estejam suspensas do exercício dos seus direitos.

2 — A apresentação de candidaturas incumbe, em primeiro lugar, aos associados e, em segundo lugar, à direcção, sendo a sua aceitação da competência da mesa da assembleia geral.

3 — A proclamação dos resultados do escrutínio incumbe ao presidente da mesa da assembleia geral que funcione como eleitoral.

4 — De todas as decisões e deliberações inseridas no processo eleitoral poderá qualquer associado reclamar e recorrer.

#### Artigo 15.º

Em regulamento eleitoral, a aprovar pela assembleia geral, disciplinar-se-á especificamente o processo eleitoral, nos seus trâmites e nos seus prazos.

#### Artigo 16.º

1 — Findo o período do mandato, os membros eleitos, se for caso disso, manter-se-ão, para todos os efeitos, no exercício dos seus cargos até que novos membros sejam empossados.

2 — Os associados eleitos para preencher as vagas que se verificarem no decurso de um biénio terminam o seu mandato no fim desse período.

#### Artigo 17.º

1 — O exercício dos cargos considera-se obrigatório.

2 — Constituem fundamento para recusa por parte dos representantes das empresas associadas:

- a)* Idade superior a 65 anos;
- b)* Estado de saúde clinicamente declarado como impeditivo do exercício do cargo;
- c)* Exercício das mesmas funções no mandato imediatamente anterior.

3 — A recusa deve ser apresentada por escrito ao presidente da mesa da assembleia geral.

#### Artigo 18.º

1 — Quando o representante de uma empresa associada não possa continuar, de modo permanente, a exercer as funções para que haja sido eleito, abrirá vaga para preenchimento do respectivo cargo, a qual será preenchida pelo representante da empresa substituta oportunamente eleita ou, se não houver substitutos e tal for entendido necessário, através de eleição suplementar.

2 — As pessoas singulares que forem eleitas para quaisquer cargos não podem delegar o respectivo exercício em terceiros.

#### Artigo 19.º

1 — Os membros dos órgãos sociais podem ser destituídos por deliberação da assembleia geral, tomada de acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 31.º, devendo neste caso convocar-se imediatamente uma assembleia geral extraordinária para proceder a novas eleições.

2 — Todos os associados em pleno exercício de funções assumirão os poderes de administração da Associação até que sejam eleitos os novos membros dos órgãos sociais.

#### Artigo 20.º

1 — Todos os cargos são exercidos gratuitamente, sem prejuízo do pagamento que seja devido aos seus titulares por despesas de transporte e outras despesas inerentes ao exercício dos cargos, desde que devidamente justificadas.

2 — Por deliberação da assembleia geral, sob parecer do conselho fiscal, serão fixados os limites das despesas mencionadas no número anterior.

#### Artigo 21.º

Em qualquer dos órgãos sociais, cada um dos seus componentes tem direito a um voto, cabendo ao respectivo 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 associativos.

2 — A participação dos associados nas reuniões e funcionamento da assembleia geral é assegurada pelos próprios.

#### Artigo 23.º

Compete à assembleia geral:

- a) Eleger os membros da respectiva mesa, da direcção, do conselho fiscal e das comissões;
- b) Definir as linhas gerais da política associativa;

- c) Fixar, sob proposta da direcção, os quantitativos das jóias e quotas a pagar pelos associados;
- d) Aprovar, durante o mês de Novembro de cada ano, o orçamento para o ano seguinte;
- e) Discutir e votar, até 31 de Março de cada ano, o relatório e as contas da direcção e o parecer do conselho fiscal;
- f) Aprovar os regulamentos eleitoral e internos;
- g) Deliberar sobre alterações aos presentes estatutos e resolver casos omissos;
- h) Deliberar a dissolução e liquidação da Associação;
- i) Transferir a sede da Associação para qualquer ponto do território nacional;
- j) Autorizar a aquisição de bens imóveis a título oneroso e a sua alienação ou onerarão a qualquer título;
- k) Decidir dos recursos dos associados;
- l) Apreciar os actos dos restantes órgãos sociais;
- m) Exercer as demais atribuições que, estatutariamente, lhe são cometidas, bem como tomar todas as deliberações que forem julgadas convenientes para a completa e eficaz realização dos objectivos da Associação;
- n) Deliberar sobre todos os assuntos que não estejam compreendidos nas competências especificadas nos restantes órgãos da Associação.

#### Artigo 24.º

Os trabalhos da assembleia geral serão dirigidos por uma mesa composta por três membros eleitos, que desempenharão funções de presidente, vice-presidente e secretário, sendo, no acto da eleição, designados os associados que ocuparão os respectivos cargos.

#### Artigo 25.º

1 — Compete ao presidente da mesa da assembleia geral:

- a) Convocar as reuniões, estabelecer a ordem do dia e dirigir os respectivos trabalhos, no que será coadjuvado pelo secretário;
- b) Assinar as actas com o secretário;
- c) Dar posse aos membros da direcção, do conselho fiscal e das comissões eleitos;
- d) Verificar a regularidade das candidaturas e das listas apresentadas nos actos eleitorais a que preside;
- e) Rubricar todos os termos de abertura e de encerramento dos livros obrigatórios de escrita e os das actas da Associação;
- f) Despachar e assinar o expediente que diga respeito à mesa.

2 — O presidente da mesa da assembleia geral poderá assistir às reuniões da direcção, não tendo, porém, direito de voto.

3 — Compete ao vice-presidente da mesa da assembleia geral substituir o presidente nos seus impedimentos.

#### Artigo 26.º

Compete ao secretário redigir as actas, ler o expediente da assembleia, elaborar e expedir os avisos con-

vocatórios e servir de escrutinador nos actos eleitorais e, ainda, enviar cópia das actas das assembleias gerais a todos os associados, através de carta registada com aviso de recepção.

#### Artigo 27.º

1 — Quando em reunião da assembleia geral não estiverem presentes nem o presidente nem o vice-presidente, a reunião será presidida pelo secretário.

2 — Na falta simultânea de todos os membros da mesa a uma dada reunião, a assembleia designará quem deve presidir e compor a mesa.

#### Artigo 28.º

1 — A assembleia geral reúne ordinariamente duas vezes por ano: uma, no mês de Novembro, para apreciar e aprovar o orçamento para o ano seguinte; a outra, no mês de Março, para discutir e votar o relatório e contas de gerência do ano anterior.

2 — Quando for caso disso, na reunião ordinária de Novembro proceder-se-á também à eleição da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal, bem como das comissões electivas que porventura se deliberar criar.

3 — A assembleia geral reunirá extraordinariamente a requerimento da direcção ou do conselho fiscal, bem como sempre que haja necessidade de se proceder a eleições suplementares para preenchimento de vagas ocorridas nos órgãos da Associação.

4 — A assembleia geral reunirá também extraordinariamente a requerimento de, pelo menos, 20 % dos associados que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos associativos.

5 — Nos requerimentos referidos nos números anteriores serão sempre expressamente indicados os assuntos que se pretendem tratar.

6 — Na ausência de, pelo menos, um terço dos associados que a hajam requerido, nos termos dos números anteriores, a convocação da assembleia ficará sem efeito e não terá lugar a reunião.

#### Artigo 29.º

1 — As assembleias gerais, ordinárias e extraordinárias, serão convocadas pelo presidente da mesa ou por quem o deva substituir, por sua iniciativa, a pedido da direcção ou de 10 % dos associados.

2 — A convocação será feita por meio de aviso postal, expedido para cada um dos associados com a antecedência mínima de oito dias, no qual se indicará o dia, a hora e o local da reunião, bem como a respectiva ordem de trabalhos.

3 — A convocatória deverá ainda ser publicada com a antecedência mínima de três dias num dos jornais da localidade da sede da Associação.

4 — Não podem ser tomadas deliberações sobre matérias estranhas à ordem dos trabalhos, salvo se todos

os associados estiverem presentes e concordarem com o aditamento.

5 — Tratando-se de alteração de estatutos, com a ordem do dia deverá ser enviada a indicação específica das modificações propostas.

6 — Da acta das reuniões deverá constar o relato dos trabalhos, a indicação precisa das deliberações tomadas e o número de associados participantes.

#### Artigo 30.º

1 — A assembleia geral só poderá funcionar validamente, em primeira convocatória, se à hora indicada para a reunião estiver presente, pelo menos, metade dos associados.

2 — Não se verificando as condições referidas no número anterior, poderá a assembleia funcionar com qualquer número de associados meia hora depois.

#### Artigo 31.º

1 — As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as deliberações relativas a alterações dos estatutos, que exigirão a sua aprovação por parte de três quartos do número de associados presentes, bem como a deliberação que vise a dissolução ou a extinção da Associação, para a qual é indispensável o voto favorável da maioria absoluta dos associados existentes.

#### Artigo 32.º

1 — As votações serão nominais ou por escrutínio secreto.

2 — Só se procederá a votação nominal quando o requerer qualquer dos associados presentes e a assembleia o aprovar.

3 — Só se admitirão declarações de voto quando a votação for nominal, devendo ser feitas por escrito e enviadas à mesa para constarem da acta.

### SECÇÃO III

#### Da direcção

#### Artigo 33.º

1 — A representação e a gerência da Associação são confiadas a uma direcção composta por cinco membros, eleitos pela assembleia geral.

2 — Os membros da direcção designarão de entre si, na primeira reunião posterior à sua eleição, o presidente, o vice-presidente, o secretário, o tesoureiro e o vogal.

3 — Nos seus impedimentos temporários, o presidente da direcção será substituído pelo vice-presidente.

### Artigo 34.º

Compete à direcção:

- a) Representar a Associação em juízo e fora dele, podendo constituir mandatários;
- b) Definir, orientar e fazer prosseguir a actividade da Associação, de acordo com as linhas gerais traçadas pela assembleia geral;
- c) Criar, organizar e dirigir os serviços da Associação;
- d) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias, as deliberações da assembleia geral e as suas próprias resoluções;
- e) Submeter à apreciação da assembleia geral as propostas que julgue convenientes;
- f) Contratar ou demitir pessoal e fixar as respectivas remunerações;
- g) Transferir a sede da Associação quando tal não implique mudança de concelho;
- h) Adquirir bens imóveis e contrair empréstimos, mediante autorização da assembleia geral;
- i) Abrir e movimentar contas bancárias;
- j) Elaborar os regulamentos eleitoral e internos, submetendo-os à aprovação da assembleia geral;
- k) Deliberar sobre os pedidos dos candidatos a associados, ordenar o cancelamento da inscrição de associados e promover a instauração de processos disciplinares, aplicando, se for caso disso, as correspondentes sanções;
- l) Elaborar a proposta orçamental para o ano seguinte;
- m) Apresentar anualmente à assembleia o relatório e contas de gerência, acompanhados do parecer do conselho fiscal;
- n) Nomear comissões para o estudo de quaisquer problemas específicos de interesse para a Associação;
- o) Aceitar donativos, fundos ou legados que venham a ser atribuídos à Associação;
- p) Praticar tudo o que for julgado conveniente para a realização dos fins da Associação e defesa do sector.

### Artigo 35.º

1 — A direcção reunirá, pelo menos, uma vez por mês e sempre que o julgue necessário e for convocada pelo presidente ou pela maioria dos seus membros.

2 — A direcção funcionará logo que esteja presente a maioria dos seus membros.

3 — As deliberações da direcção serão tomadas por maioria absoluta de votos dos membros presentes.

4 — De todas as reuniões serão elaboradas, em livro próprio, as respectivas actas, que deverão ser assinadas por todos os presentes.

### Artigo 36.º

1 — Para obrigar a Associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direcção, sendo uma delas obrigatoriamente a do presidente ou a de outro em quem ele delegar.

2 — Os actos respeitantes a numerário e contas terão de ser necessariamente assinados pelo presidente e pelo tesoureiro.

3 — Os actos de mero expediente serão assinados por qualquer membro da direcção.

### Artigo 37.º

Os membros da direcção respondem solidariamente pelos actos praticados contra disposições legais, estatutárias ou regulamentares, salvo se não houverem tomado parte nas respectivas deliberações ou tiverem emitido voto em contrário.

## SECÇÃO IV

### Do conselho fiscal

### Artigo 38.º

O conselho fiscal é constituído por três membros, sendo um presidente e dois vogais, todos eleitos pela assembleia geral.

### Artigo 39.º

Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar, trimestralmente e sempre que o entenda conveniente, a escrita da Associação e os serviços de tesouraria;
- b) Dar parecer sobre o relatório, balanço e contas anuais da direcção e orçamentos ordinários e extraordinários, bem como sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia geral ou pela direcção;
- c) Velar pelo cumprimento das disposições legais, estatutárias e regulamentares;
- d) Solicitar a convocação da assembleia geral quando o julgue conveniente e introduzir na respectiva ordem de trabalhos os assuntos que entenda deverem ser apreciados;
- e) Exercer todas as demais atribuições que lhe sejam cometidas pela lei ou pelos estatutos.

### Artigo 40.º

a) O conselho fiscal reunirá sempre que o julgue necessário, devendo no entanto reunir, pelo menos, uma vez em cada semestre e, obrigatoriamente, para emitir os pareceres a que se refere a alínea b) do artigo anterior, sendo-lhe aplicáveis os princípios consignados nos n.ºs 2, 3 e 4 do artigo 35.º dos presentes estatutos.

b) As deliberações do conselho fiscal serão tomadas estando presente a maioria dos seus membros em exercício e por maioria dos votos expressos, gozando o presidente de voto de qualidade em caso de empate.

## CAPÍTULO IV

### Dos meios financeiros

### Artigo 41.º

Constituem receitas da Associação:

- a) O produto das jóias e quotas pagas pelos associados;
- b) O produto do pagamento de serviços prestados;
- c) Os proveitos resultantes de quaisquer actividades ou iniciativas que a Associação promova, apoie ou desenvolva directamente ou por intermédio de terceiros;

- d) Os juros dos fundos capitalizados e o produto de bens próprios;
- e) Quaisquer fundos, donativos, heranças ou legados que lhe venham a ser atribuídos;
- f) Quaisquer outras receitas que legalmente lhe venham a ser atribuídas.

#### Artigo 42.º

1 — O valor da jóia, fixado anualmente, será pago pelo proponente a associado no prazo de 30 dias a contar da comunicação da sua admissão.

2 — A quota dos associados é trimestral e será paga nos primeiros 15 dias de cada trimestre.

#### Artigo 43.º

As receitas da Associação serão depositadas em estabelecimento bancário, não devendo estar em cofre mais que o indispensável para fazer face às despesas quotidianas até ao limite de € 1500.

#### Artigo 44.º

Do saldo de gerência será deduzida a percentagem de 10% para constituição do fundo de reserva, que será utilizado na cobertura de eventuais prejuízos ou em quaisquer outros fins que forem deliberados pela assembleia geral.

### CAPÍTULO V

#### Do regime disciplinar

#### Artigo 45.º

1 — Constitui infracção disciplinar a conduta do associado que viole os seus deveres impostos por lei, pelos estatutos e regulamentos internos ou que se traduza no desrespeito das deliberações dos órgãos da Associação, bem como a prática de actos em detrimento do desenvolvimento da Associação, que lhe causem prejuízos ou prejudiquem o seu bom nome e reputação.

2 — Compete à direcção instaurar e conduzir os processos disciplinares e, a final, decidir aplicando uma das sanções previstas no artigo seguinte.

#### Artigo 46.º

1 — Às infracções disciplinares são aplicáveis as seguintes penalidades:

- a) Advertência;
- b) Censura;
- c) Multa até ao montante da quotização anual;
- d) Suspensão;
- e) Expulsão.

2 — A pena de expulsão apenas será aplicável aos casos de grave violação dos deveres fundamentais do associado.

#### Artigo 47.º

1 — Nenhuma pena será aplicada sem que o arguido seja notificado para apresentar a sua defesa, por escrito, no prazo de 20 dias e sem que dela e das provas produzidas, quando apresentadas tempestivamente, a direcção haja tomado conhecimento.

2 — As notificações deverão ser feitas por carta registada com aviso de recepção.

#### Artigo 48.º

1 — Das deliberações da direcção que apliquem sanção mais grave que a prevista na alínea a) do n.º 1 do artigo 46.º cabe recurso para a assembleia geral.

2 — Os recursos terão de ser interpostos no prazo de oito dias contados a partir da notificação da decisão.

### CAPÍTULO VI

#### Da dissolução e extinção

#### Artigo 49.º

1 — A Associação dissolve-se por deliberação da assembleia geral, tomada nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 31.º dos presentes estatutos, em reunião expressamente convocada para esse fim.

2 — A assembleia deliberará também sobre a subsequente liquidação dos bens sociais, que não poderão ser distribuídos pelos associados.

#### Artigo 50.º

1 — A Associação extingue-se:

- a) Por deliberação da assembleia geral, tomada nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 31.º dos presentes estatutos, em reunião expressamente convocada para esse fim;
- b) Pela verificação de qualquer outra causa extintiva prevista no acto de constituição ou estatutos;
- c) Pelo falecimento ou desaparecimento de todos os associados;
- d) Por decisão judicial que declare a sua insolvência.

2 — A Associação extingue-se ainda, por decisão judicial:

- a) Quando o seu fim se tenha esgotado ou se haja tornado impossível;
- b) Quando o seu fim real não coincida com o fim expresso no acto de constituição ou nos estatutos;
- c) Quando o seu fim seja sistematicamente prosseguido por meios ilícitos ou imorais;
- d) Quando a sua existência se torne contrária à ordem pública.

## Artigo 51.º

1 — Nos casos previstos nas alíneas *b)* e *c)* do n.º 1 do artigo anterior, a extinção só se produzirá se, nos 30 dias subsequentes à data em que devia operar-se, a assembleia geral não decidir a prorrogação da Associação ou a modificação dos estatutos.

2 — Nos casos previstos no n.º 2 do artigo precedente, a declaração da extinção pode ser pedida em juízo pelo Ministério Público ou por qualquer interessado.

3 — A extinção por virtude da declaração de insolvência dá-se em consequência da própria declaração.

## CAPÍTULO VII

### Disposições finais e transitórias

#### SECÇÃO I

#### Disposições finais

#### Artigo 52.º

Pelas obrigações da Associação responde exclusivamente o seu património.

#### Artigo 53.º

O exercício anual corresponde ao ano civil.

#### Artigo 54.º

A contabilidade da Associação obedecerá às normas que constarem de regulamento interno.

## II — DIRECÇÃO

...

## III — CORPOS GERENTES

### **Assoc. Empresarial de Valongo — Eleição em 29 de Dezembro de 2004 para o quadriénio de 2004-2008.**

#### Direcção

Presidente — PUBLIVISÃO — Representações, L.<sup>da</sup>, representada por Francisco dos Santos Claro de Oliveira.  
Vice-presidentes:

Sociedade de Construções Almerindo Carneiro, L.<sup>da</sup>, representada por Almerindo Augusto Sá Vieira Carneiro;

## Artigo 55.º

Aos associados será dado a conhecer, até ao fim do mês seguinte, o balancete de cada trimestre.

Registados em 2 de Maio de 2005, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 47/2005, a fl. 47 do livro n.º 2.

### **Assoc. Nacional das Ind. de Vestuário e Confecção — ANIVEC/APIV — Alteração**

Alteração, aprovada em assembleia geral de 5 de Abril de 2005, à alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 2005.

## Artigo 41.º

#### Património

Integram o património da ANIVEC/APIV:

- a) Todos os bens, móveis e imóveis, e direitos que possui actualmente e todos aqueles que venha a adquirir, a título oneroso;
- b) Todos os bens e direitos que adquira por transmissão gratuita, designadamente através de doação ou sucessão.

Registados em 28 de Abril de 2005, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 45/2005, a fl. 47 do livro n.º 2.

Portas do Vale — Construção e Hotelaria, L.<sup>da</sup>, representada por Olívio Alexandre Amador Cruz.

Secretário — A Metalúrgica Bakeware Production, S. A., representada por Agostinho Oliveira Santos.  
Tesooureiro — ROBERAGO — Empreendimentos Imobiliários, L.<sup>da</sup>, representada por Agostinho Marques Rodrigues.

Vogais:

VITROPOR — Sociedade Portuguesa de Vidro Temperado, S. A., representada por Alfredo Pereira da Silva Aguiar;  
ROSIPAU — Candeeiros, representada por António Peixoto Gomes.

Suplentes:

1.º POLINÉRGIA — Gestão de Energias Alternativas, L.<sup>da</sup>, representada por Manuel António Rodrigues;

2.º Cunha & Barroso, L.<sup>da</sup>, representada por Bernardino Cunha Barroso;

3.º EUGP, S. A., representada pelo engenheiro Eli-seu Luís dos Reis.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 25 de Maio de 2005, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 5 de Maio de 2005.

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I — ESTATUTOS

#### **Comissão de Trabalhadores da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup> — Alteração.**

Alteração, aprovada em assembleia geral de 6 de Abril de 2005, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2004.

#### CAPÍTULO I

##### Artigo 1.º

###### Definição e âmbito

1 — Os presentes estatutos destinam-se a regular a constituição, eleição funcionamento e actividade da Comissão de Trabalhadores da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>

2 — O colectivo dos trabalhadores da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>, é constituído por todos os trabalhadores que prestem a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.

##### Artigo 2.º

###### Princípios fundamentais

A Comissão de Trabalhadores da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>, orienta a sua

actividade pelos princípios constitucionais, na defesa dos interesses dos trabalhadores da empresa e da intervenção democrática na vida da empresa, visando o diálogo e a colaboração constante entre os órgãos de gestão e os trabalhadores ou seus representantes.

Assume o compromisso de parceiro social, na procura constante da valorização do indivíduo, como sendo a chave para o sucesso da empresa, e no ambiente participativo do trabalho em equipa, reconhecendo assim a sua responsabilidade social a longo prazo como contribuinte para o desenvolvimento económico e aumento da prosperidade da região.

##### Artigo 3.º

###### Sede da Comissão de Trabalhadores

A sede da Comissão de Trabalhadores da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>, situa-se na fábrica, no Parque Industrial das Carrascas, Estrada Nacional n.º 252, ao quilómetro 11, 2950-402 Palmela.

##### Artigo 4.º

###### Ordem do colectivo e sua composição

1 — O plenário é constituído pelo colectivo dos trabalhadores.

2 — A Comissão de Trabalhadores da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>, é cons-



tituída por quatro membros e um suplentes, de acordo com a lei.

### **Plenário de trabalhadores**

#### **Artigo 5.º**

##### **Competências**

1 — Promover a aprovação ou a alteração dos estatutos da Comissão de Trabalhadores.

2 — Eleger a Comissão de Trabalhadores e, em qualquer altura, destituí-la, aprovando simultaneamente um programa de acção.

3 — Controlar a actividade da Comissão de Trabalhadores pelas formas e modos previstos nestes estatutos.

4 — Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhes sejam submetidos pela Comissão de Trabalhadores ou por qualquer trabalhador.

5 — Deliberar sobre a declaração da empresa em situação económica difícil.

#### **Artigo 6.º**

##### **Convocação do plenário**

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela Comissão de Trabalhadores;
- b) Pelo mínimo de 20 % ou 80 trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à Comissão de Trabalhadores, com indicação da ordem de trabalhos.

#### **Artigo 7.º**

##### **Prazos da convocatória**

1 — O plenário será convocado com a antecedência mínima de quarenta e oito horas por meio de anúncios colocados nos locais habituais destinados à afixação de comunicação e informação existentes no interior da empresa.

2 — No caso de se verificar a convocatória prevista na alínea b) do artigo 6.º, a Comissão de Trabalhadores deve afixar a data de reunião do plenário no prazo de 10 dias contados da recepção do referido requerimento.

#### **Artigo 8.º**

##### **Formas de reunião dos plenários**

1 — Reuniões ordinárias — anualmente o plenário reúne para apreciação da actividade da Comissão de Trabalhadores, apreciação e votação sobre as despesas e receitas do colectivo dos trabalhadores e da Comissão de Trabalhadores.

2 — Reuniões extraordinárias — sempre que para tal sejam convocadas nos termos e com os requisitos previstos no artigo 6.º

3 — Plenário de emergência:

- a) O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores;
- b) As convocatórias para estes plenários são feitas com a maior antecedência possível face à emergência da situação existente, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores;
- c) A definição da natureza urgente do plenário bem como a respectiva convocatória são da competência da Comissão de Trabalhadores ou, nos termos da alínea b) do artigo 6.º, quando convocada pelos trabalhadores;
- d) Dado o carácter da convocação de emergência relativamente à alínea b) do artigo em questão, fica submetida ao consenso do plenário a aceitação da matéria convocatória do mesmo e da necessidade da sua realização.

4 — Plenários sectoriais — poder-se-ão realizar plenários sectoriais convocados pela Comissão de Trabalhadores para os quais a mesma Comissão reconheça a existência de assuntos específicos e não antagónicos ao interesse geral de todos os trabalhadores da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>

#### **Artigo 9.º**

##### **Funcionamento do plenário e sistema de votação**

1 — O plenário delibera validamente sempre que o quórum seja constituído por 20 % dos trabalhadores da empresa, salvo para a destituição da Comissão de Trabalhadores, em que a participação mínima deve corresponder a 40 % dos trabalhadores da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>

2 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria dos trabalhadores presentes.

3 — O voto é normalmente directo.

4 — A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, contra e a abstenção.

5 — O voto é secreto nas votações referentes à eleição e destituição da Comissão de Trabalhadores e à aprovação dos estatutos, quando envolva juízo de valores, e nos referendos.

6 — Matérias como a destituição da Comissão de Trabalhadores ou seus membros, aprovação ou alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral são obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário convocado expressamente para o assunto.

## **CAPÍTULO II**

### **Comissão de Trabalhadores**

#### **Artigo 10.º**

##### **Natureza da Comissão de Trabalhadores**

1 — A Comissão de Trabalhadores da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>, é o órgão democraticamente eleito, investido e controlado pelo

colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República e noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — Como forma de organização democrática do colectivo dos trabalhadores da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>, exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

3 — Nas decisões que tenham por objectivo alterar, modificar ou acordar condições sócio-profissionais com implicações para o colectivo dos trabalhadores deve usar-se o referendo como argumento decisório.

### Artigo 11.º

**Atribuições, competência e deveres da Comissão de Trabalhadores**

1 — Compete à Comissão de Trabalhadores:

- a) Defender os interesses profissionais e direitos dos trabalhadores;
- b) Exercer o controlo de gestão da empresa;
- c) Intervir e participar no desenvolvimento de soluções de segurança e conservação do meio ambiente;
- d) Participar na fiscalização da actividade dos serviços sociais da empresa;
- e) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- f) Estimular o respeito e a conservação das tradições culturais;
- g) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que por lei ou outras normas aplicáveis e por estes estatutos lhes sejam reconhecidas.

2 — A Comissão de Trabalhadores pode submeter à deliberação do plenário qualquer matéria relativa às suas competências.

3 — O disposto neste artigo e em especial na alínea e) do n.º 1 entende-se sem prejuízo das atribuições e competência da organização sindical dos trabalhadores da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>

4 — A competência da Comissão de Trabalhadores não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>, e dos respectivos delegados sindicais, ou vice-versa, e poderão ser estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores, caso o decida o colectivo da referida Comissão.

5 — No exercício das suas atribuições, a Comissão de Trabalhadores da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>, tem os seguintes deveres fundamentais:

- a) Promover, garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>,

no funcionamento, direcção e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

- b) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores de modo a permitir um desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores e reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;
- c) Exigir da entidade patronal e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- d) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as organizações de trabalhadores de outras empresas.

### CAPÍTULO III

#### Controlo de gestão

#### Artigo 12.º

##### Controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa, em especial, e no processo produtivo, em geral, para realização dos objectivos comuns à filosofia e interesses dos trabalhadores e da empresa.

2 — O controlo de gestão consiste no controlo colectivo dos trabalhadores sobre as decisões económicas e sociais da entidade patronal e sobre a actividade da empresa para defesa dos interesses dos trabalhadores e garantia das transformações estruturais da economia e da sociedade portuguesa prevista na Constituição da República.

3 — O controlo de gestão é exercido pela Comissão de Trabalhadores da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>, nos termos e segundo as formas previstos.

4 — A competência da Comissão de Trabalhadores da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>, para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

5 — A entidade patronal está proibida por lei de impedir ou dificultar o exercício do controlo de gestão.

6 — Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões da entidade patronal e a actividade da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>, a Comissão de Trabalhadores, em conformidade com a lei, conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão, não substitui os órgãos de hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa, com os quais não se confunde, nem com eles se co-responsabiliza.

## CAPÍTULO IV

### Direitos instrumentais

#### Artigo 13.º

##### Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competência, a Comissão de Trabalhadores da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>, goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

#### Artigo 14.º

##### Reuniões com os órgãos de gestão

1 — A Comissão de Trabalhadores tem o direito de reunir periodicamente com os órgãos de gestão da Continental Teves Portugal Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições.

2 — As reuniões realizam-se ordinariamente uma vez por mês, mas poderão ter lugar sempre que necessário para os fins indicados no número anterior.

3 — Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta, assinada por todos os presentes.

#### Artigo 15.º

##### Direito à informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a Comissão de Trabalhadores da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>, tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só a entidade patronal mas ainda todas as entidades públicas e privadas competentes para as decisões relativamente às quais a Comissão de Trabalhadores tem o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre a entidade patronal abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividades e orçamentos;
- b) Regulamentos internos;
- c) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização da mão-de-obra e do equipamento;
- d) Situação do aprovisionamento;
- e) Previsão, volume e administração de vendas;
- f) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
- g) Situação contabilista da empresa, compreendendo o balanço, demonstração de resultados e balancetes trimestrais;
- h) Modalidades de financiamento;
- i) Encargos fiscais e parafiscais;
- j) Projectos de alteração do objecto e de capital social e projecto de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4 — As informações previstas neste artigo são requeridas por escrito pela Comissão de Trabalhadores ou pelos seus membros aos órgãos de gestão da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>

5 — Nos termos da lei, os órgãos de gestão da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>, devem responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 10 dias, que poderá ser alongado até ao máximo de 30 dias se a complexidade da matéria o justificar.

6 — O disposto do número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 14.º, nas quais a Comissão de Trabalhadores da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>, tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

#### Artigo 16.º

##### Obrigatoriedade de parecer prévio

1 — Nos termos da lei, são obrigatoriamente submetidos a parecer prévio da Comissão de Trabalhadores os seguintes actos e decisões:

- a) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- b) Encerramento do estabelecimento ou linhas de produção;
- c) Quaisquer medidas que resulte uma diminuição sensível dos efectivos humanos da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>, ou agravamento substancial das suas condições de trabalho;
- d) Estabelecimento do plano anual de férias dos trabalhadores da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>;
- e) Alteração dos horários aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>;
- f) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- g) Mudança de local da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>;
- h) Despedimento individual de trabalhadores da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>;
- i) Despedimento colectivo;
- j) Mudança, a título individual ou colectivo, de estabelecimento de qualquer trabalhador.

2 — O parecer é solicitado à Comissão de Trabalhadores, por escrito, pela administração da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>

3 — A prática de qualquer dos actos referidos no n.º 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da Comissão de Trabalhadores determina as respectivas consequências legais.

4 — O parecer da Comissão de Trabalhadores é emitido por escrito e enviado à entidade que o tiver solicitado no prazo máximo de 15 dias a contar da data de recepção do respectivo pedido, se não for concedido ou acordado prazo maior em atenção à extensão e complexidade.

5 — A inobservância do prazo aplicável nos termos do número anterior tem como consequência a legitimação da entidade competente para a prática do acto com dispensa do parecer prévio da Comissão de Trabalhadores da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>

#### Artigo 17.º

##### **Competência e direitos para o exercício do controlo de gestão da Comissão de Trabalhadores**

Em especial para a realização do controlo de gestão a Comissão de Trabalhadores da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>, exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos e planos económicos da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>, em particular os de produção, e respectivas alterações, bem como acompanhar e fiscalizar a sua correcta execução;
- b) Zelar pela adequada mobilização pela empresa dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto da administração e dos trabalhadores da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>, medidas que contribuam para a melhoria qualitativa e quantitativa da produção, designadamente nos domínios da racionalização do sistema produtivo, da actuação técnica e da simplificação burocrática;
- d) Zelar pelo cumprimento das normas legais e estatutárias e do plano da parte relativa à Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>, em particular, e do sector automóvel, em geral;
- e) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à aprendizagem, reciclagem e aperfeiçoamentos profissionais dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida no trabalho e nas condições de higiene e segurança;
- f) Participar, por escrito, aos órgãos de fiscalização da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>, ou às autoridades competentes, na falta de adequada actuação daqueles, a ocorrência de actos ou factos contrários à lei, aos estatutos da empresa ou às disposições imperativas do plano;
- g) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>, e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>

#### Artigo 18.º

##### **Reorganização de produção**

Em especial, para intervenção na reorganização de produção, a Comissão de Trabalhadores goza dos seguintes direitos:

- a) Ser previamente ouvida e de sobre ela emitir parecer, nos termos e prazos previstos no artigo 16.º, sobre os planos ou projectos de reorganização referidos no artigo anterior;

- b) Ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) Ter acesso à formulação final dos instrumentos de reorganização e de sobre eles se pronunciar, antes de oficializados;
- d) Reunir com órgãos ou técnicos dos trabalhos preparatórios de reorganização;
- e) Emitir juízos críticos, formular sugestões e apresentar reclamações junto dos órgãos sociais da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>, ou das entidades competentes.

### CAPÍTULO V

#### **Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores**

##### Artigo 19.º

##### **Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores**

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a Comissão de Trabalhadores da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>, goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início e controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo, através de parecer prévio a dirigir ao órgão governamental competente nos termos da legislação aplicável;
- c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação, de acordo com a lei;
- d) Emitir aos pareceres prévios previstos nas alíneas do artigo 16.º;
- e) Exercer os direitos previstos nas alíneas e) e g) do artigo 17.º;
- f) Fiscalizar o efectivo pagamento das contribuições para a segurança social, quer as devidas pela Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>, quer as descontadas na retribuição dos trabalhadores;
- g) Fiscalizar os mapas de quadros de pessoal.

##### Artigo 20.º

##### **Participação na elaboração da legislação do trabalho**

A participação da Comissão de Trabalhadores da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>, na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

##### Artigo 21.º

##### **Tempo para o exercício de voto**

1 — Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário laboral, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo efectivo.

#### Artigo 22.º

##### Reuniões na empresa

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho fora do respectivo horário de trabalho e sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços e actividades que, simultaneamente com a realização das reuniões, sejam assegurados por outros trabalhadores com regime de turnos ou de trabalho extraordinário.

2 — O trabalhadores têm direito a realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário laboral que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano.

3 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Para efeitos dos n.ºs 2 e 3, a Comissão de Trabalhadores da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>, comunicará com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

#### Artigo 23.º

##### Ação da Comissão de Trabalhadores no interior da empresa

1 — A Comissão de Trabalhadores tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

3 — O direito previsto neste artigo é exercido sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa.

#### Artigo 24.º

##### Direito de afixação e distribuição de documentos

1 — A Comissão de Trabalhadores da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>, tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito posto à sua disposição pela entidade patronal.

2 — A Comissão de Trabalhadores tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa.

#### Artigo 25.º

##### Direito a instalações adequadas

1 — A Comissão de Trabalhadores da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>, tem o

direito a instalações adequadas no interior da empresa para o exercício das suas funções.

2 — As instalações devem ser postas à disposição da Comissão de Trabalhadores pelos órgãos de gestão da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>

#### Artigo 26.º

##### Direito a meios materiais e técnicos

A Comissão de Trabalhadores tem o direito a obter dos órgãos de gestão da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>, os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

#### Artigo 27.º

##### Financiamento da Comissão de Trabalhadores

Para além do disposto nos artigos 26.º e 27.º, constituem receitas da Comissão de Trabalhadores:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto da iniciativa da recolha de fundos;
- c) O produto de venda de documentos e outros materiais editados pela Comissão de Trabalhadores.

#### Artigo 28.º

##### Crédito de horas

1 — Os trabalhadores da empresa que sejam membros da Comissão de Trabalhadores ou de comissões coordenadoras dispõem para o exercício das respectivas atribuições de vinte e cinco horas por mês, respectivamente.

2 — A Comissão de Trabalhadores pode optar por um crédito de horas global, caso a empresa tenha mais de 1000 trabalhadores, que distribuirá entre os seus membros segundo créditos por si definidos, apurado de acordo com o seguinte:

$$C = n \times 25$$

em que  $C$  representa o crédito de horas e  $n$  o número de membros da Comissão de Trabalhadores.

3 — O crédito de horas permite ao trabalhador que dele beneficiar desenvolver, dentro ou fora do local de trabalho, a sua actividade de representante dos trabalhadores com diminuição correspondente do período normal de trabalho que lhe seja contratualmente aplicável, contando-se esse tempo, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

#### Artigo 29.º

##### Faltas de representantes dos trabalhadores

1 — Consideram-se justificadas as faltas dadas, no exercício das suas atribuições e actividades, pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da Comissão de Trabalhadores e de comissões coordenadoras.

2 — As faltas previstas no número anterior determinam perda de retribuição correspondente ao período

de ausência, mas não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

3 — Falta é ausência do trabalhador durante todo ou parte do período normal de trabalho que lhe é contratualmente aplicável, sem prejuízo das tolerâncias permitidas na empresa.

#### Artigo 30.º

##### Desempenho de funções a tempo inteiro

1 — Os membros da Comissão de Trabalhadores ou de comissões coordenadoras que exerçam funções a tempo inteiro mantêm a protecção legal e todos os direitos previstos na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos de desenvolverem no interior da empresa as funções para que foram eleitos.

2 — Nos termos da lei geral do trabalho, as consequências para os trabalhadores referidos no número anterior não podem ultrapassar as resultantes do regime jurídico da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador.

3 — O desempenho de funções a tempo inteiro poderá ser objecto de negociação entre a Comissão de Trabalhadores e os órgãos de gestão no sentido de facilitar a acção da Comissão de Trabalhadores, nunca podendo ser inferior ao estipulado na lei.

#### Artigo 31.º

##### Autonomia e independência da Comissão de Trabalhadores

1 — A Comissão de Trabalhadores da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>, é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2 — É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição e manutenção da Comissão de Trabalhadores, ingerirem-se no seu funcionamento e actividade ou de qualquer modo influírem sobre a Comissão de Trabalhadores, designadamente através de pressões económicas ou de corrupção dos seus membros.

#### Artigo 32.º

##### Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a Comissão de Trabalhadores da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>, pratica e tem direito a beneficiar na sua acção de solidariedade de classe que une os objectivos fundamentais de todas as organizações dos trabalhadores.

#### Artigo 33.º

##### Proibição de actos de discriminação contra trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acto que vise:

- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

- b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

#### Artigo 34.º

##### Protecção dos trabalhadores contra sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções motivadas pelo facto de o trabalhador exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar qualquer dos direitos que lhe assistem, em conformidade com os artigos 55.º e 56.º da Constituição, com a lei e outras normas aplicáveis sobre as comissões de trabalhadores e com estes estatutos.

2 — As sanções abusivas determinam as consequências previstas na lei.

#### Artigo 35.º

##### Transferência de local de trabalho de representantes dos trabalhadores

Os membros da Comissão de Trabalhadores da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>, e de comissões coordenadoras não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da Comissão de Trabalhadores ou da comissão coordenadora respectiva.

#### Artigo 36.º

##### Protecção legal

Os membros da Comissão de Trabalhadores da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>, gozam de protecção legal.

#### Artigo 36.º-A

##### Capacidade judiciária

1 — A Comissão de Trabalhadores goza da capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

2 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a Comissão de Trabalhadores em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 43.º

#### Artigo 37.º

##### Duração do mandato

O mandato da Comissão de Trabalhadores da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>, é de três anos.

#### Artigo 38.º

##### Reuniões da Comissão de Trabalhadores

1 — A Comissão de Trabalhadores da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>, reúne ordinariamente no mínimo uma vez por mês.

2 — A Comissão de Trabalhadores pode reunir sempre que ocorram factos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

#### Artigo 39.º

##### Deliberações da Comissão de Trabalhadores

As deliberações da Comissão de Trabalhadores da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>, são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

#### Artigo 40.º

##### Poderes para obrigar a Comissão de Trabalhadores

Para obrigar a Comissão de Trabalhadores da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>, são necessárias as assinaturas de três dos seus membros.

#### Artigo 41.º

##### Coordenação da Comissão de Trabalhadores

1 — A actividade da Comissão de Trabalhadores da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>, poderá ser coordenada por um executivo, cuja composição quantitativa ela própria determinará, com o objectivo de poder executar as deliberações da Comissão.

2 — Este executivo coordenador é eleito na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse.

#### Artigo 42.º

##### Perda de mandato

1 — Perde o mandato o elemento da Comissão de Trabalhadores que faltar injustificadamente a duas reuniões seguidas ou três interpoladas.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo primeiro suplente da lista.

3 — Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral, não podendo o seu mandato ultrapassar 60 dias.

### CAPÍTULO VI

#### Regulamento eleitoral — Eleição da Comissão de Trabalhadores

#### Artigo 43.º

##### Capacidade eleitoral

São eleitos e elegíveis os trabalhadores da empresa definidos no artigo 1.º

#### Artigo 44.º

##### Princípios gerais sobre o voto

1 — O voto é directo e secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência dos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho, por motivo de serviço ou doença, e dos que estejam em gozo de férias.

3 — A conversão dos votos em mandato faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

#### Artigo 45.º

##### Caderno eleitoral

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral constituída por três elementos da Comissão de Trabalhadores, um dos quais é presidente, e por um delegado de cada uma das candidaturas.

2 — Os delegados são designados no acto de apresentação das respectivas candidaturas.

3 — A duração do mandato da comissão eleitoral vigora enquanto decorrer o processo eleitoral.

4 — As regras de funcionamento da comissão eleitoral deverão funcionar dentro dos parâmetros estabelecidos nos respectivos estatutos da Comissão de Trabalhadores.

#### Artigo 46.º

##### Data da eleição

A eleição tem lugar até 15 dias antes do termo do mandato de cada comissão de trabalhadores.

#### Artigo 47.º

##### Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 30 dias sobre a respectiva data.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, local, horário e objecto da votação.

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção ou entregue com protocolo.

#### Artigo 48.º

##### Quem pode convocar o acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela comissão eleitoral.

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por pelo menos 10 % ou 100 trabalhadores da empresa, caso a Comissão de Trabalhadores deixe passar os casos previstos nestes estatutos sem convocar ou promover a eleição.

## Artigo 49.º

### Candidaturas

1 — Podem propor listas de candidaturas à eleição os trabalhadores inscritos no caderno eleitoral subscritas por um mínimo de 10 % ou 50 trabalhadores da empresa.

2 — Nenhum trabalhador pode fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3 — As candidaturas devem identificar-se por uma designação ou lema.

## Artigo 50.º

### Rejeição de candidaturas

1 — A comissão eleitoral deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora do prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2 — A comissão eleitoral dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data da apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3 — As irregularidades e violações a estes estatutos detectadas podem ser supridas pelos preponentes, para o efeito notificados pela comissão eleitoral no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita com indicação dos fundamentos, assinada pela comissão eleitoral e entregue aos preponentes.

## Artigo 51.º

### Aceitação de candidaturas

1 — Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral a comissão eleitoral publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 51.º, a aceitação das candidaturas.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela comissão eleitoral a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra «a».

## Artigo 52.º

### Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data da afixação da aceitação de candidaturas e a data marcada para a eleição de modo que nesta última não haja propaganda.

2 — As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

3 — A comissão eleitoral deve acordar com a Comissão de Trabalhadores os meios da empresa a utilizar na campanha eleitoral de modo a assegurar-se a igual-

dade de oportunidade e tratamento entre todas as candidaturas.

## Artigo 53.º

### Local e horário da votação

1 — A votação efectua-se no local e durante as horas de trabalho.

2 — A votação realiza-se simultaneamente, e com idêntico formalismo, em todos os estabelecimentos da empresa.

3 — A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do fim do período normal de trabalho.

4 — Os trabalhadores têm o direito de votar durante o período normal de trabalho que lhes seja contratualmente aplicável.

## Artigo 54.º

### Laboração contínua e horários diferenciados

1 — A votação decorre durante um dia completo (pode durar mais tempo) de modo que a respectiva duração comporte os períodos normais de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

2 — Os trabalhadores em regime de turnos ou de horários diferenciados têm o direito de exercer o voto durante o respectivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

## Artigo 55.º

### Mesas de voto

1 — Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com um mínimo de 10 trabalhadores.

2 — A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3 — Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no n.º 1 podem ser agregados, para efeitos de votação, à mesa de voto de estabelecimento diferente.

4 — As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa.

5 — Os trabalhadores referidos no n.º 3 têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respectivo estabelecimento, e, caso contrário, a votar por correspondência.

## Artigo 56.º

### Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais escolhidos entre os trabalhadores com direito a voto.

2 — Os membros das mesas de voto são designados pela comissão eleitoral.



3 — A competência da comissão eleitoral referida no número anterior é exercida, nos estabelecimentos geograficamente dispersos, pelas subcomissões de trabalhadores.

4 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

#### Artigo 57.º

##### Boletins de voto

1 — O voto é expresso em boletins de forma rectangular e com as mesmas dimensões, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2 — Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas.

3 — Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4 — A impressão de votos fica a cargo da comissão eleitoral, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5 — A comissão eleitoral, com a antecedência possível, põe os boletins de voto à disposição dos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

#### Artigo 58.º

##### Acto eleitoral

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem com lacre.

3 — Em local afastado da mesa o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à candidatura em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio, mediante a assinatura do votante.

5 — O registo de presenças contém um termo de abertura e termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da respectiva acta.

6 — Os elementos da mesa votam em primeiro lugar.

#### Artigo 59.º

##### Votação por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos à comissão eleitoral até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2 — A remessa é feita por carta registada com indicação do nome do remetente, dirigida à Comissão de Trabalhadores da empresa, com a menção «comissão eleitoral», e só por esta pode ser aberta.

3 — O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinará e assinalará com os dizeres «voto por correspondência». Este envelope é por sua vez introduzido noutra envelope, que enviará pelo correio, juntamente com fotocópia do bilhete de identidade ou passaporte.

4 — No acto de votação a comissão eleitoral procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças o nome do trabalhador com a menção «voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope interior ao presidente da mesa, que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

#### Artigo 60.º

##### Valor dos votos

1 — Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se voto nulo do boletim de voto:

- a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
- b) No qual tenha sido assinalado o quadrado correspondente a uma lista que tenha desistido da votação ou não tenha sido admitida;
- c) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

4 — Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 59.º ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

#### Artigo 61.º

##### Abertura das urnas e apuramento

1 — A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada acta que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada e rubricada em todas as páginas, fazendo parte integrante dela o registo de presenças.

3 — Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto do respectivo local de votação durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento respectivo.

4 — O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela comissão eleitoral.

5 — A comissão eleitoral lavra uma acta de apuramento global, com as formalidades previstas no n.º 2.

6 — A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os eleitos.

7 — No caso de se verificar um empate entre as listas mais votadas, será realizada a segunda volta, após a divulgação dos resultados da primeira volta, com as que não tenham desistido. A segunda volta terá lugar 10 dias após concluída a primeira volta, com apenas um dia de votação, aplicando-se no restante as regras definidas para a primeira volta.

#### Artigo 62.º

##### Publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta do apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2 — Dentro do prazo referido no número anterior, a comissão eleitoral envia ao ministério da tutela, ao Ministério do Emprego e da Segurança Social, bem como aos órgãos de gestão da empresa, por carta registada com aviso de recepção ou entregue com protocolo, os seguintes elementos:

- a) Relação dos eleitos, identificados pelo nome, idade, categoria profissional, posto de trabalho e local de trabalho;
- b) Cópia da acta do apuramento global.

#### Artigo 63.º

##### Recurso para impugnação da eleição

1 — Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido, por escrito, ao plenário, que o aprecia e delibera.

3 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição com os fundamentos indicados no n.º 1 perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4 — O requerimento previsto no n.º 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis, e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5 — O processo segue os trâmites previstos na lei.

6 — O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no n.º 4.

7 — Das deliberações da comissão eleitoral cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

8 — Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

#### Artigo 64.º

##### Destituição da Comissão de Trabalhadores

1 — A Comissão de Trabalhadores pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2 — A votação é convocada pela Comissão de Trabalhadores a requerimento de, pelo menos, 10 % ou 50 trabalhadores da empresa.

3 — Os requerentes podem convocar directamente a votação nos termos dos artigos 51.º e 52.º, se a Comissão de Trabalhadores o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data da recepção do requerimento.

4 — O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

5 — A proposta de destituição é subscrita, no mínimo, por 10 % ou 50 trabalhadores e deve ser fundamentada.

#### Artigo 65.º

##### Alteração dos estatutos

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 6 do artigo 9.º, às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações e segundo a lei, as regras para a eleição da Comissão de Trabalhadores.

2 — Para a deliberação prevista no número anterior exige-se a maioria de dois terços de votantes.

#### Artigo 66.º

##### Entrada em exercício

A Comissão de Trabalhadores eleita entra em exercício nos cinco dias posteriores à afixação da acta da respectiva eleição, conforme o artigo 67.º, n.º 1.

#### Artigo 67.º

##### Subcomissões de trabalhadores e comissões coordenadoras

Em virtude de a empresa Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>, ser uma empresa com pouca dimensão, não se prevê a constituição de subcomissões de trabalhadores, assim como de comissões coordenadoras.

#### Artigo 68.º

##### Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do regulamento eleitoral para a eleição da Comissão de Trabalhadores aplicam-se, com

as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

2 — Os regulamentos de adaptação previstos no número anterior são obrigatoriamente aprovados em plenário.

## CAPÍTULO VII

### Disposições finais

#### Artigo 69.º

##### Adaptação do regulamento eleitoral

1 — Caso seja necessário, a Comissão de Trabalhadores elabora regulamentos específicos para as deliberações por voto secreto previstas no artigo 44.º, adaptando as regras constantes do regulamento eleitoral para a eleição da Comissão de Trabalhadores, com a observância do disposto na lei.

#### Artigo 70.º

##### Entrada em vigor

1 — Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à afixação da acta de apuramento global da votação que sobre eles recair.

2 — A eleição da nova Comissão de Trabalhadores rege-se pelo disposto nestes estatutos.

Registados em 2 de Maio de 2005, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 37, a fl. 85 do livro n.º 1.

## II — IDENTIFICAÇÃO

### Comissão de Trabalhadores da Caminhos de Ferro Portugueses, E. P. — Eleição em assembleia geral de 30 de Março de 2005 para um mandato de três anos

Nome	Categoria	Local de trabalho	Bilhete de identidade		
			Número	Data	Arquivo
<b>Comissão de Trabalhadores</b>					
José Maria Reizinho . . . . .	Operador de venda e controlo	Amadora . . . . .	6129115	26-6-2000	Lisboa.
Juvilte José da Silva Madureira . . .	Operador de material . . . . .	Porto, Contumil . . . . .	3447254	15-8-1998	Porto.
Raul Luís de Sousa Vasques . . . . .	Maquinista técnico . . . . .	Poçoirão . . . . .	4871239	27-12-1999	Lisboa.
António Silveira Hilário . . . . .	Operador de apoio . . . . .	Entroncamento . . . . .	4186536	21-9-2001	Santarém.
Francisco José Bonacho Lourenço.	Operador de revisão e venda	Lisboa, Rossio . . . . .	7814155	4-7-2002	Santarém.
Manuel Guilherme dos Santos Jorge.	Operador de apoio . . . . .	Coimbra-B . . . . .	4198895	25-1-2001	Coimbra.
Carlos Manuel Antunes Filipe . . . . .	Operador de venda e controlo	Espinho . . . . .	9010414	2-11-1999	Lisboa.
José Carlos Coelho Alho Mendes	Operador de revisão e venda	Barreiro . . . . .	9296433	22-4-2002	Lisboa.
Manuel Carlos da Silva Alves . . . . .	Maquinista técnico . . . . .	Lisboa, Rossio . . . . .	2323449	26-11-2004	Lisboa.
Jorge Alexandre Reis Costa . . . . .	Operador de venda e controlo	Lisboa, Oriente . . . . .	9556692	13-5-2003	Lisboa.
José Rasteiro Rodrigues . . . . .	Assistente administrativo . . . . .	Lisboa, Rossio . . . . .	2593962	11-3-1997	Lisboa.
<b>Sub-CT da Linha do Minho</b>					
Amadeu Alberto Caetano Vigo . . . . .	Operador de venda e controlo	Viana do Castelo . . . . .	9941025	4-5-2001	Viana do Castelo.
Eduardo Augusto Soares Cachico	Operador de venda e controlo	Valença . . . . .	9884195	9-6-2004	Viana do Castelo.
José Filipe Araújo Lomar . . . . .	Operador de venda e controlo	Barcelos . . . . .	10809249	6-11-2001	Braga.
<b>Sub-CT da Linha do Douro</b>					
Celestino Eduardo Guedes da Silva.	Operador de venda e controlo	Régua . . . . .	3995678	12-12-2003	Vila Real.
António Augusto Martinho Carvalho.	Operador de revisão e venda	Régua . . . . .	5793443	9-4-1996	Vila Real.
Adérito Augusto dos Santos . . . . .	Operador de revisão e venda	Régua . . . . .	3885877	30-4-1999	Porto.
<b>Sub-CT de Contumil</b>					
Ilídio Adelino Pinho Martins . . . . .	Maquinista técnico . . . . .	Porto, Contumil . . . . .	9653484	28-4-2004	Lisboa.
Agostinho Guedes dos Santos . . . . .	Operador de material . . . . .	Porto, Contumil . . . . .	7326977	13-5-1997	Vila Real.
António Nunes Ribeiro . . . . .	Operador de apoio . . . . .	Porto, Contumil . . . . .	6402997	1-10-2004	Porto.
José Manuel Magalhães Moreira	Maquinista técnico . . . . .	Porto, Contumil . . . . .	10362131	15-7-2003	Porto.
Joaquim Daniel Magalhães Moreira.	Operador de material . . . . .	Porto, Contumil . . . . .	3852332	29-3-2000	Porto.

Nome	Categoria	Local de trabalho	Bilhete de identidade		
			Número	Data	Arquivo

#### Sub-CT de Campanhã

António Borges Pinto Lúcio . . . .	Operador de revisão e venda	Porto, Campanhã . . .	7014702	23-3-2000	Porto.
Maria João Fernandes Pereira . . . .	Operador de venda e controlo	Porto, Campanhã . . . .	3967314	18-7-2002	Porto.
António Fernando Rodrigues Ferreira.	Operador de revisão e venda	Porto, Campanhã . . . .	10438615	28-11-2002	Porto.
Joaquim Agostinho Pereira Moreira.	Operador de venda e controlo	Porto, Campanhã . . . .	9528376	8-10-2004	Porto.
António Azevedo Pereira . . . . .	Operador de revisão e venda	Porto, Campanhã . . . .	3170741	25-3-1994	Lisboa.

#### Sub-CT de Porto, São Bento

Fernando Duarte Martins . . . . .	Operador de revisão e venda	Porto, São Bento . . . .	3992610	6-2-2004	Porto.
Filipe Ribeiro da Costa . . . . .	Operador de venda e controlo	Porto, Campanhã . . . .	10522362	9-3-2004	Porto.
Paulo Jorge Nunes Fernandes David.	Operador de revisão e venda	Porto, São Bento . . . .	9871791	9-3-2001	Porto.
Jorge Manuel Vieira de Oliveira	Operador de venda e controlo	Porto, São Bento . . . .	10042232	23-10-2000	Porto.
Carlos Manuel Rodrigues Amado	Operador de venda e controlo	Porto, São Bento . . . .	6979577	23-2-2001	Lisboa.

#### Sub-CT das Linhas do Norte e Vouga

João Paulo Ferreira Morgado . . .	Operador de venda e controlo	Aveiro . . . . .	10355143	7-7-2003	Coimbra.
Ricardo Jorge da Costa Madureira Marques.	Operador de venda e controlo	Ovar . . . . .	10287175	8-1-2002	Porto.
Luís Manuel Carreira Henriques	Operador de material . . . . .	Vila Nova de Gaia . . .	7005389	27-11-2001	Porto.

#### Sub-CT das Linhas do Norte e Beira Alta, Ramais de Alfaiates e Cantanhede

Telmo Gomes da Costa . . . . .	Operador de apoio . . . . .	Coimbra-B . . . . .	3035176	17-9-2001	Viseu.
António Manuel Batista Ferreira	Operador de revisão e venda	Coimbra . . . . .	4418279	22-12-2003	Coimbra.
António Maló Bicacro . . . . .	Maquinista técnico . . . . .	Coimbra . . . . .	2593966	10-12-1998	Coimbra.
Manuel Guilherme dos Santos Jorge.	Operador de apoio . . . . .	Coimbra-B . . . . .	4198895	25-1-2001	Coimbra.
António Silveira Hilário . . . . .	Operador de apoio . . . . .	Entroncamento . . . . .	4186536	21-9-2001	Santarém.

#### Sub-CT de Entroncamento das Linhas do Leste e Beira Baixa

Vítor José Correia Antunes da Silva.	Operador de revisão e venda	Entroncamento . . . . .	9916527	22-10-2001	Santarém.
João Paulo Sales Fradique . . . . .	Operador de venda e controlo	Covilhã . . . . .	10219393	8-5-2003	Castelo Branco.
Francisco Manuel Freire Alves . . . .	Maquinista técnico . . . . .	Entroncamento . . . . .	5065507	16-3-1999	Lisboa.
António José de Matos Lopes . . . .	Operador de revisão e venda	Entroncamento . . . . .	10394960	10-2-2002	Santarém.
José Manuel Lopes da Cruz . . . . .	Maquinista técnico . . . . .	Entroncamento . . . . .	4727473	11-4-2000	Santarém.

#### Sub-CT das Linhas de Sintra, Cintura e Oeste

Patrícia Alexandra José da Silva Pinto.	Maquinista técnico . . . . .	Lisboa Rossio . . . . .	9591852	18-4-2001	Lisboa.
Carlos José Costa Bento . . . . .	Operador de venda e controlo	Lisboa Rossio . . . . .	10322000	4-12-2000	Lisboa.
Rui Manuel Salvaterra Figueiredo.	Maquinista técnico . . . . .	Lisboa, Rossio . . . . .	6557634	4-6-2004	Lisboa.
António Branco Angelino . . . . .	Operador de venda e controlo	Lisboa, Rossio . . . . .	6589342	19-2-2003	Lisboa.
Mário João Paixão Alexandre . . .	Operador de venda e controlo	Lisboa, Rossio . . . . .	8106555	29-3-2004	Lisboa.

#### Sub-CT da Linha de Cascais

João Carlos Neto Pereira . . . . .	Maquinista técnico . . . . .	Cais do Sodré . . . . .	2202595	6-7-2004	Lisboa.
Mário Ribeiro Cravo . . . . .	Operador de revisão e venda	Cais do Sodré . . . . .	4732216	30-9-2003	Lisboa.
José Maria de Castro Pereira . . . .	Operador de venda e controlo	Cascais . . . . .	3659041	20-2-1997	Lisboa.
António José Lourenço Dias . . . .	Maquinista técnico . . . . .	Cais do Sodré . . . . .	2321300	26-3-1996	Lisboa.
António João Traitolas Carrufa . . .	Operador de material . . . . .	Carcavelos . . . . .	4696864	22-3-1996	Lisboa.

#### Sub-CT da Avenida da República

Manuel Joaquim Fernandes Lagarto.	Especialista ferroviário . . . . .	Avenida da República	4582950	7-1-1999	Lisboa.
Ana Augusta Chaves Cartaxo Barros.	Técnico comercial . . . . .	Avenida da República	6057675	28-6-2002	Lisboa.
José António Ruivo Nunes . . . . .	Técnico de transportes . . . . .	Avenida da República	7357062	5-3-2002	Santarém.

#### Sub-CT de Lisboa, Rossio — Serviços Centrais

José Manuel Simão Orvalho . . . . .	Assistente administrativo . . . . .	Lisboa, Rossio . . . . .	5212636	7-11-2002	Lisboa.
José Henriques Fernandes . . . . .	Assistente administrativo . . . . .	Lisboa, Rossio . . . . .	2445507	29-9-2001	Lisboa.
José Manuel Estevinha Gomes . . . .	Assistente administrativo . . . . .	Lisboa, Campolide . . . .	4710367	11-9-1996	Lisboa.
Luís Filipe Rodrigues de Almeida	Contínuo . . . . .	Lisboa, Rossio . . . . .	3870692	22-3-2001	Lisboa.
Manuel Domingues da Costa . . . .	Assistente administrativo . . . . .	Lisboa Rossio . . . . .	6496355	8-7-2003	Lisboa.

Nome	Categoria	Local de trabalho	Bilhete de identidade		
			Número	Data	Arquivo
<b>Sub-CT de Campolide — CP Lisboa — Serviços Centrais</b>					
José Fernando dos Santos Gordilho.	Assistente administrativo ...	Lisboa, Campolide ...	2322434	17-6-2004	Lisboa.
Fernanda Maria Martins Mesquita.	Assistente administrativo ....	Lisboa Campolide ...	4870524	2-7-2001	Lisboa.
Maria Otília Lopes Moreira ....	Assistente administrativo ...	Lisboa Campolide ...	4567605	30-5-1996	Lisboa.
<b>Sub-CT de Lisboa, Santa Apolónia — Serviços Centrais</b>					
Carlos Alberto Guerreiro Monteiro.	Especialista ferroviário .....	Lisboa, Santa Apolónia.	5333513	26-3-2001	Lisboa.
Maria Isabel Martins Fradinho ...	Assistente administrativo ...	Lisboa, Santa Apolónia.	4563314	22-11-1996	Lisboa.
António Narciso Palha Semêdo Nunes.	Especialista ferroviário .....	Lisboa, Santa Apolónia.	7755630	15-1-2001	Santarém.
Maria da Graça Marques Tavares	Assistente administrativo ...	Lisboa, Santa Apolónia.	4880540	10-1-2001	Lisboa.
António Gonçalves Ferreira ....	Técnico de material .....	Lisboa, Santa Apolónia.	3599551	23-4-1997	Lisboa.
<b>Lisboa, Santa Apolónia — Estação</b>					
Joaquim dos Ramos Querido ...	Inspector-chefe de transportes.	Avenida da República	4384816	4-9-2001	Lisboa.
Eduardo Manuel Graça Gomes ...	Maquinista técnico .....	Lisboa, Santa Apolónia.	9852206	8-11-2004	Lisboa.
Pedro Miguel Marques Rodrigues	Operador de venda e controlo	Póvoa .....	10048185	1-2-2000	Lisboa.
Manuel Gonçalves Mendes .....	Operador de material .....	Lisboa, Santa Apolónia.	4321908	9-1-2003	Lisboa.
António Luís Farinha Vaz .....	Operador de revisão e venda	Lisboa, Rossio .....	6434983	10-5-2004	Lisboa.
<b>Sub-CT do Barreiro</b>					
José Manuel Pacheco da Encarnação.	Maquinista técnico .....	Barreiro .....	6081965	6-7-2004	Lisboa.
Rogério Dória Gonçalves .....	Operador de revisão e venda	Pinhal Novo .....	9130530	17-12-2001	Lisboa.
Frederico Domingos Santos Tavares.	Inspector de tracção .....	Barreiro .....	4793169	6-12-1996	Lisboa.
<b>Sub-CT do Sul/Sado</b>					
José António Faleiro .....	Operador de apoio .....	Poçoirão .....	5501269	29-1-2004	Lisboa.
Pedro Manuel Barbosa Ferreirim	Maquinista técnico .....	Poçoirão .....	7792725	27-5-1999	Lisboa.
Álvaro Fernando Pereira Catarino.	Inspector de transportes ....	Poçoirão .....	6589297	25-10-1999	Lisboa.
<b>Sub-CT do Alentejo-Algarve</b>					
Carlos Fernando Sousa Santos ...	Operador de material .....	Faro .....	5304908	1-3-2004	Faro.
Carla Maria Caetano Fernandes ..	Operador de venda e controlo	Faro .....	11258559	20-5-1999	Lisboa.
José Manuel Oliveira Ferreira ....	Operador de material .....	Faro .....	4130733	9-12-1998	Lisboa.

Registados em 2 de Maio de 2005, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

**Comissão e Subcomissões de Trabalhadores da Rede Ferroviária Nacional — REFER, E. P. — Eleição em 16 de Março de 2005 para o triénio de 2005-2008.**

**Comissão de Trabalhadores**

João Carlos Teixeira Rebelo (B), contr. circul., bilhete de identidade n.º 9511189, Contumil.  
Paulo Manuel Mendes Ferreira (A), inspector circul., bilhete de identidade n.º 9009416, PCL Oriente.  
Armando do Carmo Pereira Esteves (B), especialista, bilhete de identidade n.º 9040221, Ges. Canais Lisboa.

Jorge Manuel Marques Freitas (C), especialista, bilhete de identidade n.º 8909690, ZOC Lisboa.  
Manuel Carlos Pereira Cardoso (A), escriturário, bilhete de identidade n.º 7821515, ROC Porto.  
Mário Jorge Pereira Gamito Gomes (B), op. circulação, bilhete de identidade n.º 9601030, Penalva.  
Quirino Matos Borrego (A), contr. circul., bilhete de identidade n.º 7427354, Lisboa, Santa Apolónia.  
Vera Alexandra da Rocha D. P. Silva (C), técnica, bilhete de identidade n.º 1000173, D. Seg. Expl. Ferr.  
Tito Emílio Maia Reizinho (B), op. via, bilhete de identidade n.º 8808230, Entroncamento.

Jorge Manuel Gomes Simões (A), op. circulação, bilhete de identidade n.º 8708828, Serpins.  
Célio David Correia (B), op. circulação, bilhete de identidade n.º 7710387, Cantanhede.

#### **Subcomissões**

##### **Douro e Minho**

José António Figueira Ferreira (B), contr. circulação, bilhete de identidade n.º 8503872, Caminha.  
Adriano Ferreira Pinto (B), contr. circulação, bilhete de identidade n.º 8705006, Régua.  
Manuel José Moreira Couto (B), contr. circulação, bilhete de identidade n.º 9700584, Penafiel.  
Paulo Fernando Nascimento Matos (A), contr. circulação, bilhete de identidade n.º 9513420, Barcelos.  
Vitor Armando Rodrigues Ribeiro (B), operador via, bilhete de identidade n.º 8908907, EDM Via Ermida.

##### **Campanhã**

Rui Manuel Rocha Moreira (B), contr. circul., bilhete de identidade n.º 9511288, Campanhã.  
Amândio Quirino Moreira Pereira (B), op. manobras, bilhete de identidade n.º 9624396, Porto, São Bento.  
José Alberto Reizinho (A), contr. circul., bilhete de identidade n.º 8903973, Campanhã.  
Manuel Negócio Simões (B), contr. circul., bilhete de identidade n.º 9511296, Porto, São Bento.  
Luís Jorge Póvoa Silva (A), op. via., bilhete de identidade n.º 8803090, Eq. Via Porto.

##### **Norte e Vouga**

Camilo José Pinho Couto (B), contr. circul., bilhete de identidade n.º 7519226, Aveiro.  
Alexandre Alberto Matias de Sousa (B), contr. circul., bilhete de identidade n.º 9625641, Aveiro.  
Fernando Manuel Rodrigues Marques (B), op. manobr., bilhete de identidade n.º 8803827, Ovar.  
Joaquim Manuel Batista Gama (B), op. via, bilhete de identidade n.º 8703365, ZP Via Ovar.  
Maria Cecília V. Anjos Pereira (B), g. p. n., bilhete de identidade n.º 8104275, PN Norte 310820.

##### **Norte e ramais**

Fernando Manuel Pereira Santos (A), escriturário, bilhete de identidade n.º 8909178, ROC Coimbra.  
António Francisco Carvalho C. Pinto (B), enc. infra-estr., bilhete de identidade n.º 8903825, Coimbra.  
Manuel António Pereira Coutinho (A), op. infra-estr., bilhete de identidade n.º 8903593, Coimbra.  
Pedro Manuel Santos Araújo (B), contr. circul., bilhete de identidade n.º 9402694, Souselas.  
João Rui Carraca Duque (A), contr. circul., bilhete de identidade n.º 8909426, Alfarelos.

##### **Entroncamento**

Manuel Serra Carrondo (A), op. manobras, bilhete de identidade n.º 7543846, Castelo Branco.  
Mário José Carrapiço Ramos (A), contr. circul., bilhete de identidade n.º 9404799, Entroncamento.  
Joaquim Manuel Prates Martins (A), op. via, bilhete de identidade n.º 8708463, Abrantes.  
Albano Nunes Alves de Brito (B), aux. oper., bilhete de identidade n.º 8801334.  
Jorge Paulo Branco Lopes (A), op. manobras, bilhete de identidade n.º 9603341, Entroncamento.

##### **Oeste e Sintra**

Paulo José Gomes Belo (B), inspector circul., bilhete de identidade n.º 9037185.  
Alberto José Martinho Pinheiro (B), op. circul., bilhete de identidade n.º 9601469.  
António Augusto Dias Gonçalves (B), contr. circul., bilhete de identidade n.º 7611593, S. M. Porto.  
Carlos Manuel Henriques Faustino (B).

##### **Norte e Oriente**

Francisco Batista Maria (B), contr. circul., bilhete de identidade n.º 8803147.  
José António Oliveira da Silva (A), op. circul., bilhete de identidade n.º 8908493, G. Oriente.  
José Manuel Caturra (B), escriturário, bilhete de identidade n.º 7481971.  
Altino José Poeiras de Matos (A), op. circul., bilhete de identidade n.º 8908618, G. Oriente.  
José Carlos Marques Barata (B), op. admin., bilhete de identidade n.º 8300345.

##### **Serviços Centrais**

Rosa Maria Fonseca Saloio (B), assis. gestão, bilhete de identidade n.º 7305535.  
António José Guterres Salvado, contr. circul., bilhete de identidade n.º 9603861.  
Ricardo Manuel Matos Domingos (B), escriturário, bilhete de identidade n.º 8727315.  
Manuel Fernandes Ludovino António (B), assis. gestão, bilhete de identidade n.º 7602170.  
Luís Miguel Cristóvão Dias Campinas (B), bilhete de identidade n.º 8209165.

##### **Alentejo e Algarve**

Joaquim Alberto Teixeira Oliveira (B), op. via, bilhete de identidade n.º 9601931.  
José João Calado (B), op. via, bilhete de identidade n.º 831513.  
Justino Luís C. Carvalheira (B), op. circul., bilhete de identidade n.º 890873.  
Américo Gil Cardoso Dias (B), contr. circul., bilhete de identidade n.º 9009689, PC Setúbal.  
José Isidro Pavia Bacalhau (B), ch. equi. via, bilhete de identidade n.º 88114345.

Registados em 3 de Maio de 2005, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea *b*), da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

#### **Comissão de Trabalhadores do Arsenal do Alfeite — Eleição em 7 de Dezembro de 2004 para o mandato de um ano.**

Sandro Duarte, ATCN.  
Jorge Simões, DLQ.  
António José Pereira, ATSM.  
Ricardo Louçã, ATAR.  
Carlos Godinho, DEP.  
António Pereira, ATSB.  
João Vieira, ATM.  
Olinda Lima, SECR.

Rui Filipe Santos, ATIB.  
João Correia, ATS.  
António Fernandes Rodrigues, ATCN.

Registados em 5 de Maio de 2005, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 38, a fl. 89 do livro n.º 1.

### **Subcomissões de trabalhadores da CIM-POR — Indústria de Cimentos, S. A. — Eleições em 17 e 21 de Março de 2005.**

#### **C. P. de Alhandra**

##### Efectivos:

António Rodrigues Lopes, bilhete de identidade n.º 3596668, de 21 de Novembro de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa.  
Inácio Copeto Serpins, bilhete de identidade n.º 2009190, de 15 de Dezembro de 1997, do arquivo de identificação de Lisboa.  
Maria de Fátima Marques Messias, bilhete de identidade n.º 6064945, de 15 de Junho de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa.

##### Suplentes:

António Francisco C. Correia Tavares, bilhete de identidade n.º 5340656, de 10 de Outubro de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa.  
Domingos de Jesus Estradas, bilhete de identidade n.º 2173179, de 10 de Fevereiro de 1997, do arquivo de identificação de Lisboa.

#### **C. P. de Loulé**

##### Efectivos:

João Eurico Ferreira Carvalho, bilhete de identidade n.º 1299018, de 17 de Outubro de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa.  
José Leonardo Sousa Palma, bilhete de identidade n.º 5103151, de 5 de Fevereiro de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa.  
Vitor Manuel Martins Cavaco, bilhete de identidade n.º 6080840, de 31 de Janeiro de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa.

##### Suplentes:

António Manuel Coelho, bilhete de identidade n.º 5153256, de 22 de Janeiro de 2002, do arquivo de identificação de Beja.  
Hermínio Manuel Estevens Martins, bilhete de identidade n.º 2027205, de 14 de Junho de 2004, do arquivo de identificação de Faro.  
José da Conceição Bandarra, bilhete de identidade n.º 4617333, de 28 de Fevereiro de 1996, do arquivo de identificação de Lisboa.

#### **Entreposto da Maia**

##### Efectivo:

António dos Santos Pereira, bilhete de identidade n.º 3981378, de 5 de Novembro de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa.

##### Suplente:

Manuel Pereira Barbosa, bilhete de identidade n.º 6647844, de 15 de Maio de 2002, do arquivo de identificação de Porto.

Registados em 6 de Maio de 2005, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 39, a fl. 85 do livro n.º 1.

## **REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO**

### **I — CONVOCATÓRIAS**

#### **RECHAPAL, S. A.**

Nos termos do artigo 267.º, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas, ao abrigo do n.º 1 do artigo 266.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Rela-

ções do Trabalho em 21 de Abril de 2005, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da empresa RECHAPAL, S. A.:

«Conforme o estipulado na regulamentação do Código do Trabalho, Lei n.º 35/2004, no seu artigo 266.º, vimos comunicar que vamos proceder à eleição dos

representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa RECHAPAL, S. A., em Alvaiázere, no dia 22 de Setembro de 2005.»

#### **Ricardo Gallo — Vidro de Embalagem, S. A.**

Nos termos do artigo 267.º, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato Democrático

da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas, ao abrigo do n.º 1 do artigo 266.º da Lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 21 de Abril de 2005, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da empresa Ricardo Gallo — Vidro de Embalagem, S. A.:

«Conforme o estipulado na regulamentação do Código do Trabalho, Lei n.º 35/2004, no seu artigo 266.º, vimos comunicar que vamos proceder à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa Ricardo Gallo, na Marinha Grande, no dia 7 de Outubro de 2005.»

## II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

**FERFOR — Empresa Industrial de Ferramentas e Forjados, S. A. — Eleição em 14 de Abril de 2005, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2005.**

Efectivos:

António Carvalho Guimarães.  
José Fernando Carvalho Bento.

Suplentes:

José António Monteiro Fernandes.  
Carlos Ferreira Carvalho.

Registados em 2 de Maio de 2005, nos termos do artigo 287.º, n.º 2, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 6/2005, a fl. 2 do livro n.º 1.