

Boletim do Trabalho e Emprego

35

1.^A SÉRIE

Propriedade: Ministério da Segurança Social, da Família e da Criança
Edição: Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento
Centro de Informação e Documentação

Preço i c u o
€ 3,36

BOL. TRAB. EMP.	1. ^A SÉRIE	LISBOA	VOL. 71	N.º 35	P. 3463-3502	22-SETEMBRO-2004
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	------------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho	3465
Organizações do trabalho	3490
Informação sobre trabalho e emprego

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Regulamentos de condições mínimas:

...

Regulamentos de extensão:

- Aviso de projecto de PE das alterações do CCT entre a Assoc. Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança e outras e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços 3465

Convenções colectivas de trabalho:

- AE entre a PORT^oAMBIENTE — Tratamento de Resíduos Industriais, S. A., e o SIFOMATE — Sind. dos Fogueiros, Energia e Ind. Transformadoras — Alteração salarial e outras e texto consolidado 3467
- AE entre a Sociedade Nortenha de Gestão de Bingos, S. A., e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte — Revisão global — Rectificação 3490

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

...

II — Corpos gerentes:

- União dos Sind. da Figueira da Foz 3491
- Sind. dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Dist. de Braga 3492
- Sind. dos Trabalhadores dos Transportes da Área Metropolitana do Porto 3493

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

— GROQUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos — Alteração	3493
— Assoc. Livre dos Industriais de Gessos e Cales — Nulidade parcial	3499
— ANECRA — Assoc. Nacional das Empresas do Comércio e da Reparação Automóvel — Rectificação	3500

II — Corpos gerentes:

— PACTA — Assoc. Portuguesa de Empresas de Animação Cultural e Turismo de Natureza e Aventura	3500
— Assoc. Empresarial de Fafe, Cabeceiras de Basto e Celorico de Basto	3501



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

Aviso de projecto de PE das alterações do CCT entre a Assoc. Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança e outras e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços.

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 das Actividades Económicas e do Trabalho proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança e outras e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série,

n.º 43, de 22 de Novembro de 2003, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, 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.

9 de Setembro de 2004. — Pelo Ministro de Estado, das Actividades Económicas e do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*, Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho.

Nota justificativa

1 — As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança e outras e a FEPCES — Fede-

ração Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 43, de 22 de Novembro de 2003, 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 nas associações de empregadores outorgantes que, na área da sua aplicação, pertençam ao mesmo sector económico e aos trabalhadores ao seu serviço com categorias profissionais nele previstas representados pela associação sindical outorgante.

2 — 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 780, a maioria dos quais (54,7%) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial, sendo que 41,9% dos trabalhadores têm retribuições inferiores às da tabela salarial em mais de 7%.

Considerando a dimensão das empresas do sector, verifica-se que nas microempresas, ou seja, nas que empregam até 10 trabalhadores, 46,3% dos trabalhadores têm retribuições inferiores às da tabela salarial e 36% auferem retribuições inferiores às da tabela salarial em mais de 7%.

3 — As retribuições dos níveis G, H, I e J da tabela salarial da convenção são inferiores 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, as referidas retribuições da tabela salarial apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

4 — À semelhança das portarias anteriores, a presente extensão não se aplica a estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto. Estes estabelecimentos são abrangidos pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 33, 32 e 13, de 8 de Setembro de 2000, 29 de Agosto de 2001 e 8 de Abril de 2004, respectivamente, ou pelas respectivas portarias de extensão publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 2 e 42, de 15 de Janeiro e de 15 de Novembro de 2001.

5 — A extensão das alterações da convenção terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de tra-

balho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

6 — 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 das alterações da convenção em causa.

Projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança e outras e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços.

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro de Estado, das Actividades Económicas e do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança e outras e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 43, de 22 de Novembro de 2003, são estendidas, no distrito de Bragança:

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

2 — A presente extensão não se aplica a estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto.

3 — As retribuições dos níveis G, H, I e J da tabela salarial da convenção 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.

Artigo 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 PORT'AMBIENTE — Tratamento de Resíduos Industriais, S. A., e o SIFOMATE — Sind. dos Fogueiros, Energia e Ind. Transformadoras — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente AE aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, a empresa PORT'AMBIENTE — Tratamento de Resíduos Industriais, S. A., cujo sector de actividade económica é o de gestão de outros resíduos e actividades relacionadas, n. e. (CAE 90003, IRCT 45717, MSST/DEEP — Estatística) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nele previstas e representados pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e manter-se-á vigente até ser substituído por novo instrumento de regulamentação de trabalho.

2 — Independentemente da data da publicação, o presente acordo produz efeitos a partir de 1 de Junho de 2004.

Cláusula 3.^a

Denúncia e revisão

A convenção colectiva pode ser denunciada, por qualquer das partes outorgantes, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, nos termos da lei.

Cláusula 12.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este AE não poderá exceder em média quarenta horas semanais para os trabalhadores de horário normal e trinta e quatro horas semanais para os trabalhadores em regime de turnos, sem prejuízo dos horários de menor duração que já estejam a ser praticados e do disposto no número seguinte.

2 — Para os trabalhadores de horário normal, são reduzidos os períodos de trabalho semanal nos seguintes termos:

- A partir de 1 de Janeiro de 2005, trinta e nove horas;
- A partir de 1 de Janeiro de 2006, trinta e oito horas;
- A partir de 1 de Janeiro de 2007, trinta e sete horas.

3 — A duração de trabalho normal deverá ser dividida em dois períodos, entre os quais se verificará um intervalo de descanso com a duração mínima de uma e máxima de duas horas.

4 — Poderão exceptuar-se às disposições do número anterior os horários de profissionais em exercício de funções que não se compadeçam com aquele regime. Nesse caso, a prática de intervalos de duração diferente só poderá iniciar-se após aprovação do horário respectivo pelas entidades competentes.

5 — Os trabalhadores em regime de turnos tomarão as suas refeições no local de trabalho, tendo trinta minutos para o efeito, que contará como tempo de trabalho, sem que possam abandonar as instalações respectivas e sem prejuízo do normal funcionamento do serviço.

6 — Os horários de trabalho só poderão ser alterados com o acordo prévio dos trabalhadores.

Cláusula 21.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

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

2 — São ainda considerados feriados o feriado municipal do local de trabalho e o dia 24 de Dezembro, ou qualquer outro dia em troca dos previstos neste número que venha a ser acordado entre a empresa e os trabalhadores.

Cláusula 22.^a

Direito a férias

1 — O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2 — O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica do trabalhador e assegurar-lhe condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

3 — O direito a férias é irrenunciável e, fora dos casos previstos na lei, o seu gozo efectivo não pode ser subs-

tituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação económica ou outra.

4 — O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula seguinte e no n.º 2 da cláusula 37.^a

Cláusula 23.^a

Aquisição do direito a férias

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

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

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

4 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Cláusula 24.^a

Duração do período de férias

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

2 — Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

3 — A duração do período de férias é aumentada no caso 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 efeitos do número anterior, são equiparados às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

5 — O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 25.^a

Cumulação de férias

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

2 — As férias podem, porém, ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

3 — Empregador e trabalhador podem ainda acordar na acumulação, no mesmo ano, de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no início desse ano.

Cláusula 26.^a

Marcação do período de férias

1 — O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

2 — Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito os órgãos representativos dos trabalhadores.

3 — O empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário dos órgãos representativos dos trabalhadores.

4 — Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

5 — Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação especial.

6 — O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

7 — O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

Cláusula 27.^a

Alteração da marcação do período de férias

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

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

3 — Há lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula anterior.

4 — Terminando o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador deve gozar os dias de férias ainda compreendido neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

5 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho esteja sujeita a aviso prévio, o empregador pode determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 28.^a

Doença no período de férias

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

2 — Se, na data indicada para o início das férias, o trabalhador estiver ausente por doença ou acidente, gozará férias de acordo com o estipulado na cláusula 26.^a

3 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar ou por médico dos serviços médico-sociais.

Cláusula 29.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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 ao respectivo subsídio.

2 — No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos na cláusula 23.^a, n.º 2.

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

4 — Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão.

Cláusula 30.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a

um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 — Se o contrato de trabalho cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

3 — Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cláusula 31.^a

Violação do direito a férias

No caso de a empresa obstar ao gozo de férias nos termos previstos na legislação em vigor e neste AE, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 32.^a

Definição de falta

1 — Falta é a ausência do trabalhador por períodos iguais ou inferiores ao período normal de trabalho diário a que está obrigado.

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por um período inferior ao período normal de trabalho diário, os respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta, até perfazerem uma hora, não sendo considerados para este efeito períodos inferiores ou iguais a quinze minutos diários, não podendo exceder em alguma situação os vinte minutos mensais.

Cláusula 33.^a

Comunicação de faltas

1 — As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias; quando imprevistas, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível.

2 — O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

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

Cláusula 34.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas justificadas as seguintes faltas:

- a) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa;
- b) 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 prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- c) Necessidade de comparecer, pelo tempo indispensável, a consulta médica ou de realizar exames médicos ou receber tratamentos, desde que não seja possível a sua efectivação fora das horas de serviço;
 - d) Prática de actos no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores, de acordo com a lei e este AE;
 - e) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
 - f) Casamento de filhos, durante um dia;
 - g) Falecimento do cônjuge, pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastos, enteados, adoptantes e adoptados, durante cinco dias consecutivos;
 - h) Falecimento de avós, bisavós, trisavós, netos, bisnetos e trinets, próprios e do cônjuge, irmãos, cunhados e pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante dois dias consecutivos;
 - i) Nascimento de filhos, durante 5 dias úteis, que serão utilizados, segundo a conveniência do trabalhador, no prazo máximo de 30 dias após o nascimento;
 - j) Para prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da cláusula 60.^a;
 - k) Prática de actos inerentes ao exercício das suas funções aos trabalhadores bombeiros voluntários, em caso de sinistro ou acidente, pelo tempo previsto na lei;
 - l) Doação de sangue a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
 - m) Até dois dias, para viagem no caso de falecimento de familiares ou de nascimento de filhos.

3 — As faltas previstas nas alíneas g) e h) do n.º 2 serão dadas a partir da altura em que o trabalhador delas tiver conhecimento.

4 — As faltas dadas ao abrigo da alínea d) do n.º 2 serão consideradas após recepção por parte da empresa de um documento comprovativo que lhe seja enviado pelos organismos respectivos.

5 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no n.º 2 desta cláusula.

Cláusula 35.^a

Consequência das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de qualquer direito ou regalia do trabalhador, incluindo a retribuição.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior, quanto à retribuição, as faltas referidas na alínea d) do n.º 2 da cláusula 34.^a na parte que excederem os créditos previstos na cláusula 66.^a

3 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 2 da cláusula 34.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão

da prestação do trabalho por impedimento prolongado, previsto na cláusula 38.^a

Cláusula 36.^a

Consequência das faltas injustificadas

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

2 — Incorre ainda em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que faltar injustificadamente durante 5 dias consecutivos ou 10 interpolados no período de um ano ou faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

Cláusula 37.^a

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 determinem 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 15 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 38.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e à categoria e demais regalias que por este AE e por iniciativa da empresa lhe estavam atribuídos, desde que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho, e continuando obrigado a guardar lealdade à empresa.

3 — É garantido lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar o serviço por detenção preventiva e até ser proferida sentença final.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se o impedimento tiver sido motivado por doença ou acidente, casos em que retomará o serviço logo que cessem tais impedimentos.

Cláusula 39.^a

Licença sem retribuição

1 — A empresa poderá conceder licença sem retribuição aos trabalhadores que o solicitem, devendo desse

facto dar conhecimento aos órgãos representativos dos trabalhadores.

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

3 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o período de licença sem retribuição autorizado pela empresa conta como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos dela derivados.

4 — Durante o período de licença sem retribuição, o trabalhador figurará no quadro de pessoal.

5 — O trabalhador continuará obrigado a guardar lealdade à empresa e só poderá iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado durante aquele período se a licença for concedida, por escrito, especificamente para o efeito.

Cláusula 40.^a

Conceito de retribuição

1 — Considera-se retribuição de trabalho tudo aquilo que, nos termos do presente AE, dos usos e costumes e do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, regular e periodicamente, como contrapartida do seu trabalho.

2 — A todos os trabalhadores abrangidos por este AE são asseguradas as remunerações mínimas constantes do anexo I.

Cláusula 41.^a

Local, forma e data de pagamento

1 — A empresa efectuará o pagamento da retribuição por transferência interbancária para a conta do respectivo trabalhador, salvo se outro for acordado pelas partes.

2 — No acto de pagamento da retribuição, a empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um recibo no qual figurem a identificação da empresa, o nome completo do trabalhador, o número de inscrição na caixa de previdência, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, a discriminação das importâncias relativas ao trabalho normal, horas de trabalho suplementar, horas prestadas em dia de descanso semanal ou feriado, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

3 — O pagamento de qualquer retribuição será sempre feito até ao fim do último dia útil do mês a que se refere.

Cláusula 42.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a receber um subsídio de montante igual ao da sua remuneração base mensal, acrescida do subsídio de turno e da compensação por isenção de horário de trabalho, quando aplicável, que deverá ser pago juntamente com a retribuição do mês de Novembro.

2 — Os trabalhadores que não tenham concluído um ano de serviço em 31 de Dezembro receberão um sub-

sídio proporcional ao tempo de serviço prestado durante o ano de admissão.

3 — No caso de cessação do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber uma importância proporcional ao tempo de serviço prestado.

4 — Os trabalhadores que tenham um número de faltas não superior a 60 dias em cada ano civil têm direito ao subsídio de Natal por inteiro.

5 — No caso de ultrapassar o limite de faltas previsto no número anterior, os trabalhadores têm direito ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado.

Cláusula 43.^a

Subsídio de férias

1 — A empresa pagará a todos os trabalhadores um subsídio de férias de montante igual ao da sua remuneração base mensal, acrescido do subsídio de turno e da compensação por isenção do horário de trabalho, quando aplicável, correspondente ao período de férias.

2 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao último dia do ano em que as férias são gozadas, salvo se entretanto cessar o contrato de trabalho.

3 — O subsídio de férias será pago pela empresa de uma só vez, juntamente com a retribuição do mês de Maio, independentemente da altura em que cada trabalhador goze as suas férias anuais.

Cláusula 44.^a

Remuneração do trabalho suplementar

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

- 1.^a e 2.^a horas — 75 %;
- 3.^a hora e seguintes — 100 %;
- Horas nocturnas — 125 %.

2 — A fórmula a considerar no cálculo das horas simples para a remuneração normal de trabalho suplementar é a seguinte:

$$\frac{\text{Salário mensal} + \text{subsídio de turno} \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

3 — Sempre que for chamado a prestar trabalho suplementar, o trabalhador tem direito a transporte facultado pela empresa ou, em alternativa, ao valor dos quilómetros calculado nos termos da cláusula 54.^o

4 — Para efeitos do número anterior, o valor do transporte será calculado a partir da e para a residência oficial do trabalhador.

Cláusula 45.^a

Remuneração do trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados obrigatórios

1 — O trabalho prestado em dias de descanso complementar ou obrigatório dá direito a remuneração espe-

cial, que será igual à retribuição normal acrescida de 200%.

2 — O trabalho prestado em feriados obrigatórios dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal acrescida de 150%.

Cláusula 46.^a

Remuneração do trabalho nocturno

1 — O trabalho nocturno será remunerado com um acréscimo de 25% em relação ao trabalho equivalente realizado durante o dia.

2 — Aos trabalhadores em regime de dois ou três turnos só será devida a remuneração do trabalho nocturno se esta mensalmente exceder o valor do respectivo subsídio e na importância que resulte da diferença entre o valor da remuneração do trabalho nocturno mensal e a do respectivo subsídio de turno.

Cláusula 47.^a

Subsídio de turno

1 — São devidos os seguintes subsídios de turno aos trabalhadores abrangidos por este AE que trabalham ou venham a trabalhar em regime de turnos rotativos:

Dois turnos — 15% do vencimento base;

Três turnos ou laboração contínua — 27% do vencimento base, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — Para os trabalhadores em regime de três turnos ou laboração contínua, o subsídio a que se refere o número anterior passará a:

28% a partir de 1 de Janeiro de 2005;

29% a partir de 1 de Janeiro de 2006;

30% a partir de 1 de Janeiro de 2007.

Cláusula 48.^a

Subsídio de alimentação

1 — A todos os trabalhadores será concedido um subsídio de alimentação de € 6,40 por cada dia de trabalho.

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

Cláusula 49.^a

Diuturnidades

Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito a uma diuturnidade por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, no valor de 1% da remuneração constante do anexo I, grupo II, nível III, até ao limite de cinco diuturnidades.

Cláusula 50.^a

Subsídio de salubridade

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito a um subsídio de salubridade no valor de

€ 20,15 sempre que prestem trabalho em condições consideradas difíceis durante um período de tempo suficientemente representativo, como em intervenções nas fossas, no manuseamento de cinzas, na limpeza no interior das caldeiras (grelhas, economizadores ...), etc., conforme estipulado na tabela seguinte:

Local/actividade	Quantidade/tempo
Manuseamento directo de resíduos na zona da fossa RSU, nomeadamente aquando da limpeza dos pólipos de garras, bem como da zona imediatamente adjacente às tremonhas de alimentação.	Uma salubridade por cada fracção de duas horas e meia de trabalho, consecutivo ou interpolado.
Permanência na zona da fossa RSU ou tremonhas de alimentação para a realização de trabalhos diversos.	Uma salubridade por cada fracção de quatro horas de trabalho, consecutivo ou interpolado.
Trabalhos no interior das caldeiras ou outros reservatórios.	Uma salubridade por cada dia inteiro de permanência ou somatório de fracções equivalente a um dia.
Intervenção no interior do caixão de ar sob a grelha, com a instalação em serviço.	Uma salubridade por cada intervenção.
Limpeza das condutas na zona dos alimentadores, envolvendo manuseamento directo de resíduos.	Uma salubridade por cada dia de intervenção ou somatório de fracções equivalente a um dia.
Manutenção corrente das condutas de extracção dos finos sob a grelha (limpeza das <i>clapets</i>).	Uma salubridade por cada mês de trabalho realizado ou somatório de fracções equivalente a um mês.
Substituição dos <i>big-bags</i> de carvão activo.	Uma salubridade ao atingir-se cada conjunto de três substituições, no mesmo mês ou em meses distintos.
Desbloqueamento e remoção de depósitos de produtos em equipamentos que envolva o contacto directo com resíduos, cinzas, cal, carvão activo, etc.	Uma salubridade por cada fracção de quatro horas de trabalho, consecutivo ou interpolado.
Manutenção corrente da unidade de inertização de cinzas, incluindo a limpeza dos respectivos reactores.	Uma salubridade por cada semana de trabalho realizado.
Realização da limpeza do <i>hall</i> das escórias.	Duas salubridades por cada mês de trabalho realizado ou somatório de fracções equivalente a um mês.

2 — Para além do disposto no número anterior, poderá haver lugar à atribuição de uma salubridade noutras circunstâncias que não as mencionadas sempre que o superior hierárquico considere que foi realizado um trabalho mediante condições excepcionais de exposição a temperaturas elevadas, ambientes carregados, sujidade significativa ou grande esforço físico ou em que se tenham obtido resultados muito meritórios.

Cláusula 51.^a

Subsídio de transporte

Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito a um subsídio de transporte no valor de € 38,50 mensais.

Cláusula 52.^a

Retribuição de prevenção

O trabalhador em regime de prevenção terá direito a € 103,30 por cada semana que esteja de prevenção,

sendo-lhe garantidos, quando chamado a prestar trabalho suplementar ou trabalho em dia feriado ou em dia de descanso, a remuneração de trabalho suplementar e o descanso compensatório nos termos previstos neste acordo de empresa, bem como as deslocações nos termos da cláusula 54.^a

Cláusula 53.^a

Compensação por deslocações

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço serão pagas as despesas de deslocação, alimentação e alojamento, contra a apresentação dos respectivos documentos.

2 — Quando não se aplique o disposto no número anterior, deverá observar-se o disposto nos números seguintes.

3 — Aos trabalhadores que estejam deslocados do seu local habitual de trabalho será processada uma importância diária igual a sete terços do valor do subsídio de alimentação, arredondada esta importância para o cêntimo mais próximo.

4 — Sempre que o trabalhador tiver direito à compensação prevista no n.º 3, perde o direito aos subsídios de alimentação previstos na cláusula 48.^a e no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 54.^a

Deslocações

Aos trabalhadores que se desloquem em serviço utilizando viatura própria a empresa pagará o valor máximo permitido para efeitos de não tributação em IRS.

Cláusula 55.^a

Exercício das funções melhor remuneradas

1 — O trabalhador que temporariamente seja colocado em exercício de funções a que corresponda uma melhor remuneração será retribuído de acordo com essas funções. O período mínimo em que o trabalhador deve estar naquela situação para que aquele pagamento tenha lugar será de um dia.

2 — Se a substituição for superior a 180 dias por ano, seguidos ou interpolados, o substituto manterá o direito ao provimento definitivo das funções de mais alta remuneração, sem prejuízo, no entanto, do exercício das funções que antes lhe competiam. Exceptuam-se a esta regra os casos de substituição em virtude de acidente ou doença.

Cláusula 56.^a

Disposição geral

1 — Nos termos das disposições legais aplicáveis, o contrato individual de trabalho pode cessar por:

- Mútuo acordo das partes;
- Caducidade;
- Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;
- Despedimento colectivo;
- Rescisão do trabalhador.

2 — As situações em que pode ocorrer a cessação do contrato de trabalho nos casos atrás definidos, os

prazos, indemnizações e restantes disposições são os constantes dos diplomas legais em vigor que regulamentam a cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 57.^a

Complemento do subsídio de doença

1 — Durante o período de doença com baixa da segurança social não superior a 90 dias, seguidos ou interpolados, em cada ano civil, a empresa pagará aos trabalhadores abrangidos por este AE um complemento destinado a repor o vencimento (vencimento base acrescido de subsídio de turno) do trabalhador a nível igual ao que teria se estivesse normalmente ao serviço.

2 — O subsídio de doença recebido da segurança social somado com o complemento pago pela empresa não poderá ultrapassar a retribuição líquida mensal.

3 — Nos 30 dias imediatos ao recebimento do subsídio de doença da segurança social, o trabalhador terá de fazer prova do montante do subsídio recebido ou justificar a eventual impossibilidade de o fazer, para efeitos de acertos de montantes.

4 — No caso de não cumprimento do disposto no número anterior, o complemento de subsídio de doença atribuído pela empresa será descontado na sua totalidade no vencimento mais próximo.

Cláusula 58.^a

Complemento das prestações por incapacidade provocada por acidente de trabalho durante o período de incapacidade temporária

1 — Durante o período de incapacidade temporária, a empresa pagará aos trabalhadores abrangidos por este AE um complemento destinado a repor o vencimento (vencimento base acrescido de subsídio de turno) do trabalhador ao nível igual ao que teria se estivesse normalmente ao serviço.

2 — O subsídio pago pela companhia de seguros somado com o complemento pago pela empresa não poderá ultrapassar a retribuição líquida mensal.

3 — Nos 30 dias imediatos no recebimento do subsídio de doença da companhia de seguros, o trabalhador terá de fazer prova do montante do subsídio recebido ou justificar a eventual impossibilidade de o fazer, para efeitos de acertos de montantes.

4 — No caso de não cumprimento do disposto no número anterior, o complemento de subsídio atribuído pela empresa será descontado na sua totalidade no vencimento mais próximo.

Cláusula 59.^a

Protecção em caso de acidente de trabalho ou doença profissional de que resulte incapacidade parcial permanente

1 — O trabalhador que tenha contraído qualquer deficiência física ou motora ao serviço da empresa deverá ser mantido no lugar que ocupava e, na impossibilidade de o desempenhar, deve a empresa procurar a sua reconversão para função compatível com as deficiências verificadas.

2 — O trabalhador naquela situação transitará para a nova função, devendo, no entanto, no futuro, a evolução do seu salário processar-se de acordo com a evolução da função para que for transferido.

3 — Caso a reconversão não seja possível, o trabalhador passa à situação de reforma por invalidez, sendo no entanto essa decisão da competência das instituições legais.

Cláusula 60.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — O regime jurídico dos trabalhadores-estudantes é o que está consignado na lei em vigor.

2 — Para além das regalias previstas na lei, pode ainda a empresa dispensar, de acordo com a disponibilidade do serviço, os trabalhadores-estudantes, para a frequência das aulas, até ao montante máximo de oito horas por semana e com compensação do tempo em excesso, em relação aos limites previstos na legislação em vigor, na mesma semana.

Cláusula 61.^a

Serviço militar

1 — Após o cumprimento do serviço militar e ao retomar o seu lugar na empresa, após um mês de readaptação, serão dadas ao trabalhador a categoria e a retribuição que lhe caberiam se estivesse ao serviço ininterruptamente.

2 — Nos casos em que essa ausência tenha prejudicado o desenvolvimento profissional do trabalhador, procurar-se-á readaptá-lo no mais curto prazo de tempo possível e, de acordo com a sua evolução, será integrado dentro da categoria e vencimento adequados.

Cláusula 62.^a

Condições particulares de trabalho

Para os trabalhadores de turnos com idade igual ou superior a 60 anos será garantido, em consequência da efectiva prestação de trabalho nesse regime, em cada ano, cinco dias de licença, a marcar pela empresa para cada um deles em qualquer altura desse mesmo ano, mas, em princípio, fora do período compreendido entre os dias 1 de Maio e 31 de Outubro.

Cláusula 63.^a

Princípios gerais

1 — A actividade sindical na empresa rege-se pelo disposto na lei aplicável, designadamente nos termos das cláusulas seguintes.

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

Cláusula 64.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho dentro das instalações da

empresa, até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que estejam assegurados os serviços de natureza urgente.

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

3 — Os trabalhadores poderão reunir-se fora do horário normal dentro das instalações da empresa, durante o tempo que entenderem necessário, sem prejuízo da normalidade de laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

4 — As reuniões referidas no número anterior podem ser convocadas por um terço ou 50 dos trabalhadores respectivos, pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, quando aquela não exista, ou ainda pelo delegado sindical, quando não existirem comissão intersindical ou sindical, ou ainda pelo sindicato respectivo.

5 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à empresa e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e horas em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

6 — Os dirigentes sindicais, ou seus representantes, até ao máximo de dois, expressamente credenciados para o efeito, podem participar nas reuniões, desde que comuniquem à empresa com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 65.^a

Direitos dos dirigentes e delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior da empresa, em local apropriado e para o efeito reservado por esta, 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.

2 — Os membros dos corpos gerentes e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento do sindicato respectivo.

Cláusula 66.^a

Crédito de horas

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

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

3 — Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto no n.º 1, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

4 — Os membros da direcção de sindicatos dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

5 — A direcção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitem para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia em que faltar.

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

7 — Os limites máximos de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos nos números anteriores são os previstos na lei, considerando-se para todos os efeitos um mínimo de dois delegados.

Cláusula 67.^a

Quotização sindical

A empresa obriga-se, nos termos da lei, a proceder à cobrança e a enviar aos sindicatos outorgantes até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que respeita, em numerário, cheque ou vale de correio, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado do respectivo mapa.

Cláusula 68.^a

Direito à greve

Nos termos da lei, é assegurado aos trabalhadores o direito à greve.

Cláusula 69.^a

Infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar o facto culposo praticado pelo trabalhador com violação dos deveres profissionais e inobservância da lei e deste AE; a violação de deveres é considerada infracção, quer consista em acção quer em omissão, mesmo que dessa acção ou omissão não tenham resultado danos ou prejuízos.

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

Cláusula 70.^a

Poder disciplinar

1 — A empresa tem e exerce o poder disciplinar, directamente ou através dos superiores hierárquicos, sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas pelo presente AE e com a legislação em vigor.

2 — O direito à acção disciplinar caduca passados 60 dias a contar da data em que a entidade patronal, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

Cláusula 71.^a

Sanções disciplinares

Conforme a gravidade da falta, as infracções disciplinares dos trabalhadores serão punidas com as seguintes sanções:

- a) Admoestação simples e verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão de prestação de trabalho, com perda de retribuição, pelo período máximo de 12 dias;
- d) Despedimento.

Cláusula 72.^a

Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar é elaborado nos termos da lei.

2 — O trabalhador disporá de um prazo de cinco dias úteis para apresentar a sua defesa por escrito.

Cláusula 73.^a

Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos expressos na lei e neste AE, não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em associações sindicais, instituições de previdência ou comissões de trabalhadores;
- d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presumem-se abusivos os despedimentos ou a aplicação de qualquer outra sanção sob aparência de punição de outra falta até um ano após qualquer dos factos mencionados nas alíneas do número anterior ou após o termo das funções referidas na alínea c) do n.º 1 desta cláusula, ou à data da apresentação da candidatura a estas funções, quando as não venha a exercer, bem como por razões políticas ou ideológicas.

Cláusula 74.^a

Consequência das sanções abusivas

A entidade patronal que aplicar alguma sanção abusiva indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito.

Cláusula 75.^a

Comissão paritária

1 — Com a entrada em vigor do presente AE é criada uma comissão paritária composta por dois representantes da PORT'AMBIENTE, S. A., e dois representantes do SIFOMATE, que deverão ser indicados até 30 dias contados da data da sua publicação.

2 — Compete à comissão paritária interpretar as disposições do presente AE.

3 — A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada por uma das partes, com a antecedência

mínima de cinco dias úteis, constando da convocatória a ordem de trabalhos.

4 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se como regulamentação do presente AE e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos.

5 — As deliberações deverão constar da acta lavrada logo no dia da reunião e assinada por todos os presentes.

Cláusula 76.^a

Carácter globalmente mais favorável do presente AE

O presente AE é globalmente mais favorável que os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que substituiu.

Cláusula 77.^a

Manutenção de direitos adquiridos

Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, nomeadamente baixa de retribuição e de quaisquer direitos ou regalias de que beneficiem à data da sua entrada em vigor.

Declaração final dos outorgantes

1 — Nos termos e para os efeitos da alínea *h*) do artigo 543.º do Código do Trabalho, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, serão abrangidos pelo presente acordo uma empresa (PORT'AMBIENTE) e 41 trabalhadores.

2 — Este AE altera o AE entre a PORT'AMBIENTE — Tratamento de Resíduos Industriais, S. A., e o SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 2002, e respectiva alteração salarial e outras, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de Outubro de 2003.

ANEXO I

Tabela salarial

Grupos	Categoria profissional	Vencimento (em euros)		
		Nível 1	Nível 2	Nível 3
I	Chefe de turno	967,56	1 236,26	1 505,10
	Técnico de instrumentação e controlo . . .			
	Encarregado de sector eléctrico			
	Encarregado de sector mecânica			
II	Fogueiro	808,87	916,71	1 186,44
	Electricista			
	Mecânico			
	Electromecânico			
	Operador de unidade de inertização			
	Fiel de armazém			
	Secretária			

Grupos	Categoria profissional	Vencimento (em euros)		
		Nível 1	Nível 2	Nível 3
III	Manobrador de pontes rolantes	654,95	764,11	884,19
	Operador de máquinas			
	Operador de báscula			
	Vigilante			
III	Trabalhador(a) de limpeza	581,85		

Nível 1 — profissionais em formação (período experimental).

Nível 2 — profissionais semiqualeificados (prazo máximo de 12 meses de permanência para as categorias do grupo I e de 6 meses para as categorias dos grupos II e III).

Nível 3 — profissionais qualificados.

Porto, 31 de Agosto de 2004.

Pela PORT'AMBIENTE — Tratamento de Resíduos Industriais, S. A.:

Luis Rodrigo Pais Correia, presidente do conselho de administração.
Rui António Bispo Vieira, administrador.

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras:

Carlos Alberto Dias Costa, mandatário.
Jorge Manuel Silva Lopes, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente AE aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, a empresa PORT'AMBIENTE — Tratamento de Resíduos Industriais, S. A., cujo sector de actividade económica é o de gestão de outros resíduos e actividades relacionadas, n. e. (CAE 90003, IRCT 45717, MSST/DEEP — Estatística) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nele previstas e representados pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e manter-se-á vigente até ser substituído por novo instrumento de regulamentação de trabalho.

2 — Independentemente da data da publicação, o presente acordo produz efeitos a partir de 1 de Junho de 2004.

Cláusula 3.^a

Denúncia e revisão

A convenção colectiva pode ser denunciada, por qualquer das partes outorgantes, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, nos termos da lei.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

São condições de admissão:

- a) Idade mínima legal;
- b) Habilitações literárias mínimas.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental por 180 dias para as categorias previstas no grupo I do anexo I e de 60 dias para as restantes categorias profissionais, durante os quais qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem necessidade de aviso prévio e pagamento de qualquer indemnização.

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

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

Cláusula 6.^a

Categorias e carreiras profissionais

Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados de acordo com as funções efectivamente desempenhadas numa das categorias previstas no anexo II.

Cláusula 7.^a

Quadro de pessoal

A organização dos quadros de pessoal é da competência da entidade patronal, nos termos da legislação aplicável.

Cláusula 8.^a

Trabalho a termo

O regime jurídico do contrato individual de trabalho a termo é o previsto na lei.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 9.^a

Deveres da empresa

A empresa obriga-se a:

- 1) Cumprir integralmente o presente AE e a legislação em vigor;
- 2) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- 3) Instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz

respeito à higiene, à segurança do trabalho e à prevenção de doenças profissionais;

- 4) Assegurar a todos os trabalhadores, independentemente do seu local de trabalho, inspecções médicas periódicas;
- 5) Não exigir do trabalhador tarefas incompatíveis com a sua categoria profissional;
- 6) Não exigir dos trabalhadores tarefas manifestamente incompatíveis com a sua capacidade física;
- 7) Prestar aos delegados sindicais, quando pedidos, todos os esclarecimentos relativos ao cumprimento deste AE;
- 8) Facultar a consulta de processos individuais sempre que o respectivo trabalhador o solicite;
- 9) Responder por escrito a qualquer reclamação ou queixa formulada pelo trabalhador à hierarquia, por escrito, no mais curto espaço de tempo.

Cláusula 10.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à empresa:

- 1) 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;
- 2) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deles ou dos seus colegas de trabalho;
- 3) Diminuir a retribuição, baixar a categoria ou modificar unilateralmente as condições de trabalho de qualquer trabalhador;
- 4) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por outrem por ela indicado;
- 5) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- 6) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da sua antiguidade;
- 7) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança.

Cláusula 11.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- 1) Cumprir integralmente o presente AE e a legislação em vigor;
- 2) Executar os serviços que lhe forem confiados de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional e o posto de trabalho que lhe está confiado;
- 3) Observar e fazer observar as determinações dos seus superiores, salvo se forem contrárias aos seus direitos e garantias;
- 4) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os colegas de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

- 5) Prestar aos colegas de trabalho todos os conselhos e ensinamentos em matéria de serviço se por eles solicitados;
- 6) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- 7) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- 8) Guardar lealdade à entidade patronal, não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- 9) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 12.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este AE não poderá exceder em média quarenta horas semanais para os trabalhadores de horário normal e trinta e quatro horas semanais para os trabalhadores em regime de turnos, sem prejuízo dos horários de menor duração que já estejam a ser praticados e do disposto no número seguinte.

2 — Para os trabalhadores de horário normal, são reduzidos os períodos de trabalho semanal nos seguintes termos:

- A partir de 1 de Janeiro de 2005, trinta e nove horas;
- A partir de 1 de Janeiro de 2006, trinta e oito horas;
- A partir de 1 de Janeiro de 2007, trinta e sete horas.

3 — A duração de trabalho normal deverá ser dividida em dois períodos, entre os quais se verificará um intervalo de descanso com a duração mínima de uma e máxima de duas horas.

4 — Poderão exceptuar-se às disposições do número anterior os horários de profissionais em exercício de funções que não se compadeçam com aquele regime. Nesse caso, a prática de intervalos de duração diferente só poderá iniciar-se após aprovação do horário respectivo pelas entidades competentes.

5 — Os trabalhadores em regime de turnos tomarão as suas refeições no local de trabalho, tendo trinta minutos para o efeito, que contará como tempo de trabalho, sem que possam abandonar as instalações respectivas e sem prejuízo do normal funcionamento do serviço.

6 — Os horários de trabalho só poderão ser alterados com o acordo prévio dos trabalhadores.

Cláusula 13.^a

Horário de trabalho — Definição e princípio geral

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

2 — No caso de trabalho por turnos em que não há paragem de equipamentos, as interrupções de trabalho são consideradas trabalho efectivo sempre que o trabalhador durante a interrupção se encontra no espaço habitual de trabalho ou próximo desse espaço e mantém disponibilidade para voltar ao seu posto de trabalho caso ocorra qualquer problema nos equipamentos a seu cargo.

3 — O estabelecimento e modificação de horários de trabalho é da competência da empresa, que a exercerá nos termos da lei e do presente AE.

4 — Previamente ao estabelecimento ou à modificação de horários de trabalho, deverão ser ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores (comissão de trabalhadores, ou comissão intersindical ou comissão sindical da empresa).

Cláusula 14.^a

Trabalho por turnos

1 — Sempre que numa instalação ou serviço o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos do horário de trabalho, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos rotativos, salvo nos casos em que a lei expressamente o proíba.

2 — As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos após o período de descanso semanal e de acordo com a respectiva escala.

3 — A empresa obriga-se a afixar, em Janeiro de cada ano, a escala anual de turnos, devidamente autorizada e visada pelas entidades competentes.

4 — São permitidas trocas de turno entre os trabalhadores desse regime desde que previamente comunicadas pelos interessados à hierarquia e por esta autorizadas. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos. daquelas trocas não advirá qualquer encargo para a empresa nem qualquer benefício monetário para o trabalhador.

5 — Qualquer trabalhador que comprove com parecer do médico de trabalho da empresa a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos passará ao horário normal logo que possível. Quando o parecer não for comprovativo daquela impossibilidade, poderá o trabalhador ou a empresa recorrer a junta médica constituída por três médicos, sendo um da escolha da empresa, outro do trabalhador e o terceiro por aqueles dois.

6 — Sempre que um trabalhador em regime de turnos mude definitivamente para o horário normal devido a qualquer incapacidade física, acidente de trabalho, doença profissional ou por conveniência da empresa,

cessam as regalias do regime de turnos, sem prejuízo do disposto na alínea seguinte:

- a) Quando à data da mudança definitiva para o horário normal o trabalhador já tiver atingido 20 anos de prestação de trabalho no regime de turnos ao serviço da empresa ou 55 anos de idade, manter-se-á ainda por um prazo de 12 meses a retribuição do subsídio previsto na cláusula 47.^a

Cláusula 15.^a

Isenção do horário de trabalho

1 — O regime de isenção de horário de trabalho é o previsto na lei.

2 — Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento da empresa e com o acordo dos trabalhadores, os que se encontrem nas seguintes situações:

- a) Exercício de cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que pela sua natureza só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

3 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho, dirigidos à entidade competente, serão acompanhados da declaração de concordância dos trabalhadores, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

4 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma remuneração especial correspondente, no mínimo, a uma hora de trabalho suplementar por dia.

5 — Os trabalhadores isentos devem constar dos horários afixados, devidamente identificados com a sua condição.

Cláusula 16.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar o trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho.

3 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado quando se destine a acorrer a acréscimos de trabalho eventuais e ou pontuais, por forma a evitar prejuízos importantes para a economia da empresa ou danos directos e imediatos sobre pessoas, instalações, equipamentos ou matérias-primas.

4 — O trabalho suplementar deve, em princípio, ser decidido pela hierarquia.

5 — O trabalhador que prestar trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em dia feriado terá direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% do trabalho suplementar realizado. Este descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas iguais ao período normal de trabalho realizado e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes.

6 — Quando o trabalhador antecipar o seu período normal de trabalho cinco ou mais horas suplementares ou quando trabalhe dezasseis horas consecutivas, terá direito a um dia de descanso, que pode ser gozado nesse período normal ou nos termos do disposto no n.º 1 da cláusula 20.^a

7 — Para os trabalhadores em trabalho suplementar igual ou superior a quatro horas, a empresa obriga-se a pagar a refeição ao trabalhador, no montante de € 5,99, sempre que o tempo suplementar coincida com o período de refeição.

8 — O tempo a despender com a refeição previsto nesta cláusula será o mínimo indispensável, no máximo de uma hora, e será pago como trabalho suplementar.

Cláusula 17.^a

Trabalho nocturno

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

Cláusula 18.^a

Regime de prevenção

1 — A empresa instituirá um sistema de prevenção, que porá em funcionamento na medida das necessidades e conveniências de serviço.

2 — O regime de prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador de modo a poder acorrer às instalações a que pertence em caso de necessidade.

3 — Só prestarão serviço neste regime os trabalhadores que derem o seu acordo por escrito, com excepção dos trabalhadores que à data da assinatura do presente acordo estejam a praticar esse regime.

4 — O período de prevenção inicia-se imediatamente após o termo do último período normal de trabalho anterior e finda imediatamente antes do início do primeiro período normal de trabalho subsequente.

5 — A convocação compete ao superior hierárquico da instalação ou a quem o substituir e deverá restringir-se às intervenções necessárias ao funcionamento dessa instalação ou impostas por situações que afectem a economia da empresa e que não possam esperar por assistência durante o período normal de trabalho.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 19.^a

Descanso semanal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a um dia de descanso por semana e ao regime de descanso complementar.

2 — Os dias de descanso semanal são o sábado, como dia de descanso complementar, e o domingo, como dia de descanso obrigatório.

3 — Os dias de descanso semanal só poderão deixar de ser o sábado e o domingo para aqueles trabalhadores que sejam necessários para assegurar a continuidade de serviços que não possam ser interrompidos sem prejuízo da produção.

4 — Os dias de descanso dos trabalhadores em regime de turnos são os previstos na respectiva escala.

5 — Aos trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos será garantido um mínimo de quatro folgas em cada quatro semanas de trabalho, devendo uma dessas folgas abranger obrigatoriamente um sábado e um domingo.

Cláusula 20.^a

Trabalho em dia de descanso semanal

Todo o trabalhador que em dia de descanso semanal obrigatório preste serviço não inferior a quatro horas terá direito a um dia completo de descanso, que, em princípio, deverá ser gozado nos três dias seguintes, excepto se outro prazo for acordado entre a chefia do serviço e o próprio trabalhador.

Cláusula 21.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

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

2 — São ainda considerados feriados o feriado municipal do local de trabalho e o dia 24 de Dezembro ou qualquer outro dia em troca dos previstos neste número que venha a ser acordado entre a empresa e os trabalhadores.

Cláusula 22.^a

Direito a férias

1 — O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2 — O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica do trabalhador e assegurar-lhe condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

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

4 — O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula seguinte e no n.º 2 da cláusula 37.^a

Cláusula 23.^a

Aquisição do direito a férias

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

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

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

4 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Cláusula 24.^a

Duração do período de 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 sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

3 — A duração do período de férias é aumentada no caso 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.

5 — O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 25.^a

Cumulação de férias

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

2 — As férias podem, porém, ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

3 — Empregador e trabalhador podem ainda acordar na acumulação, no mesmo ano, de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no início desse ano.

Cláusula 26.^a

Marcação do período de férias

1 — O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

2 — Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito os órgãos representativos dos trabalhadores.

3 — O empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário dos órgãos representativos dos trabalhadores.

4 — Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

5 — Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação especial.

6 — O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

7 — O mapa de férias, com indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

Cláusula 27.^a

Alteração da marcação do período de férias

1 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela empresa dos prejuízos que comprovadamente haja

sofrido por não ter gozado integralmente o período de férias na época fixada.

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

3 — Há lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula anterior.

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

5 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho esteja sujeita a aviso prévio, o empregador pode determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 28.^a

Doença no período de férias

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

2 — Se, na data indicada para o início das férias, o trabalhador estiver ausente por doença ou acidente, gozará férias de acordo com o estipulado na cláusula 26.^a

3 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar ou por médico dos serviços médico-sociais.

Cláusula 29.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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 ao respectivo subsídio.

2 — No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos na cláusula 23.^a, n.º 2.

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

4 — Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retri-

buição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão.

Cláusula 30.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 — Se o contrato de trabalho cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

3 — Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para os efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cláusula 31.^a

Violação do direito a férias

No caso de a empresa obstar ao gozo de férias nos termos previstos na legislação em vigor e neste AE, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 32.^a

Definição de falta

1 — Falta é a ausência do trabalhador por períodos iguais ou inferiores ao período normal de trabalho diário a que está obrigado.

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por um período inferior ao período normal de trabalho diário, os respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta, até perfazerem uma hora, não sendo considerados para este efeito períodos inferiores ou iguais a quinze minutos diários, não podendo exceder em alguma situação vinte minutos mensais.

Cláusula 33.^a

Comunicação de faltas

1 — As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias; quando imprevistas, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível.

2 — O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

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

Cláusula 34.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas justificadas as seguintes faltas:

- a) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa;
- b) 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 prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- c) Necessidade de comparecer, pelo tempo indispensável, a consulta médica ou de realizar exames médicos ou receber tratamentos, desde que não seja possível a sua efectivação fora das horas de serviço;
- d) Prática de actos no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores, de acordo com a lei e este AE;
- e) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- f) Casamento de filhos, durante um dia;
- g) Falecimento do cônjuge, pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastrós, enteados, adoptantes e adoptados, durante cinco dias consecutivos;
- h) Falecimento de avós, bisavós, trisavós, netos, bisnetos e trinets, próprios e do cônjuge, irmãos, cunhados e pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante dois dias consecutivos;
- i) Nascimento de filhos, durante cinco dias úteis, que serão utilizados, segundo a conveniência do trabalhador, no prazo máximo de 30 dias após o nascimento;
- j) Para prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da cláusula 60.^a;
- k) Prática de actos inerentes ao exercício das suas funções aos trabalhadores bombeiros voluntários, em caso de sinistro ou acidente pelo tempo previsto na lei;
- l) Doação de sangue a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- m) Até dois dias, para viagem no caso de falecimento de familiares ou de nascimento de filhos.

3 — As faltas previstas nas alíneas g) e h) do n.º 2 serão dadas a partir da altura em que o trabalhador delas tiver conhecimento.

4 — As faltas dadas ao abrigo da alínea d) do n.º 2 serão consideradas após recepção por parte da empresa de um documento comprovativo que lhe seja enviado pelos organismos respectivos.

5 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no n.º 2 desta cláusula.

Cláusula 35.^a

Consequência das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de qualquer direito ou regalia do trabalhador, incluindo a retribuição.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior, quanto à retribuição, as faltas referidas na alínea *d*) do n.º 2 da cláusula 34.^a na parte que excederem os créditos previstos na cláusula 66.^a

3 — Nos casos previstos na alínea *b*) do n.º 2 da cláusula 34.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado, previsto na cláusula 38.^a

Cláusula 36.^a

Consequência das faltas injustificadas

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

2 — Incorre ainda em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que faltar injustificadamente durante 5 dias consecutivos ou 10 interpolados no período de um ano ou faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

Cláusula 37.^a

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 determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 38.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

2 — O tempo de suspensão conta-se para os efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar, à categoria e às demais regalias que por este AE e por iniciativa da empresa lhe estavam atribuídos, desde que não pressupõem a efectiva prestação de trabalho, e continuando obrigado a guardar lealdade à empresa.

3 — É garantido lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar o serviço por detenção preventiva e até ser proferida sentença final.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve dentro do prazo de 15 dias apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se o impedimento tiver sido motivado

por doença ou acidente, casos em que retomar o serviço logo que cessem tais impedimentos.

Cláusula 39.^a

Licença sem retribuição

1 — A empresa poderá conceder licença sem retribuição aos trabalhadores que o solicitem, devendo desse facto dar conhecimento aos órgãos representativos dos trabalhadores.

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

3 — O trabalhador conserva o direito ao lugar, e o período de licença sem retribuição autorizado pela empresa conta como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos dela derivados.

4 — Durante o período de licença sem retribuição, o trabalhador figurará no quadro de pessoal.

5 — O trabalhador continuará obrigado a guardar lealdade à empresa e só poderá iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado durante aquele período se a licença for concedida, por escrito, especificamente para o efeito.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 40.^a

Conceito de retribuição

1 — Considera-se retribuição de trabalho tudo aquilo que, nos termos do presente AE, dos usos e costumes e do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, regular e periodicamente, como contrapartida do seu trabalho.

2 — A todos os trabalhadores abrangidos por este AE são asseguradas as remunerações mínimas constantes do anexo I.

Cláusula 41.^a

Local, forma e data de pagamento

1 — A empresa efectuará o pagamento da retribuição por transferência interbancária para a conta do respectivo trabalhador, salvo se outro for acordado pelas partes.

2 — No acto de pagamento da retribuição, a empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um recibo no qual figurem a identificação da empresa, o nome completo do trabalhador, o número de inscrição na caixa de previdência, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, a discriminação das importâncias relativas ao trabalho normal, às horas de trabalho suplementar, às horas prestadas em dias de descanso semanal ou feriados e aos subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

3 — O pagamento de qualquer retribuição será sempre feito até ao fim do último dia útil do mês a que se refere.

Cláusula 42.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a receber um subsídio de montante igual ao da sua remuneração de base mensal, acrescida do subsídio de turno e da compensação por isenção de horário de trabalho, quando aplicável, que deverá ser pago juntamente com a retribuição do mês de Novembro.

2 — Os trabalhadores que não tenham concluído um ano de serviço em 31 de Dezembro receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado durante o ano de admissão.

3 — No caso de cessação do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber uma importância proporcional ao tempo de serviço prestado.

4 — Os trabalhadores que tenham um número de faltas não superior a 60 dias em cada ano civil têm direito ao subsídio de Natal por inteiro.

5 — No caso de ultrapassar o limite de faltas previsto no número anterior, os trabalhadores têm direito ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado.

Cláusula 43.^a

Subsídio de férias

1 — A empresa pagará a todos os trabalhadores um subsídio de férias de montante igual ao da sua remuneração base mensal, acrescido do subsídio de turno e da compensação por isenção do horário de trabalho, quando aplicável, correspondente ao período de férias.

2 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao último dia do ano em que as férias são gozadas, salvo se entretanto cessar o contrato de trabalho.

3 — O subsídio de férias será pago pela empresa de uma só vez, juntamente com a retribuição do mês de Maio, independentemente da altura em que cada trabalhador goze as suas férias anuais.

Cláusula 44.^a

Remuneração do trabalho suplementar

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

- 1.^a e 2.^a horas — 75 %;
- 3.^a hora e seguintes — 100 %;
- Horas nocturnas — 125 %.

2 — A fórmula a considerar no cálculo das horas simples para a remuneração normal de trabalho suplementar é a seguinte:

$$\frac{\text{Salário mensal} + \text{subsídio de turno} \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

3 — Sempre que for chamado a prestar trabalho suplementar, o trabalhador tem direito a transporte

facultado pela empresa ou, em alternativa, ao valor dos quilómetros calculado nos termos da cláusula 54.^a

4 — Para os efeitos do número anterior, o valor do transporte será calculado a partir da e para a residência oficial do trabalhador.

Cláusula 45.^a

Remuneração do trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados obrigatórios

1 — O trabalho prestado em dias de descanso complementar ou obrigatório dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal acrescida de 200 %.

2 — O trabalho prestado em feriados obrigatórios dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal acrescida de 150 %.

Cláusula 46.^a

Remuneração do trabalho nocturno

1 — O trabalho nocturno será remunerado com um acréscimo de 25 % em relação ao trabalho equivalente realizado durante o dia.

2 — Aos trabalhadores em regime de dois ou três turnos só será devida a remuneração do trabalho nocturno se esta mensalmente exceder o valor do respectivo subsídio e na importância que resulte da diferença entre o valor da remuneração do trabalho nocturno mensal e a do respectivo subsídio de turno.

Cláusula 47.^a

Subsídio de turno

1 — São devidos os seguintes subsídios de turno aos trabalhadores abrangidos por este AE que trabalham ou venham a trabalhar em regime de turnos rotativos:

- Dois turnos — 15 % do vencimento de base;
- Três turnos ou laboração contínua — 27 % do vencimento de base, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — Para os trabalhadores em regime de três turnos ou laboração contínua, o subsídio a que se refere o número anterior passará a:

- 28 % a partir de 1 de Janeiro de 2005;
- 29 % a partir de 1 de Janeiro de 2006;
- 30 % a partir de 1 de Janeiro de 2007.

Cláusula 48.^a

Subsídio de alimentação

1 — A todos os trabalhadores será concedido um subsídio de alimentação de € 6,40 por cada dia de trabalho.

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

Cláusula 49.^a

Diuturnidades

Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito a uma diuturnidade por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, no valor de 1% da remuneração constante do anexo I, grupo II, nível III, até ao limite de cinco diuturnidades.

Cláusula 50.^a

Subsídio de salubridade

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito a um subsídio de salubridade no valor de € 20,15 sempre que prestem trabalho em condições consideradas difíceis durante um período de tempo suficientemente representativo, como em intervenções nas fossas, no manuseamento de cinzas, na limpeza no interior das caldeiras (grelhas, economizadores . . .), etc., conforme o estipulado na tabela seguinte:

Local/actividade	Quantidade/tempo
Manuseamento directo de resíduos na zona da fossa RSU, nomeadamente aquando da limpeza dos pólipos de garras, bem como da zona imediatamente adjacente às tremonhas de alimentação.	Uma salubridade por cada fracção de duas horas e meia de trabalho, consecutivo ou interpolado.
Permanência na zona da fossa RSU ou tremonhas de alimentação para a realização de trabalhos diversos.	Uma salubridade por cada fracção de quatro horas de trabalho, consecutivo ou interpolado.
Trabalhos no interior das caldeiras ou outros reservatórios.	Uma salubridade por cada dia inteiro de permanência ou somatório de fracções equivalente a um dia.
Intervenção no interior do caixão de ar sob a grelha, com a instalação em serviço.	Uma salubridade por cada intervenção.
Limpeza das condutas na zona dos alimentadores, envolvendo manuseamento directo de resíduos.	Uma salubridade por cada dia de intervenção ou somatório de fracções equivalente a um dia.
Manutenção corrente das condutas de extracção dos finos sob a grelha (limpeza das <i>clapets</i>).	Uma salubridade por cada mês de trabalho realizado ou somatório de fracções equivalente a um mês.
Substituição dos <i>big-bags</i> de carvão activo.	Uma salubridade ao atingir-se cada conjunto de três substituições, no mesmo mês ou em meses distintos.
Desbloqueamento e remoção de depósitos de produtos em equipamentos que envolva o contacto directo com resíduos, cinzas, cal, carvão activo, etc.	Uma salubridade por cada fracção de quatro horas de trabalho, consecutivo ou interpolado.
Manutenção corrente da unidade de inertização de cinzas, incluindo a limpeza dos respectivos reactores.	Uma salubridade por cada semana de trabalho realizado.
Realização da limpeza do <i>hall</i> das escórias.	Duas salubridades por cada mês de trabalho realizado ou somatório de fracções equivalente a um mês.

2 — Para além do disposto no número anterior, poderá haver lugar à atribuição de uma salubridade noutras circunstâncias que não as mencionadas sempre que o superior hierárquico considere que foi realizado um trabalho mediante condições excepcionais de exposição a temperaturas elevadas, ambientes carregados, sujidade

significativa ou grande esforço físico ou em que se tenham obtido resultados muito meritórios.

Cláusula 51.^a

Subsídio de transporte

Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito a um subsídio de transporte no valor de € 38,50 mensais.

Cláusula 52.^a

Retribuição de prevenção

O trabalhador em regime de prevenção terá direito a € 103,30 por cada semana que esteja de prevenção, sendo-lhe garantidos, quando chamado a prestar trabalho suplementar ou trabalho em dia feriado ou em dia de descanso, a remuneração de trabalho suplementar e o descanso compensatório nos termos previstos neste acordo de empresa, bem como as deslocações nos termos da cláusula 54.^a

Cláusula 53.^a

Compensação por deslocações

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço serão pagas as despesas de deslocação, alimentação e alojamento, contra a apresentação dos respectivos documentos.

2 — Quando não se aplique o disposto no número anterior, deverá observar-se o disposto nos números seguintes.

3 — Aos trabalhadores que estejam deslocados do seu local habitual de trabalho será processada uma importância diária igual a sete terços do valor do subsídio de alimentação, arredondada esta importância para o centímo mais próximo.

4 — Sempre que o trabalhador tiver direito à compensação prevista no n.º 3, perde o direito aos subsídios de alimentação previstos na cláusula 48.^a e no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 54.^a

Deslocações

Aos trabalhadores que se desloquem em serviço utilizando viatura própria, a empresa pagará o valor máximo permitido para os efeitos de não tributação em IRS.

Cláusula 55.^a

Exercício das funções melhor remuneradas

1 — O trabalhador que temporariamente seja colocado em exercício de funções a que corresponda uma melhor remuneração será retribuído de acordo com essas funções. O período mínimo em que o trabalhador deve estar naquela situação para que aquele pagamento tenha lugar será de um dia.

2 — Se a substituição for superior a 180 dias por ano, seguidos ou interpolados, o substituto manterá o direito ao provimento definitivo das funções de mais alta remuneração, sem prejuízo, no entanto, do exercício das funções que antes lhe competiam. Exceptuam-se desta regra os casos de substituição em virtude de acidente ou doença.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 56.^a

Disposição geral

1 — Nos termos das disposições legais aplicáveis, o contrato individual de trabalho pode cessar por:

- Mútuo acordo das partes;
- Caducidade;
- Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;
- Despedimento colectivo;
- Rescisão do trabalhador.

2 — As situações em que pode ocorrer a cessação do contrato de trabalho nos casos atrás definidos, os prazos, indemnizações e restantes disposições são os constantes dos diplomas legais em vigor que regulamentam a cessação do contrato de trabalho.

CAPÍTULO VIII

Previdência

Cláusula 57.^a

Complemento do subsídio de doença

1 — Durante o período de doença com baixa da segurança social não superior a 90 dias, seguidos ou interpolados, em cada ano civil, a empresa pagará aos trabalhadores abrangidos por este AE um complemento destinado a repor o vencimento (vencimento de base acrescido de subsídio de turno) do trabalhador ao nível igual ao que teria se estivesse normalmente ao serviço.

2 — O subsídio de doença recebido da segurança social somado com o complemento pago pela empresa não poderá ultrapassar a retribuição líquida mensal.

3 — Nos 30 dias imediatos ao recebimento do subsídio de doença da segurança social, o trabalhador terá de fazer prova do montante do subsídio recebido ou justificar a eventual impossibilidade de o fazer, para os efeitos de acertos de montantes.

4 — No caso de não cumprimento do disposto no número anterior, o complemento de subsídio de doença atribuído pela empresa será descontado na sua totalidade no vencimento mais próximo.

Cláusula 58.^a

Complemento das prestações por incapacidade provocada por acidente de trabalho durante o período de incapacidade temporária

1 — Durante o período de incapacidade temporária, a empresa pagará aos trabalhadores abrangidos por este AE um complemento destinado a repor o vencimento (vencimento de base acrescido de subsídio de turno) do trabalhador ao nível igual ao que teria se estivesse normalmente ao serviço.

2 — O subsídio pago pela companhia de seguros somado com o complemento pago pela empresa não poderá ultrapassar a retribuição líquida mensal.

3 — Nos 30 dias imediatos ao recebimento do subsídio de doença da companhia de seguros, o trabalhador terá de fazer prova do montante do subsídio recebido ou justificar a eventual impossibilidade de o fazer, para efeitos de acertos de montantes.

4 — No caso de não cumprimento do disposto no número anterior, o complemento de subsídio atribuído pela empresa será descontado na sua totalidade no vencimento mais próximo.

Cláusula 59.^a

Protecção em caso de acidente de trabalho ou doença profissional de que resulte incapacidade parcial permanente

1 — O trabalhador que tenha contraído qualquer deficiência física ou motora ao serviço da empresa deverá ser mantido no lugar que ocupava e, na impossibilidade de o desempenhar, deve a empresa procurar a sua reconversão para função compatível com as deficiências verificadas.

2 — O trabalhador naquela situação transitará para a nova função, devendo, no entanto, no futuro, a evolução do seu salário processar-se de acordo com a evolução da função para que for transferido.

3 — Caso a reconversão não seja possível, o trabalhador passa à situação de reforma por invalidez, sendo no entanto essa decisão da competência das instituições legais.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 60.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — O regime jurídico dos trabalhadores-estudantes é o que está consignado na lei em vigor.

2 — Para além das regalias previstas na lei, pode ainda a empresa dispensar, de acordo com a disponibilidade do serviço, os trabalhadores-estudantes para a frequência das aulas até ao montante máximo de oito horas por semana com compensação do tempo em excesso em relação aos limites previstos na legislação em vigor na mesma semana.

Cláusula 61.^a

Serviço militar

1 — Após o cumprimento do serviço militar e ao retomar o seu lugar na empresa, após um mês de readaptação, serão dadas ao trabalhador a categoria e a retribuição que lhe caberiam se tivesse estado ao serviço ininterruptamente.

2 — Nos casos em que essa ausência tenha prejudicado o desenvolvimento profissional do trabalhador, procurar-se-á adaptá-lo no mais curto prazo de tempo possível, e, de acordo com a sua evolução, será integrado dentro da categoria e do vencimento adequados.

Cláusula 62.^a

Condições particulares de trabalho

Para os trabalhadores de turnos com idade igual ou superior a 60 anos, serão garantidos, em consequência da efectiva prestação de trabalho nesse regime, em cada ano, cinco dias de licença, a marcar pela empresa para cada um deles em qualquer altura desse mesmo ano, mas, em princípio, fora do período compreendido entre os dias 1 de Maio e 31 de Outubro.

CAPÍTULO X

Actividade sindical

Cláusula 63.^a

Princípios gerais

1 — A actividade sindical na empresa rege-se pelo disposto na lei aplicável, designadamente nos termos das cláusulas seguintes.

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

Cláusula 64.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho dentro das instalações da empresa, até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que estejam assegurados os serviços de natureza urgente.

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

3 — Os trabalhadores poderão reunir-se fora do horário normal dentro das instalações da empresa, durante o tempo que entenderem necessário, sem prejuízo da normalidade de laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

4 — As reuniões referidas no número anterior podem ser convocadas por um terço ou por 50 dos trabalhadores respectivos, pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, quando aquela não exista, ou ainda pelo delegado sindical, quando não existirem comissão intersindical ou sindical, ou ainda pelo sindicato respectivo.

5 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à empresa e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e as horas em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

6 — Os dirigentes sindicais ou seus representantes, até ao máximo de dois, expressamente credenciados para o efeito, podem participar nas reuniões desde que o comuniquem à empresa com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 65.^a

Direitos dos dirigentes e delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior da empresa, em local apropriado e para o efeito reservado por esta, 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.

2 — Os membros dos corpos gerentes e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento do sindicato respectivo.

Cláusula 66.^a

Crédito de horas

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

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

3 — Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto no n.º 1, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

4 — Os membros da direcção de sindicatos dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

5 — A direcção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitem para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia em que faltarem.

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

7 — Os limites máximos de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos nos números anteriores são os previstos na lei, considerando-se para todos os efeitos um mínimo de dois delegados.

Cláusula 67.^a

Quotização sindical

A empresa obriga-se, nos termos da lei, a proceder à cobrança e a enviar aos sindicatos outorgantes até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que respeita, em numerário, cheque ou vale de correio, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado do respectivo mapa.

Cláusula 68.^a

Direito à greve

Nos termos da lei, é assegurado aos trabalhadores o direito à greve.

CAPÍTULO XI

Disciplina

Cláusula 69.^a

Infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar o facto culposo praticado pelo trabalhador com violação dos deveres profissionais e inobservância da lei e deste AE; a violação de deveres é considerada infracção, quer consista em acção quer em omissão, mesmo que dessa acção ou omissão não tenham resultado danos ou prejuízos.

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

Cláusula 70.^a

Poder disciplinar

1 — A empresa tem e exerce o poder disciplinar, directamente ou através dos superiores hierárquicos, sob a sua direcção e responsabilidade, sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas pelo presente AE e com a legislação em vigor.

2 — O direito à acção disciplinar caduca passados 60 dias a contar a partir da data em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

Cláusula 71.^a

Sanções disciplinares

Conforme a gravidade da falta, as infracções disciplinares dos trabalhadores serão punidas com as seguintes sanções:

- a) Admoestação simples e verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão de prestação de trabalho, com perda de retribuição, pelo período máximo de 12 dias;
- d) Despedimento.

Cláusula 72.^a

Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar é elaborado nos termos da lei.

2 — O trabalhador disporá de um prazo de cinco dias úteis para apresentar a sua defesa por escrito.

Cláusula 73.^a

Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos expressos na lei e neste AE, não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em associações sindicais, instituições de previdência ou comissões de trabalhadores;
- d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presumem-se abusivos os despedimentos ou a aplicação de qualquer outra sanção sob a aparência de punição de outra falta até um ano após qualquer dos factos mencionados nas alíneas do número anterior, ou após o termo das funções referidas na alínea c) do n.º 1 desta cláusula, ou à data da apresentação da candidatura a estas funções quando as não venha a exercer, bem como por razões políticas ou ideológicas.

Cláusula 74.^a

Consequência das sanções abusivas

A entidade patronal que aplicar alguma sanção abusiva indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito.

CAPÍTULO XII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 75.^a

Comissão paritária

1 — Com a entrada em vigor do presente AE, é criada uma comissão paritária composta por dois representantes da PORT'AMBIENTE, S. A., e dois representantes do SIFOMATE, que deverão ser indicados até 30 dias contados a partir da data da sua publicação.

2 — Compete à comissão paritária interpretar as disposições do presente AE.

3 — A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada por uma das partes, com a antecedência mínima de cinco dias úteis, constando da convocatória a ordem de trabalhos.

4 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se como regulamentação do presente AE e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos.

5 — As deliberações deverão constar da acta lavrada logo no dia da reunião e assinada por todos os presentes.

Cláusula 76.^a

Carácter globalmente mais favorável do presente AE

O presente AE é globalmente mais favorável do que os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que substitui.

Cláusula 77.^a

Manutenção de direitos adquiridos

Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, nomeadamente baixa de retribuição e de quaisquer direitos ou regalias que beneficiem à data da sua entrada em vigor.

Declaração final dos outorgantes

1 — Nos termos e para os efeitos da alínea h) do artigo 543.º do Código do Trabalho, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, serão abrangidos pelo presente acordo uma empresa (PORT'AMBIENTE) e 41 trabalhadores.

2 — Este AE altera o AE entre a PORT'AMBIENTE — Tratamento de Resíduos Industriais, S. A.,

e o SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 2002, e respectiva alteração salarial e outras, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de Outubro de 2003.

ANEXO I

Tabela salarial

Grupos	Categoria profissional	Vencimento (em euros)		
		Nível 1	Nível 2	Nível 3
I	Chefe de turno	967,56	1 236,26	1 505,10
	Técnico de instrumentação e controlo . . .			
	Encarregado de sector eléctrico			
	Encarregado de sector mecânica			
II	Fogueiro	808,87	916,71	1 186,44
	Electricista			
	Mecânico			
	Electromecânico			
	Operador de unidade de inertização			
	Fiel de armazém			
	Secretária			
III	Manobrador de pontes rolantes	654,95	764,11	884,19
	Operador de máquinas			
	Operador de balança			
	Vigilante			
IV	Trabalhador(a) de limpeza	581,85		

Nível 1 — profissionais em formação (período experimental).

Nível 2 — profissionais semiqualeificados (prazo máximo de 12 meses de permanência para as categorias do grupo I e de 6 meses para as categorias dos grupos II e III).

Nível 3 — profissionais qualificados.

ANEXO II

Definição de funções

Grupo I

Chefe de turno. — É o trabalhador que, sob a orientação do superior hierárquico, dirige a equipa de um sector produtivo que trabalha em regime de turnos, procedendo por forma que o programa que lhe foi superiormente determinado seja qualitativa e quantitativamente cumprido. É o responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia nos seus aspectos funcionais e administrativos.

Encarregado de sector eléctrico/mecânico. — É o trabalhador que na sua área profissional é responsável pela aplicação do programa de produção, conservação, montagem e construção, assegurando a sua execução. Coordena e dirige o modo de funcionamento da respectiva área, por forma a obter dela o melhor rendimento. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia nos seus aspectos funcionais e administrativos.

Grupo II

Electricista. — Possuindo a qualificação necessária, é capaz de desempenhar as funções da especialidade própria na área de actividade eléctrica, com conhecimento dos sectores onde trabalha, das instalações e dos equipamentos a que presta assistência.

Electromecânico. — Possuindo a qualificação necessária, é capaz de desempenhar as funções da especialidade própria na área de actividade onde está inserido, com conhecimento dos sectores onde trabalha, das instalações e dos equipamentos a que presta assistência.

Fiel de armazém. — Procede às operações de entrada ou saída de mercadorias ou materiais. Examina a concordância entre as mercadorias recebidas ou expedidas e a respectiva documentação. Encarrega-se da arrumação, da conservação e do fornecimento de mercadorias e materiais. Informa sobre anomalias de existências, bem como sobre danos e perdas, colaborando com o superior hierárquico no controlo de stocks.

Fogueiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro, fazer reparações de conservação e manutenção nos geradores de vapor e providenciar pelo bom funcionamento dos acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível, na central. Comunica superiormente anomalias verificadas. Procede a registos para a execução de gráficos de rendimento. Colabora directamente com o chefe de turno.

Mecânico. — É o trabalhador oficial capaz de desempenhar indistintamente todas as funções das diferentes especialidades próprias da sua área de actividade, com perfeito conhecimento dos sectores onde trabalha, bem como das instalações e dos equipamentos das áreas a que presta assistência.

Operador de unidade de inertização. — Possuindo a qualificação necessária, é capaz de desempenhar as funções da especialidade própria na área de actividade onde está inserido, com conhecimento dos sectores onde trabalha, das instalações e dos equipamentos a que presta assistência.

Secretária. — Executa tarefas de apoio administrativo, nomeadamente reprodução e transmissão de documentos, ligações telefónicas, envio, preparação, distribuição e entrega de correspondência e documentos inerentes ao serviço externo e interno, anuncia e presta informações a visitantes.

Grupo III

Manobrador de pontes rolantes. — É o responsável pela gestão da fossa de RSU, controlando a recepção dos resíduos e alimentação dos fornos.

Operador de balança. — É o trabalhador que gere e controla as pesagens dos RSU e as entradas e saídas de viaturas.

Operador de máquinas. — É o trabalhador que conduz e opera veículos motorizados e executa várias tarefas relacionadas com a manutenção e a conservação dos locais.

Vigilante. — Atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir, vigia e controla as entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos e recebe correspondência.

Grupo IV

Trabalhador de limpeza. — Executa o serviço de limpeza das instalações no edifício administrativo.

Porto, 31 de Agosto de 2004.

Pela PORT^{AMBIENTE} — Tratamento de Resíduos Industriais, S. A.:

Luís Rodrigo Pais Correia, presidente do conselho de administração.
Rui António Bispo Vieira, administrador.

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras:

Carlos Alberto Dias Costa, mandatário.
Jorge Manuel Silva Lopes, mandatário.

Depositado em 6 de Setembro de 2004, a fl. 70 do livro n.º 10, com o registo n.º 121/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a Sociedade Nortenha de Gestão de Bingos, S. A., e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte — Revisão global — Rectificação.

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2004, o título da convenção em epígrafe, a seguir se procede à sua rectificação. Assim, no índice, onde se lê:

«AE entre a Sociedade Nortenha de Gestão de Bingos, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte — Revisão global.»

deve ler-se:

«AE entre a Sociedade Nortenha de Gestão de Bingos, S. A., e o Sind. dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte — Revisão global.»

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

...

II — CORPOS GERENTES

União dos Sind. da Figueira da Foz — Eleição em 9 de Junho de 2004 para o quadriénio de 2004-2008.

Conselho local

- Anabela Simões Lopes, sócia n.º 5352 do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte, trabalhadora da COFISA — Conservas de Peixe da Figueira, empregada fabril, 33 anos, divorciada, residente na Rua do Matadouro, 5, 3.º, esquerdo, frente, 3080-014 Figueira da Foz.
- António Pedro Ferreira de Sousa, sócio n.º 832 135 do Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário, trabalhador da Empresa de Manutenção e Equipamento Ferroviário (EMEF), serralheiro mecânico, 53 anos, casado, residente na Estrada de Mira-Chã, Tavarede, 3080-847 Figueira da Foz.
- António da Silva Rodrigues, sócio n.º 2178 do Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Centro, trabalhador da UNITEFI, maquinista, 58 anos, casado, residente na Rua do 1.º de Maio, 45, Chã, Tavarede, 3080-847 Figueira da Foz.
- Carlos Gomes Dias, sócio n.º 2787 do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Coimbra e Leiria, trabalhador dos Estaleiros Navais do Mondego, serralheiro civil, 54 anos, casado, residente na Rua de António Pestana Rato, 36, 3080-014 Figueira da Foz.
- Carlos José Jordão Pinto, sócio n.º 10 460 do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Coimbra e Leiria, trabalhador da Naval Centro, mecânico de madeiras, 51 anos, casado, residente no Largo o Cantito da Ti Neta, 6, Regalheiras de Lavos, Lavos, 3090-460 Figueira da Foz.
- Célia Margarida Jorge Martins, sócia n.º 15 151 do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro, trabalhadora da Sociedade Figueira Praia, S. A., Casino da Figueira da Foz, empregada de mesa de 2.ª, 26 anos, solteira, residente na Rua da Fonte do Anjo, 7, Caritos, 3080-843 Figueira da Foz.
- Eugénia Maria Ribeiro, sócia n.º 34 322 do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local (STAL), trabalhadora da Câmara Municipal da Figueira da Foz, operária qualificada (jardineira), 54 anos, solteira, residente na Rua de 27 de Outubro, 9, rés-do-chão, direito, 3080-653 Figueira da Foz.
- Júlio Manuel Ganhitas Guerra, sócio n.º 3297 do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira, trabalhador da empresa Saint Gobain Mondego, S. A., mecânico de trocas, 40 anos, casado, residente na Rua de 5 de Outubro, 166, Buarcos, 3080-271 Figueira da Foz.
- Licínio Maia Azedo, sócio n.º 13 210 do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local (STAL), trabalhador da Câmara Municipal da Figueira da Foz, técnico-adjunto de construção civil, 48 anos, casado, residente na Rua do Casal da Marinha, Vila Verde, 3090-642 Figueira da Foz.
- Maria Margarida Louro Almeida Avelino, sócia n.º 2888 do Sindicato dos Trabalhadores da Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro, rececionista (desempregada), 53 anos, divorciada, residente na Rua da Fé, 62, 1.º, direito, 3080-102 Figueira da Foz.
- Miguel Lopes Cardoso, sócio n.º 9029 do Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro, trabalhador da empresa Moisés Correia de Oliveira, Gestão e Inovação de Transportes, motorista, 41 anos, casado, residente na Rua do Casal do Mato, 17, Casal do Mato, Alhadas, 3090-411 Figueira da Foz.
- Orlando Ferreira Pimentel, sócio n.º 400 184 do Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte, trabalhador da CELBI, operador de processo, 58 anos, divorciado, residente na Rua de Moçambique, 14, rés-do-chão, 3080-134 Figueira da Foz.
- Pedro José Farate Ramos Rosa, sócio n.º 29 718 do Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações, trabalhador nos Correios, S. A., carteiro, 30 anos, solteiro, residente na Rua do Matadouro, 5, 3.º, esquerdo, frente, 3080-014 Figueira da Foz.
- Romeu Oliveira Lopes Diogo, sócio n.º 695 310 do Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário, trabalhador da Empresa de Manutenção e Equipamento Ferroviário (EMEF), serralheiro mecânico, 50 anos, casado, residente na Rua dos Combatentes da Grande Guerra, 66, 3.º, esquerdo, 3080-123 Figueira da Foz.
- Rosa Dulce Neves Costa, sócia n.º 21 913 do Sindicato da Função Pública da Zona Centro, IEFP, Centro de Emprego da Figueira da Foz, técnica administrativa, 41 anos, solteira, residente na Rua de Maurício Pinto, 17, 3080-149 Figueira da Foz.
- Silvina da Silva Fonseca Anadio de Queiroz, sócia n.º 6051 do Sindicato dos Professores da Região Centro, professora da EB 2/3 Dr. João de Barros, 52 anos, casada, residente na Rua do Capitão Salgueiro Maia, 35, Buarcos, 3080-245 Figueira da Foz.
- Vítor Luís da Silva Otão, sócio n.º 1796 do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira, trabalhador da empresa Saint Gobain Mondego, S. A., encarregado B, 51 anos, casado, residente na Praça de António Sérgio, 2, rés-do-chão, esquerdo, Quinta do Paço, Tavarede, 3080-604 Figueira da Foz.

**Sind. dos Trabalhadores da Construção Civil e
Madeiras do Dist. de Braga — Eleição em 23 e
24 de Julho de 2004 para o triénio de 2004-2007.**

Direcção

Efectivos:

Alfredo Adão Freitas de Sá, associado n.º 614, residente na Rua de Maria Helena Sousa Ribas, 462, Calendário, Famalicão, de 56 anos de idade, ao serviço da firma ACTARIS — Sistemas de Medição, L.^{da}, bilhete de identidade n.º 3575660, de 7 de Maio de 2003, Braga.

António Joaquim Lopes Magalhães, associado n.º 14 370, residente no lugar de Nespereira, Vale do Bouro, Celorico de Basto, de 35 anos de idade, ao serviço da firma Mota & Engil, L.^{da}, bilhete de identidade n.º 10945518, de 1 de Novembro de 2000, Braga.

António José Nogueira da Costa, associado n.º 14 783, residente no Lugar de Pedreiro, Basto, Cabeceiras de Basto, de 26 anos de idade, ao serviço da firma José Moreira Fernandes & Filhos, L.^{da}, bilhete de identidade n.º 12248573, de 23 de Março de 2004, Braga.

António Ricardo Gonçalves Sousa, associado n.º 12 658, residente na Rua de Caselhos, 80, Fafe, de 25 anos de idade, ao serviço da firma Construções Ferreira Santos & Coelho, L.^{da}, bilhete de identidade n.º 11367178, de 9 de Dezembro de 2002, Lisboa.

António Silva Magalhães, associado n.º 9815, residente na Rua Nova, Gandarela, Celorico de Basto, de 49 anos de idade, ao serviço da firma Empreiteiros Casais, S. A., bilhete de identidade n.º 6535743, de 27 de Março de 1998, Braga.

Armando Carlos Durães Silva, associado n.º 1817, residente no lugar da Cruz, Antime, Fafe, de 52 anos de idade, ao serviço da firma Companhia de Fiação e Tecidos de Fafe, S. A., bilhete de identidade n.º 3745460, de 27 de Fevereiro de 1996, Lisboa.

Avelino Joaquim Silva Carvalho, associado n.º 2706, residente no lugar de Pias, Gandarela de Basto, Celorico de Basto, de 51 anos de idade, ao serviço da firma Empreiteiros Casais, S. A., bilhete de identidade n.º 3531738, de 12 de Setembro de 1997, Braga.

Carlos Alves Martins, associado n.º 2183, residente no lugar de Fonte, Maximinos, Braga, de 44 anos de idade, ao serviço da firma SINORCO — Sociedade Industrial Nortenha de Construções, L.^{da}, bilhete de identidade n.º 8291173, de 23 de Janeiro de 2001, Braga.

Clemente Simão Cunha Silva, associado n.º 13 419, residente na Rua do Montinho, 165, Costa, Guimarães, de 25 anos de idade, ao serviço da firma Fábrica de Móveis Costa & Abreu, L.^{da}, bilhete de identidade n.º 11547326, de 26 de Setembro de 2000.

Dionísio Alberto Alves Macedo, associado n.º 14 528, residente na Rua Nova, Galegos, Santa Maria, Barcelos, de 38 anos de idade, ao serviço da firma DOMIARTE — Indústria de Pedra, L.^{da}, bilhete de identidade n.º 10224148, de 27 de Julho de 2001, Lisboa.

Domingos Fernandes Vieira, associado n.º 8887, residente no lugar de Dornas, São João de Rei, Póvoa de Lanhoso, de 47 anos de idade, ao serviço da firma Araújo & Correia, L.^{da}, bilhete de identidade n.º 8429935, de 22 de Março de 2001, Lisboa.

Domingos Mendes Pereira, associado n.º 3430, residente na Rua do Esqueiro, São João de Ponte, Guimarães, de 49 anos de idade, ao serviço da firma Casimiro Ribeiro & Filhos, L.^{da}, bilhete de identidade n.º 6438852, de 25 de Janeiro de 2001, Lisboa.

Domingos Pereira Salgado, associado n.º 904, residente na Rua de D. João, Guardizela, Guimarães, de 49 anos de idade, bilhete de identidade n.º 8501602, de 28 de Março de 1995, Lisboa.

Francisco José Araújo Sá, associado n.º 14 772, residente no lugar do Vale, Adufe, Braga, de 31 anos de idade, ao serviço da firma SINORCO — Sociedade Industrial Nortenha de Construções, L.^{da}, bilhete de identidade n.º 10167844, de 22 de Maio de 2001, Braga.

Horácio Joaquim Fernandes Ferreira, associado n.º 11 973, residente no lugar da Torre, 322, Vale de São Cosme, Famalicão, de 45 anos de idade, ao serviço da firma Alves, Oliveira & Machado, L.^{da}, bilhete de identidade n.º 5821829, de 14 de Janeiro de 1999, Lisboa.

José Augusto Linhares Cruz, associado n.º 3591, residente no lugar de Fermil, Vila Boa, Barcelos, de 42 anos de idade, ao serviço da firma Construções Reunidas Pereira & Irmãos, L.^{da}, bilhete de identidade n.º 8642160, de 8 de Fevereiro de 2001, Lisboa.

José Maria Alves Ferreira, associado n.º 889, residente na Rua da Vinha, 100, rés-do-chão, esquerdo, São João de Ponte, Guimarães, de 58 anos de idade, ao serviço da firma Casimiro Ribeiro & Filhos, L.^{da}, bilhete de identidade n.º 724721, de 3 de Fevereiro de 2000, Lisboa.

José Maria Magalhães Carvalho, associado n.º 2074, residente no lugar de Picoto, Gandarela de Basto, Celorico de Basto, de 58 anos de idade, ao serviço da firma Empreiteiros Casais, S. A., bilhete de identidade n.º 930565, de 12 de Janeiro de 1996, Lisboa.

Manuel António Silva Mirra, associado n.º 14 000, residente na Rua de António Costa Araújo, 426, 4.º, Famalicão, de 30 anos de idade, ao serviço da firma FERALPE — Pinturas, Decoração e Materiais de Construção, bilhete de identidade n.º 11050532, de 6 de Maio de 2002, Lisboa.

Manuel Rodrigues Cunha, associado n.º 5452, residente na Rua de D. João de Castro, Lomar, Braga, de 47 anos de idade, ao serviço da firma GRANIPOR — Granitos de Portugal, S. A., bilhete de identidade n.º 8735506, de 6 de Outubro de 1997, Braga.

Paulo Alexandre Dias Frutuoso, associado n.º 8386, residente em São Cláudio, Antas, Famalicão, de 35 anos de idade, ao serviço da firma Fábrica de Serração de Moutados, L.^{da}, bilhete de identidade n.º 9600112, de 31 de Agosto de 2000.

Suplentes:

Bruno Joaquim do Carmo Ferreira, associado n.º 14 360, residente em Bouça do Tarrío, 194, Abação, Guimarães, de 21 anos de idade, ao serviço da firma PFL, Construções, L.^{da}, bilhete de identidade n.º 12772397, de 11 de Julho de 2003, Braga.

Carlos Vicente Leite Martins Camelo, associado n.º 11 681, residente na Rua de São Cristóvão, São Tomé de Abação, Guimarães, de 43 anos de idade, ao serviço da firma Ramiro Caldas & C.ª, L.ª, bilhete de identidade n.º 8165161, de 15 de Outubro de 2001, Lisboa.

Marco André Ferreira Pereira, associado n.º 14 762, residente no lugar de Casal, Sendim, Felgueiras, de 25 anos de idade, ao serviço da firma José Carlos Leite, bilhete de identidade n.º 11528514, de 13 de Novembro 1998, Porto.

Paulo Sérgio Freitas Sousa, associado n.º 14 453, residente no lugar de Sampaio, Estorãos, Fafe, de 19 anos de idade, ao serviço da firma IPS-IBS Irmãos Pereira da Silva, L.ª, bilhete de identidade n.º 12801064, de 15 de Março de 2001, Lisboa.

Raul Silvério Pereira da Costa, associado n.º 4978, residente no lugar de Portelinha, Gémeos, Guimarães, de 35 anos de idade, ao serviço da firma A. Neves & Correia, L.ª, bilhete de identidade n.º 7472789, de 11 de Janeiro de 2002, Lisboa.

Sind. dos Trabalhadores dos Transportes da Área Metropolitana do Porto — Eleição em 30 de Julho de 2004 para o triénio de 2004-2007.

Direcção

Vitorino Teixeira Coelho, bilhete de identidade n.º 3284943, de 28 de Julho de 1995.

António Pereira Magalhães, bilhete de identidade n.º 6781473, de 16 de Fevereiro de 2001.

Manuel Martins Moraes, bilhete de identidade n.º 1800469, de 22 de Fevereiro de 1998.

Constantino Pereira Ferreira, bilhete de identidade n.º 6103621, de 21 de Março de 2000.

José Ribeiro, bilhete de identidade n.º 6823619, de 19 de Novembro de 2001.

Manuel António Miranda Ribeiro, bilhete de identidade n.º 8724787, de 18 de Novembro de 1998.

Joaquim Júlio da Costa Nunes, bilhete de identidade n.º 2821553, de 19 de Janeiro de 1999.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

GROQUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos — Alteração.

Alteração, aprovada em assembleia geral de 22 de Março de 2004, aos estatutos publicados no *Diário do Governo*, 3.ª série, n.º 67, de 19 de Março de 1976, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.ºs 6, de 30 de Outubro de 1980, 8, de 3 de Abril de 1989, e 2, de 30 de Janeiro de 1991.

Denominação, sede e objecto

Artigo 1.º

A GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos é uma associação patronal de grossistas, pré-grossistas, distribuidores, armazenistas, agentes comerciais de produtos químicos

e farmacêuticos e serviços afins, sem fins lucrativos, e é constituída por tempo indeterminado em conformidade com a lei.

Artigo 2.º

A GROQUIFAR tem a sua sede em Lisboa, na Avenida de António Augusto de Aguiar, 118, 1.º, freguesia de São Sebastião da Pedreira, podendo estabelecer delegações regionais ou outras formas de representação em qualquer outro local, desde que aprovadas pela assembleia geral.

Artigo 3.º

1 — Constitui objecto da Associação:

- a) Representar as empresas nela inscritas, ajudando-as no estudo e resolução dos problemas de importação, exportação e distribuição de produtos químicos e farmacêuticos, defendendo os

respectivos interesses e, em geral, prosseguindo todas as actividades e finalidades que, no âmbito dos presentes estatutos, contribuam para o justo progresso das empresas associadas;

- b) Promover o entendimento, a solidariedade e o apoio recíproco entre as empresas associadas, com vista a um melhor e mais eficaz exercício dos direitos e obrigações comuns;
- c) Representar as empresas associadas junto da Administração Pública, das outras associações congéneres ou não, nacionais ou estrangeiras, e das instituições representativas dos trabalhadores, com vista ao desenvolvimento sócio-económico do sector e do País e para resolução dos problemas comuns;
- d) Negociar e celebrar com os sindicatos interessados, nos termos legalmente estabelecidos, convenções colectivas de trabalho obrigatórias para todos ou parte dos associados, bem como prestar assistência na preparação e negociação de acordos colectivos de trabalho de empresa;
- e) Associar-se a terceiros e promover e participar em protocolos e acordos que revistam interesse para a prossecução dos fins estatutários;
- f) Estruturar serviços de apoio que se adequem às necessidades de dinamização e assessoria das empresas associadas;
- g) Disponer de bases de dados técnicos, legislativos e documentais e apoio para a sua utilização;
- h) Prestar serviços de divulgação e informação às suas associadas;
- i) Promover a modernização tecnológica da Associação e das suas associadas;
- j) Promover e incrementar planos de formação consonantes com diagnósticos efectuados e entrecruzados com a Associação e as suas associadas;
- k) Realizar colóquios, conferências e outras actividades de interesse para os associados;
- l) Realizar, publicar e divulgar estudos sobre o sector, assim como publicações periódicas sobre as actividades representadas pela Associação;
- m) Promover e apresentar propostas legislativas respeitantes a matérias do interesse dos sectores da associação.

2 — A Associação só poderá participar no capital de sociedades ou integrar associações que desenvolvam actividades instrumentais em relação à prossecução do seu objecto, após aprovação da assembleia geral.

Dos sócios

Artigo 4.º

1 — Podem ser associadas da Associação todas as empresas singulares ou colectivas que, no território nacional, se dediquem ao exercício da actividade de importação, exportação e distribuição de produtos químicos ou farmacêuticos e empresas de serviço que actuem no âmbito da actividade de distribuição dos produtos.

2 — Existem três categorias de sócios: efectivos, aderentes e honorários:

- a) São sócios efectivos todos os que gozem em pleno os seus direitos e cumpram com os deveres estabelecidos pelos estatutos;

b) Poderão ser constituídas como sócios aderentes empresas que queiram pertencer à Associação, mesmo que o seu objecto social não coincida com o desta. Estes sócios, tendo direito a participar nas assembleias gerais, não podem votar nem ser eleitos. A admissão destes sócios fica sujeita a deliberação da direcção. Os sócios aderentes obrigam-se a cumprir todos os deveres estabelecidos nestes estatutos;

c) Sob proposta da direcção, a assembleia geral poderá designar sócios honorários de entre entidades ou personalidades que tenham prestado serviços relevantes à Associação.

3 — A admissão dos sócios efectivos é deliberada pela direcção, após requerimento dos interessados em impresso próprio e acompanhado pelos documentos identificativos da empresa e comprovativos do preenchimento dos requisitos estabelecidos no n.º 1.

4 — Da deliberação a que se refere o número anterior cabe recurso, interposto no prazo de 15 dias, para a assembleia geral, pelo requerente ou por qualquer sócio.

5 — As empresas sócias deverão ser representadas perante a Associação pela pessoa ou pessoas que indicarem, as quais devem ter nelas a qualidade de sócios, administradores ou gerentes com poderes gerais de administração, a comprovar por documento legal bastante, ou ainda por seus representantes que, devidamente credenciados pelas mesmas, possuam poderes bastantes para o efeito.

Artigo 5.º

São direitos dos sócios, sem prejuízo do enunciado no n.º 2, alínea b), do artigo 4.º:

- a) Tomar parte nas assembleias gerais e nas assembleias da divisão sectorial respectiva;
- b) Eleger e ser eleitos para os cargos associativos;
- c) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos destes estatutos;
- d) Apresentar sugestões ou iniciativas que julguem convenientes para a realização dos fins estatutários;
- e) Utilizar os serviços da Associação nas condições que forem estabelecidas pela direcção;
- f) Ser representados pela Associação nos assuntos que lhes digam respeito.

Artigo 6.º

São deveres dos sócios:

- a) Pagar pontualmente as quotas fixadas pela assembleia geral da Associação e pela assembleia da divisão sectorial;
- b) Pagar os serviços e bens solicitados à Associação que não estejam incluídos no valor da quota;
- c) Exercer os cargos associativos para que forem eleitos ou designados;
- d) Observar o preceituado nos estatutos e cumprir as deliberações dos órgãos associativos e os regulamentos internos da Associação;
- e) Comparecer às assembleias gerais e às reuniões para que forem convocados;

- f) Prestar colaboração efectiva em todas as iniciativas para que forem solicitados pelos órgãos sociais;
- g) Contribuir para o bom nome da Associação e para a eficácia da sua actuação;
- h) Comunicar por escrito à direcção, no prazo de 20 dias, as alterações do respectivo pacto social, dos corpos gerentes, do domicílio, da representação nesta Associação e ainda quaisquer outras que digam respeito à sua situação de sócio;
- i) Respeitar as regras deontológicas que, para cada sector, venham a ser estabelecidas em regulamento interno por cada mesa da divisão;
- j) Fornecer todas as informações necessárias para que a Associação cumpra os seus objectivos estatutários.

Artigo 7.º

1 — Perdem a qualidade de sócios:

- a) Os sócios que se demitam;
- b) Os sócios que tenham deixado de exercer quaisquer das actividades mencionadas no artigo 4.º ou entrem em processo de dissolução ou falência;
- c) Os sócios a quem tenha sido aplicada a pena disciplinar de expulsão.

2 — Compete à direcção a expulsão dos sócios por violação das obrigações previstas nas alíneas a) e b) do artigo anterior e por períodos superiores a um ano, devendo, porém, tal deliberação ser sempre precedida de audição dos sócios por ela abrangidos.

3 — Poderá constituir motivo de expulsão, a violação grave e reiterada dos estatutos da Associação e das deliberações dos órgãos sociais.

4 — Os sócios que se demitam ou que tenham sido expulsos nos termos da alínea a) do n.º 3 do artigo 29.º poderão ser readmitidos pela direcção desde que assim o requeiram e paguem, previamente, quaisquer débitos à Associação, nomeadamente todas as quotas em atraso.

5 — O sócio que, por qualquer forma, deixe de pertencer à Associação perde o direito ao património social.

6 — No caso da alínea a) do n.º 1, a Associação tem direito às quotas referentes aos 30 dias seguintes ao da comunicação da demissão.

7 — O associado fica suspenso da sua qualidade quando não cumpra as suas obrigações financeiras perante a Associação por período superior a três meses e inferior a um ano. A suspensão implica a perda dos direitos do associado.

Da organização e funcionamento

Disposições gerais

Artigo 8.º

São órgãos da Associação a assembleia geral, a direcção, o conselho fiscal e ainda a assembleia e a mesa da divisão sectorial criadas no âmbito do artigo 25.º destes estatutos.

Artigo 9.º

1 — Os membros dos órgãos sociais são eleitos por períodos de três anos, competindo a sua eleição à assembleia geral.

2 — A eleição será feita por escrutínio secreto e em lista global única, nas quais se especificarão todos os órgãos e todos os cargos a desempenhar: assembleia geral, conselho fiscal, direcção (com os suplentes) e vogais das mesas das divisões sectoriais.

3 — A candidatura de um associado à eleição para um cargo social far-se-á com indicação simultânea da pessoa física que o representará no exercício do referido cargo.

4 — Nenhum sócio poderá estar representado em mais de um dos órgãos electivos.

Artigo 10.º

1 — Os cargos de eleição não são remunerados.

2 — Em qualquer dos órgãos da Associação, cada um dos membros tem direito a um voto, tendo o presidente ou quem o substituir voto de desempate.

3 — Em caso de renúncia ou destituição de membros dos órgãos da Associação, manter-se-ão tais órgãos em funcionamento desde que permaneça em funções a maioria dos membros que os compõem.

4 — Ocorrendo a renúncia do presidente da direcção ou a sua destituição pela assembleia geral, sem a imediata eleição de um substituto, caberá aos restantes membros a cooptação de um novo presidente, escolhido de entre os vice-presidentes daquele órgão, a qual deve ser efectivada no prazo de 15 dias a contar da data da renúncia ou destituição.

5 — A cooptação do presidente da direcção referida no número anterior deverá ser confirmada pela primeira assembleia geral que se reunir após a referida cooptação.

6 — Se o novo presidente da direcção não for cooptado no prazo referido no n.º 4 deste artigo ou se a assembleia geral mencionada no número anterior não confirmar a cooptação que tiver tido lugar nesse prazo, cessam automaticamente as funções de todos os demais membros da direcção, devendo proceder-se à eleição de novos membros nos termos destes estatutos.

Da assembleia geral

Artigo 11.º

1 — A assembleia geral é constituída por todos os sócios no pleno uso dos seus direitos e será dirigida por uma mesa composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2 — Incumbe ao presidente convocar as assembleias e dirigir os respectivos trabalhos.

3 — Cabe ao vice-presidente auxiliar o presidente e substituí-lo na sua ausência ou impedimento.

4 — Em caso de ausência ou impedimento de qualquer membro da mesa, compete à assembleia designar, de entre os sócios presentes, quem deva substituí-lo.

5 — As actas, depois de aprovadas, são assinadas pelo presidente e pelo secretário.

Artigo 12.º

1 — Compete à assembleia geral:

- a) Eleger a respectiva mesa, bem como a direcção e o conselho fiscal, podendo destituí-los a todo o tempo;
- b) Fixar, anualmente, sob proposta da direcção, a jóia, a quota base e a quota suplementar a pagar pelos sócios;
- c) Discutir e aprovar anualmente o relatório e contas da direcção, bem como o parecer do conselho fiscal;
- d) Aprovar os regulamentos internos da Associação que sejam da sua competência conforme os presentes estatutos;
- e) Deliberar sobre alteração dos estatutos e regulamentos e demais assuntos que legalmente lhe estejam afectos;
- f) Em geral, definir as linhas de orientação da Associação, de acordo com os legítimos interesses dos sócios e as responsabilidades sociais do sector e no quadro das finalidades previstas nos presentes estatutos;
- g) Aprovar até ao dia 30 de Novembro de cada ano o orçamento ordinário e o plano de actividades para o ano seguinte;
- h) Apreciar e pronunciar-se sobre os actos dos órgãos sociais;
- i) Apreciar propostas e pareceres que lhe sejam submetidos;
- j) Destituir os titulares dos órgãos sociais;
- k) Julgar recursos interpostos pelos sócios das deliberações da direcção;
- l) Deliberar a dissolução e liquidação da Associação.

2 — No caso previsto na parte final da alínea a) do n.º 1 deste artigo, a assembleia geral que proceder à referida destituição providenciará também no sentido de assegurar a gestão da Associação, designando desde logo uma ou mais comissões *ad hoc* constituídas por sócios, as quais substituirão o ou os órgãos destituídos até à realização de novas eleições, devendo ainda a mesma assembleia geral fixar o prazo dentro do qual estas eleições deverão realizar-se.

Artigo 13.º

1 — A assembleia geral reunir-se-á ordinariamente:

Até 31 de Março de cada ano, para apreciar e aprovar o relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal relativos à gerência do ano findo;

Até 30 de Novembro de cada ano, para apreciação e votação do plano de actividades e orçamento.

2 — A assembleia geral eleitoral deverá realizar-se até 31 de Março do ano seguinte a que respeita o fim do mandato dos anteriores corpos sociais.

3 — Extraordinariamente, a assembleia geral reunir-se-á sempre que a direcção, o conselho fiscal ou a mesa de uma das divisões sectoriais o julgue necessário ou a pedido justificado e subscrito por um grupo de 10% ou de 200 associados. Nesta última eventualidade, para que a assembleia possa ter poderes deliberativos sobre os assuntos em agenda, deverão estar presentes dois terços dos sócios subscritores.

Artigo 14.º

A convocação de qualquer assembleia geral deverá ser feita por meio de convocatória expedida para cada um dos sócios com a antecedência mínima de 15 dias e na qual se indicarão o dia, a hora e o local da reunião e a respectiva ordem do dia.

Artigo 15.º

1 — A assembleia geral só poderá funcionar, em primeira convocação, desde que esteja presente, pelo menos, metade da totalidade dos sócios.

2 — Não se verificando o condicionalismo previsto no número anterior, poderá a assembleia funcionar com qualquer número de sócios, em segunda convocação, trinta minutos depois da hora marcada para a primeira.

Artigo 16.º

1 — As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta de votos dos sócios presentes.

2 — As deliberações sobre alterações dos estatutos, destituição de titulares de órgãos sociais e dissolução ou liquidação da associação exigem, porém, o voto favorável de três quartos do número de sócios presentes.

3 — Cada sócio tem direito a um voto.

Artigo 17.º

1 — A votação nas assembleias não eleitorais pode ser feita por presença ou por delegação noutro sócio.

2 — A votação nas assembleias eleitorais pode ser feita por presença, por delegação noutro sócio ou por correspondência.

3 — Os procedimentos a observar em termos eleitorais e sobre o funcionamento específico da assembleia geral serão consagrados em regulamento eleitoral.

Da direcção

Artigo 18.º

1 — A gerência e a representação da Associação são confiadas a uma direcção, composta por sete membros, sendo um o presidente, quatro vice-presidentes e dois vogais, que deverão ser oriundos de divisões diferentes e que não terão direito a voto em matérias que às divisões digam respeito.

2 — No processo eleitoral, cada lista candidata indicará o nome de quatro suplentes, sendo cada um deles originário de diferentes divisões sectoriais. Os suplentes

poderão apoiar as actividades da direcção, caso esta assim o entenda.

3 — Cada vice-presidente representa a direcção na mesa da respectiva divisão sectorial, presidindo à mesma e representando-a nos termos do artigo 25.º

4 — De entre os membros da direcção será escolhido um vice-presidente que exercerá as funções de tesoureiro e um vice-presidente que substituirá o presidente nas suas ausências ou impedimentos.

5 — A direcção, para prossecução das suas competências, é apoiada por uma estrutura executiva. Esta estrutura executiva será definida em regulamento interno da direcção.

Artigo 19.º

Compete à direcção:

- a) Gerir a Associação e representá-la, em juízo e fora dele;
- b) Criar, organizar e dirigir os serviços da Associação adequados à realização dos fins associativos e elaborando, quando necessário, regulamentos internos;
- c) Cumprir as disposições legais, estatutárias e regulamentares, bem como as deliberações da assembleia geral;
- d) Apresentar anualmente à assembleia geral o relatório e contas da gerência, acompanhados do parecer do conselho fiscal;
- e) Apresentar anualmente à assembleia geral o plano de actividades e o orçamento, integrando os planos de actividade e orçamentos elaborados por cada divisão sectorial;
- f) Submeter à apreciação da assembleia geral as propostas que se mostrem necessárias;
- g) Propor à assembleia geral comprar, onerar e alienar bens imóveis pertencentes à Associação;
- h) Propor à assembleia geral alterações dos estatutos;
- i) Proceder à admissão de novos sócios e deliberar sobre a suspensão ou expulsão de sócios nos termos destes estatutos;
- j) Zelar pelo cumprimento dos estatutos, efectuando os deveres e os direitos dos sócios;
- k) Praticar tudo o que for julgado conveniente à realização dos fins da Associação, com respeito pelas linhas de orientação definidas pela assembleia geral, nos termos da alínea f) do artigo 12.º;
- l) Elaborar o seu regulamento interno.

Artigo 20.º

1 — A direcção reunir-se-á ordinariamente pelo menos uma vez em cada mês, mediante convocação do presidente ou do seu substituto, e funcionará logo que esteja presente a maioria dos seus membros. As reuniões podem ser convocadas por quatro dos seus membros.

2 — As deliberações da direcção são tomadas por maioria dos votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

3 — De todas as reuniões se elaborará a respectiva acta, que deverá ser assinada por todos os presentes.

4 — A falta de um membro da direcção, sem justificação aceitável, a cinco reuniões ordinárias seguidas da direcção determinará a automática cessação das suas funções, sendo imediatamente substituído por um dos suplentes.

SECÇÃO IV

Do conselho fiscal

Artigo 21.º

1 — O conselho fiscal é constituído por três membros, sendo um presidente e dois vogais.

2 — O presidente será substituído nos seus impedimentos e ausências pelo vogal que for designado pelo próprio conselho fiscal na sua primeira reunião.

Artigo 22.º

1 — Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar, sempre que o entenda, a escrita da Associação e os serviços de tesouraria;
- b) Dar parecer sobre o relatório e contas anuais da direcção e sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia geral ou pela direcção;
- c) Velar pelo cumprimento das disposições legais, estatutárias e regulamentares;
- d) Fiscalizar a actividade da direcção.

2 — O parecer sobre o relatório e contas anuais deverá ser dado no prazo máximo de oito dias, contados a partir da data em que tais documentos lhe forem apresentados pela direcção.

3 — Sem prejuízo do n.º 1, o conselho fiscal deverá emitir parecer sobre as contas respeitantes a cada trimestre.

Artigo 23.º

O conselho fiscal reunir-se-á sempre que o julgue necessário, mas não menos de uma vez em cada trimestre.

Artigo 24.º

O conselho fiscal poderá assistir às reuniões da direcção sempre que o julgue necessário, ou a solicitação desta, não podendo, porém, tomar parte nas respectivas deliberações.

Das divisões sectoriais

Artigo 25.º

1 — São criadas as seguintes divisões sectoriais:

- Divisão farmacêutica;
- Divisão agro-química;
- Divisão veterinária;
- Divisão química;

sem prejuízo de outras divisões que venham a ser instituídas ou das que resultem de alterações das existentes, após aprovação pela assembleia geral e sob proposta da direcção.

2 — As divisões sectoriais englobam todos os associados cuja actividade económica coincida com o objecto da respectiva divisão e que nela se inscrevam.

3 — A assembleia sectorial corresponde ao conjunto de todos os associados inscritos numa divisão no pleno uso dos seus direitos. A convocação da assembleia sectorial é feita pelo presidente da mesa da divisão respectiva com oito dias de antecedência.

4 — As divisões têm como objecto a análise, o debate, a definição de soluções ou linhas estratégicas e a elaboração de pareceres ou propostas de assuntos relevantes e coincidentes com os interesses dos respectivos associados, podendo constituir no seu seio comissões especializadas.

5 — As mesas das divisões têm como competência gerir a actividade do sector em conformidade com o plano de actividades e o orçamento.

6 — A mesa da divisão é composta por três ou cinco membros. A mesa da divisão é presidida pelo vice-presidente da direcção. Os restantes membros da mesa são os vogais.

7 — As deliberações das divisões, em matérias específicas do respectivo sector que não envolvam outra divisão da Associação, vinculam a direcção da Associação, sendo a sua representação para o exterior feita pelo vice-presidente respectivo. Caso as deliberações de uma divisão envolvam outra divisão, deverá o assunto ser alvo de deliberação da direcção.

8 — Para efeitos eleitorais, as listas a submeter a sufrágio deverão incluir os vogais das mesas das divisões.

9 — Cada divisão elaborará o respectivo regulamento interno de funcionamento.

10 — Cada divisão elaborará o seu plano de actividades e orçamento, que propõe à direcção. Por sua vez, a direcção elabora o plano de actividades e orçamento da associação, integrando os planos de actividades e orçamento das diferentes divisões.

Das comissões especializadas

Artigo 26.º

1 — A direcção ou as mesas das divisões sectoriais poderão criar comissões especializadas com vista ao estudo de assuntos determinados e com o objectivo de preparar a tomada de deliberações por aqueles órgãos.

2 — As comissões especializadas funcionarão nos termos e condições estabelecidos pela direcção ou pelas mesas das divisões, sendo coordenadas ou por um dos vice-presidentes ou por quem for designado para o efeito.

Da disciplina

Artigo 27.º

1 — Constitui infracção disciplinar, punível nos termos deste artigo e do seguinte, o não cumprimento, por parte dos sócios, dos seus deveres para com a Associação decorrentes da lei ou destes estatutos.

2 — Nenhuma pena disciplinar poderá ser aplicada sem que o associado seja notificado para apresentar, por escrito, a sua defesa no prazo de 10 dias e sem que esta e as provas produzidas sejam apreciadas.

3 — A notificação referida no número anterior deverá ser sempre feita por carta registada com aviso de recepção.

Artigo 28.º

1 — As penas disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Advertência;
- b) Censura;
- c) Multa até ao montante de quotização de dois anos;
- d) Suspensão até um ano;
- e) Expulsão.

2 — Na escolha da pena a aplicar, deverão ser tomados em consideração a gravidade e o número das infracções cometidas e, bem assim, os antecedentes disciplinares do sócio.

3 — A pena de expulsão apenas será aplicada em caso de grave violação pelo sócio dos seus deveres fundamentais, como tal se considerando, nomeadamente:

- a) O não pagamento de quotas correspondentes a mais de um ano, decorrido o prazo que para o efeito lhe for fixado e comunicado por carta registada;
- b) A recusa injustificada de exercício dos cargos associativos para que for eleito ou designado;
- c) A prática de actos que impeçam ou dificultem a execução das deliberações dos órgãos associativos ou sejam contraditórios com os objectivos por elas prosseguidos;
- d) A prática, em geral, de quaisquer actos contrários aos objectivos da Associação ou susceptíveis de afectar gravemente o seu prestígio ou o prestígio dos distribuidores e importadores de produtos farmacêuticos e químicos em geral.

4 — Compete à direcção a organização dos processos disciplinares e a aplicação das penas previstas nas alíneas a) a d) do n.º 1, e ainda a aplicação da pena de expulsão, quando a mesma se fundamentar no motivo previsto na alínea a) do número anterior.

5 — A pena de expulsão nos casos não previstos no número anterior será aplicada pela assembleia geral, sob proposta da direcção, por maioria de três quartos do número de associados presentes.

6 — Das penas disciplinares aplicadas pela direcção cabe recurso para a assembleia geral, o qual será interposto no prazo de oito dias a contar da notificação ao associado da pena aplicada.

Disposições gerais

Artigo 29.º

O ano social coincide com o ano civil.

Artigo 30.º

1 — Constituem receitas gerais da Associação:

- a) O produto das jóias e quotas base e suplementar dos sócios, bem como o das multas aplicadas por infracções disciplinares;
- b) Os rendimentos dos bens próprios da Associação;
- c) Quaisquer fundos, donativos ou legados que venham a ser-lhe atribuídos;
- d) A venda de quaisquer bens produzidos ou adquiridos pela Associação;
- e) Os rendimentos resultantes da organização de eventos, acções de formação ou outras iniciativas, bem como da celebração de protocolos ou acordos com interesse para os associados em geral.

2 — Constituem receitas específicas das divisões sectoriais:

- a) Os produtos das quotas sectoriais que venham a ser fixadas em assembleia da divisão sectorial, sob proposta da mesa respectiva;
- b) Quaisquer outras receitas ou rendimentos obtidos no exercício da actividade da Associação direccionada apenas à prossecução de interesses específicos dos associados do sector;
- c) Quaisquer outras receitas que vierem a ser fixadas em regulamento interno do sector provenientes, nomeadamente, da organização de eventos, acções de formação ou outras iniciativas, bem como da celebração de protocolos ou acordos, pela Associação ou por sociedade em que esta detenha participação social, com interesse específico para os associados da divisão sectorial.

3 — A quotização dos sócios, fixada anualmente nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 12.º, será estruturada da seguinte forma:

- Quotização base;
- Quotização sectorial;
- Quotização suplementar.

Caberá à direcção apresentar, anualmente, à assembleia geral, para aprovação, os valores da quotização base, e da suplementar, se for caso disso, prevista neste número, assim como dos valores da jóia. As quotizações sectoriais serão aprovadas pela assembleia de cada divisão sectorial, sob proposta da mesa da divisão sectorial respectiva.

4 — A quotização base contribuirá para garantir o financiamentos dos serviços comuns da GROQUIFAR, sendo que a quotização sectorial financiará as actividades específicas de cada divisão. Caso haja necessidade, a direcção poderá propor à assembleia geral quotizações suplementares de forma a financiarem iniciativas extraordinárias que não tenham cobertura por outra forma de quotização.

5 — Por cada inscrição em mais de uma divisão sectorial o associado pagará 30% da quota base.

Artigo 31.º

1 — A representação da Associação para o exterior é garantida pelo presidente da direcção. Em actos que

coincidam com as actividades específicas de apenas uma divisão, a representação poderá ser assegurada pelo respectivo presidente da divisão, vice-presidente da direcção.

2 — A representação geral da Associação, assegurada pelo presidente da direcção, poderá ser delegada num dos directores ou noutra personalidade a designar expressamente para o efeito.

3 — Em termos financeiros, a Associação vincula-se através de duas assinaturas, sendo uma delas a do presidente ou do seu legal substituto e a outra a do tesoureiro. Em actos financeiros específicos de cada divisão, e dentro do orçamento aprovado pela divisão, a Associação vincula-se através de duas assinaturas, que podem ser:

- Dois elementos da mesa da divisão; ou
- Um elemento da mesa e o presidente da direcção ou o tesoureiro.

4 — Contratos, acordos, protocolos e outros actos que vinculem total ou sectorialmente a Associação deverão ser subscritos pelo presidente da direcção e pelo vice-presidente respectivo.

5 — O expediente geral da Associação é subscrito pelo presidente da direcção e o expediente específico é subscrito pelo vice-presidente do sector em causa.

6 — Para prossecução eficaz da sua gestão, a direcção e a mesa da divisão sectorial poderão delegar competências.

Artigo 32.º

1 — A Associação só poderá ser dissolvida por deliberação da assembleia geral, expressamente convocada para o efeito, que envolva o voto favorável de pelo menos três quartos do número total dos seus associados presentes.

2 — À assembleia geral que delibere a dissolução caberá decidir sobre o destino a dar aos bens da Associação.

Registados em 13 de Setembro de 2004, 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 71, a fl. 39 do livro n.º 2.

Assoc. Livre dos Industriais de Gessos e Cales Nulidade parcial

Declaração de nulidade parcial das normas estatutárias dos artigos 13.º, n.º 6, e 23.º, n.ºs 1 e 2, dos estatutos da Associação Livre de Gessos e Cales.

Por sentença de 13 de Abril de 2004, transitada em julgado em 29 de Abril de 2004, da 8.ª Vara Cível da Comarca de Lisboa, 1.ª Secção, proferida no processo ordinário n.º 9290/03.6TVLSB, que o Ministério Público moveu contra a Associação Livre dos Industriais de Ges-

tos e Cales, foi declarada a nulidade parcial das normas a seguir mencionadas, constantes dos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de Outubro de 2003, da referida Associação, sendo:

- O artigo 13.º, n.º 6, ao permitir votos representados;
- O artigo 23.º, n.º 1, ao permitir votos representados ou recebidos por correspondência ou telecópia;
- O artigo 23.º, n.º 2, ao permitir a tomada de deliberações sobre matéria estranha à ordem do dia com o acordo, também, de associados representados;

e, em consequência, consideram-se nulas e de nenhum efeito e, consequentemente, como não escritas as referidas menções, na medida em que contrariam parcialmente o disposto nos artigos 175.º, n.º 2, e 174.º, n.º 2, do Código Civil.

Registados em 13 de Setembro de 2004, 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 70/2004, a fl. 39 do livro n.º 2.

ANECRA — Assoc. Nacional das Empresas do Comércio e da Reparação Automóvel — Rectificação.

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2003, a p. 440, rectifica-se que onde se lê:

«Artigo 11.º

Penas disciplinares

- 1 —
- a)
- b)

- c) Suspensão do exercício dos direitos associativos, nas condições previstas na alínea f) do n.º 1 do artigo 9.º;
- d) Exclusão da Associação;
- e) *(Eliminar.)*

2 — A pena de suspensão do exercício dos direitos associativos será sempre aplicada aos associados que, depois de avisados pelos serviços da Associação, continuarem em débito no pagamento das suas quotas, por período superior a seis meses, até pagamento integral das mesmas.

3 —

deve ler-se:

«Artigo 11.º

Penas disciplinares

- 1 —
- a)
- b)
- c) Suspensão do exercício dos direitos associativos, nas condições previstas na alínea f) do n.º 1 do artigo 9.º;
- d) Exclusão da Associação;
- e) *(Eliminar.)*

2 —

3 — A pena de suspensão do exercício dos direitos associativos será sempre aplicada aos associados que, depois de avisados pelos serviços da Associação, continuarem em débito no pagamento das suas quotas, por período superior a seis meses, até pagamento integral das mesmas.

4 —

II — CORPOS GERENTES

PACTA — Assoc. Portuguesa de Empresas de Animação Cultural e Turismo de Natureza e Aventura — Eleição intercalar, em 11 de Fevereiro de 2004, para o triénio de 2001-2004.

Direcção

Presidente — Ana Barbosa, representante da TURA-VENTUR — Aventura e Turismo, L.^{da}

Vice-presidente — Pedro Rodrigues, representante da Desafio Global — Eventos, Actividades Outdoor & Motivação, L.^{da}

Vogais:

Cristina Vasconcelos, representante da Mundo de Aventura — Gestão de Espaços e Formação, L.^{da}

Pedro Pacheco, representante da Trilhos — Serviços Ambientais, L.^{da}
Baş Peters, representante da Lucena Karting Évora, L.^{da}

Assoc. Empresarial de Fafe, Cabeceiras de Basto e Celorico de Basto — Eleição em 11 de Maio de 2004 para o triénio de 2004-2007.

Direcção

Presidente — José Hernâni Costa.

Vice-presidentes:

António Maria Monteiro de Magalhães Costa & Herdeiros, representada por Casimiro Manuel Magalhães Costa.

BORDAFAFE — Bordados, L.^{da}, representada por Fernando Manuel Gonçalves Pinto.

Tesoureiros:

António de Jesus Ribeiro da Silva.
Bazar Fafense — Comércio de Brinquedos, L.^{da}, representada por António Arcanjo Freitas Gonçalves.

1.º secretário — Artur Augusto Oliveira Costa.

2.º secretário — DESIBOR — Comércio e Serviços Têxteis, L.^{da}, representada por José Maria da Silva Teixeira.

Vogais:

HICON — Hardware de Informática e Consumíveis, Importação e Exportação e Comércio, L.^{da}, representada por Custódio José Mendes Martins.

Moura & Leite, L.^{da}, representada por João Francisco de Oliveira Carvalho Silva.

1.º suplente — José Luís Pereira Fernandes Barros.

2.º suplente — Manuel Magalhães Teixeira.

