

Boletim do Trabalho e Emprego

24

1.^A SÉRIE

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

Preço (IVA incluído 5%)
€ 14,06

BOL. TRAB. EMP.	1. ^A SÉRIE	LISBOA	VOL. 72	N.º 24	P. 3529-3676	29-JUNHO-2005
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	---------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho	3533
Organizações do trabalho	3617
Informação sobre trabalho e emprego

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

	Pág.
— Francisco Vaz da Costa Marques, Filhos e C. ^a , S. A. — Autorização de laboração contínua	3533

Regulamentos de condições mínimas:

...

Regulamentos de extensão:

...

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Curtumes e o Sind. dos Operários da Ind. de Curtumes e outro (produção e funções auxiliares) — Revisão global	3534
— CCT entre a AIM — Assoc. Industrial do Minho e o Sind. Independente dos Trabalhadores do Sector Empresarial da Cerâmica, dos Cimentos, do Vidro e Actividades Conexas dos Dist. de Braga, Porto e Viana do Castelo — Revisão global	3562
— CCT entre a Assoc. Nacional das Farmácias e o Sind. Nacional dos Farmacêuticos — Revisão global	3579
— CCT entre a Assoc. dos Cabeleireiros de Portugal e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras — Texto consolidado	3588
— CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras	3596
— CCT entre a UACS — União de Assoc. do Comércio e Serviços e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras	3597
— CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (comércio de carnes) — Alteração salarial e outras	3606
— CCT entre a ARESP — Assoc. da Restauração e Similares de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outro (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) — Alteração salarial e outras	3607

— AE entre a Alcântara Refinarias — Açúcares, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outro — Alteração salarial e outras	3608
— AE entre a Alcântara Refinarias — Açúcares, S. A., e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras	3612

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

— SPAC — Sind. dos Pilotos da Aviação Civil — Alteração	3617
— Feder. Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás — FEQUIMETAL — Alteração	3617
— Sind. Nacional dos Profissionais da Educação — SINAPE — Alteração	3628
— Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Centro — Alteração	3639
— Sind. Democrático dos Professores dos Açores — Alteração	3648

II — Corpos gerentes:

— FEQUIMETAL — Feder. Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás ...	3648
— Sind. Independente dos Operacionais Ferroviários e Afins — SIOFA	3649
— Sind. dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos — SITAVA	3650

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

— APECA — Assoc. Portuguesa das Empresas de Contabilidade, Auditoria e Administração — Alteração	3652
— Assoc. Comercial e Industrial da Figueira da Foz — Alteração — Rectificação	3662

II — Direcção:

...

III — Corpos gerentes:

— ALIS — Assoc. Livre de Suicultores	3663
— I. T. A. — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins	3663
— APIRAC — Assoc. Portuguesa da Ind. de Refrigeração e Ar Condicionado	3663
— Assoc. Portuguesa de Casinos	3663

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

— Transportes Sul do Tejo, S. A. — Alteração	3664
--	------

II — Identificação:

— Luso-Italiana, S. A.	3674
— Transportes Sul do Tejo, S. A. (Comissão e Subcomissão)	3674
— Sapec, Agro, S. A.	3675

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

I — Convocatórias:

— ICOMATRO — Madeiras e Derivados, S. A.	3675
— PORTCAST — Fundação Nodular, S. A.	3675

II — Eleição de representantes:

— Faurecia — Sai Automotive Portugal, S. A.	3676
— Borrachas de Portalegre, Sociedade Unipessoal, L. ^{da}	3676



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

Francisco Vaz da Costa Marques, Filhos e C.^a, S. A. Autorização de laboração contínua

A empresa Francisco Vaz da Costa Marques, Filhos & C.^a, S. A., com sede na Rua do Pombal, freguesia de Azurém, concelho de Guimarães, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 176.º, n.º 3, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, autorização para laborar continuamente nas instalações sitas no local da sede.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sendo aplicável o contrato colectivo de trabalho para a indústria têxtil, e respectiva versão da alteração, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 37 e 18, respectivamente de 8 de Outubro de 1981 e de 15 de Maio de 1998.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando a necessidade de compensar, temporariamente (período compreendido entre Maio e Agosto de 2005), pelo alargamento do período de laboração, a redução da capacidade produtiva originada pela instalação de máquina dotada de superior desempenho tecnológico, com o conseqüente prejuízo no que concerne à garantia de entrega atempada das encomendas aos seus clientes.

Os trabalhadores envolvidos declararam, por escrito, a sua concordância com o regime de laboração pretendido.

Assim e considerando que:

- 1) Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;
- 2) Não existem estruturas de representação colectiva dos trabalhadores nem é desenvolvida actividade sindical na empresa;
- 3) Os trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua nele consentiram, por escrito;
- 4) O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa:

Nestes termos e ao abrigo do n.º 3 do artigo 176.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa Francisco Vaz da Costa Marques, Filhos & C.^a, S. A., laborar continuamente nas instalações sitas na Rua do Pombal, freguesia de Azurém, concelho de Guimarães.

Lisboa, 30 de Maio de 2005. — O Ministro da Economia e da Inovação, *Manuel António Gomes de Almeida de Pinho*. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Curtumes e o Sind. dos Operários da Ind. de Curtumes e outro (produção e funções auxiliares) — Revisão global.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional, por uma parte, às empresas associadas da APIC — Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes que se dedicam à actividade de curtumes e ofícios correlativos, como seja correias de transmissão e seus derivados, indústria de tacos de tecelagem ou de aglomerados de couro que não estejam abrangidas por convenção específica e, por outra parte, a todos os trabalhadores representados pelo Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes e Sindicato dos Operários da Indústria do Distrito de Braga.

Cláusula 2.^a

Vigência e revisão

1 — Este contrato entra em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim de Trabalho e Emprego*.

2 — A sua vigência é de 12 meses e pode ser denunciado por qualquer das partes, decorridos 10 meses após a data da sua entrega para depósito, nos termos legais.

3 — Após a denúncia e até à entrada em vigor do novo CCT, as relações de trabalho continuarão a regular-se pelo presente instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

CAPÍTULO II

Admissão, categorias profissionais, aprendizagem e acesso

Cláusula 3.^a

Admissão

1 — A idade mínima de admissão para prestar trabalho é fixada em 16 anos a partir de 1 de Janeiro do ano seguinte àquele em que devam concluir a escolaridade obrigatória.

2 — O empregador deve informar por escrito ou referir no contrato os termos da admissão.

3 — Nos demais aspectos não previstos nos números anteriores deve atender-se ao previsto na lei.

Cláusula 4.^a

Período experimental

1 — A admissão de qualquer trabalhador considera-se feita a título experimental durante 60 dias de trabalho, salvo no caso de estarmos em presença de um contrato a termo, situação em que a duração do período experimental é de:

- a) 30 dias, se o período de duração for maior ou igual a seis meses;
- b) 15 dias, se for menor de seis meses e, nos contratos a termo incerto, quando se preveja vir a ser de duração inferior àquele limite.

2 — Durante o período experimental pode o profissional despedir-se ou ser despedido sem qualquer indemnização.

3 — Findo o período de experiência, e no caso de não se enquadrar num contrato a termo, a admissão torna-se efectiva e o tempo decorrido conta para efeitos de antiguidade.

4 — Não haverá período experimental no caso de o trabalhador, sendo profissional da indústria de curtumes, se encontrar empregado e ter sido admitido por convite expresso.

5 — Para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança, de direcção e quadros técnicos, o período experimental é o previsto na lei.

Categorias profissionais

Cláusula 5.^a

Classificação profissional

1 — Os profissionais abrangidos por este contrato serão classificados de harmonia com as funções efectivamente exercidas nos grupos/níveis e categorias constantes do anexo I, podendo, em qualquer caso, desempenhar transitoriamente mais de uma função dentro da indústria, quando não houver serviço na sua especialidade.

2 — As equivalências entre as categorias profissionais e profissões existentes e as que com o presente CCT passam a vigorar encontram-se expressas no anexo IV.

3 — As designações das categorias profissionais são iguais às das profissões.

4 — Necessitando normalmente as máquinas apenas de um profissional, a sua categoria será a que lhe corresponder dentro do respectivo grupo.

5 — Para as máquinas que tenham necessidade de mais de um trabalhador, os auxiliares poderão ser recrutados de entre os não diferenciados ou aprendizes, exceptuando-se as máquinas de descarnar, escorrer, lavar, cilindrar, serviço de estiragem nas máquinas de vácuo e *pasting* e prensa de pratos múltiplos, cujos auxiliares terão a categoria correspondente ao grupo a que pertence o operador da máquina.

6 — Não se consideram ajudantes os trabalhadores que entreguem e ou recebam as peles e couros em todas as máquinas.

7 — No caso de existir um só ajudante para as máquinas de prensar em cilindro aquecido trabalhando em contínuo, o mesmo terá a categoria do operador da máquina.

Aprendizagem e acesso

Cláusula 6.^a

Aprendizagem

1 — O período de aprendizagem terá a duração de dois anos, não podendo ultrapassar os 18 anos de idade. Para os aprendizes admitidos com 18 anos de idade ou mais, o período de aprendizagem será reduzido para três meses.

2 — Para os trabalhadores com mais de 18 anos de idade e que já trabalham na empresa e na indústria, o período de aprendizagem não poderá ser superior a 30 dias de calendário.

3 — Para os efeitos da presente cláusula, são contados os anos de aprendizagem efectuados noutras empresas, quando devidamente comprovados.

Cláusula 7.^a

Acesso

1 — Findo o período de aprendizagem, as empresas promoverão os aprendizes à categoria a que se tiverem dedicado, desde que tenham revelado a necessária aptidão, salvo se não existir vaga. Para os casos de dúvida serão consultados os delegados sindicais. Enquanto permanecerem nesta situação, que de forma alguma poderá exceder seis meses, não poderão receber remuneração inferior à categoria de auxiliar (nível IX do anexo II). Findo este período, no caso de se manter o condicionamento referido, os trabalhadores nestas condições serão remunerados no mínimo pelo nível VIII do anexo II.

2 — Logo que se verifique a primeira vaga no quadro do pessoal, terá de ser preenchida pelos trabalhadores das empresas a aguardar promoção, desde que tenham a necessária qualificação.

3 — Se não se der cumprimento ao estabelecido na parte final do número anterior, o trabalhador admitido irregularmente será retirado do lugar, sendo da responsabilidade da empresa as consequências daí resultantes.

4 — Aos trabalhadores auxiliares são ainda aplicáveis as disposições constantes do anexo II.

Cláusula 8.^a

Preparação profissional dos aprendizes

As entidades patronais deverão zelar, com a colaboração dos profissionais competentes, pela preparação profissional dos aprendizes, sendo-lhes vedado encarregá-los de trabalhos pesados e impróprios da sua idade ou que não estejam relacionados com a aprendizagem.

Cláusula 9.^a

Balço social

As entidades patronais estão obrigadas à elaboração do balanço social nos termos da lei.

Cláusula 10.^a

Densidades

1 — A percentagem de aprendizes não poderá exceder 30% em relação aos trabalhadores considerados no seu conjunto, com excepção dos do grupo do nível VIII do anexo I.

2 — A percentagem de não diferenciados não poderá ultrapassar 20% em relação ao total dos trabalhadores dos grupos de nível VI e nível VII do anexo I, podendo haver sempre um não diferenciado.

CAPÍTULO III

Prestação de trabalho

Cláusula 11.^a

Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho é de quarenta horas semanais e não poderá em nenhum dia da semana ser superior a oito horas.

2 — O período de trabalho será interrompido para descanso e almoço depois de quatro ou cinco horas consecutivas de trabalho e nunca poderá ser inferior a uma hora ou superior a duas horas.

3 — Em face da sazonalidade da indústria de curtumes, a adaptação a novos mercados, o encurtamento dos prazos de entrega, a abertura dos mercados, poderá observar-se a adaptabilidade do período de trabalho, nas seguintes condições:

- a) Perante as necessidades de redução ou aumento de produção da empresa, é permitida a adaptabilidade de horários, até um mínimo de trinta horas e um máximo de cinquenta horas por semana, sem que, neste caso, seja considerado como trabalho suplementar;
- b) O período normal de trabalho pode ser aumentado até ao máximo de duas horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda cinquenta horas;
- c) O período normal de trabalho médio, definido nas alíneas anteriores não pode exceder quarenta horas semanais num período de referência de seis meses;
- d) Por cada hora flexível, o trabalhador, para além da respectiva compensação, tem direito a um

- acrécimo de 10% na compensação global, no período de referência consagrado na alínea c);
- e) O empregador que pretenda aplicar a adaptabilidade, deve dirigir a sua proposta, por escrito, afixada na empresa com oito dias de antecedência, aos trabalhadores, presumindo-se a sua aceitação pelos trabalhadores, desde que dois terços dos mesmos não se oponham por escrito, num prazo de dois dias úteis, após terem conhecimento da respectiva proposta. Caso exista oposição de dois terços dos trabalhadores, a adaptabilidade não pode ser aplicada;
 - f) A redução ou o aumento do horário de trabalho previsto na alínea a), não implicará quaisquer alterações nas remunerações ou subsídios, normais, que receberia no âmbito do n.º 1 deste artigo;
 - g) Em caso de cessação ou interrupção da relação individual de trabalho, permitir-se-á a respectiva compensação monetária;
 - h) O aumento do período de horário previsto na adaptabilidade não compreende os dias imediatamente anteriores aos dias de Natal, Páscoa e Ano Novo.

Cláusula 12.^a

Horário por turnos

1 — As empresas poderão utilizar horários de trabalho por turnos, que poderão ser diferentes para as diversas secções. Na sua elaboração, depois de ouvidos os trabalhadores, procurar-se-á atender às suas comodidades, sem desprezar a necessidade de acautelar as melhores condições de laboração e consequentemente da produção.

2 — Será devido subsídio de turno de 15% da remuneração base efectiva aos trabalhadores sujeitos ao regime de turnos rotativos e também, relativamente à remuneração do tempo de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

3 — Será devido aquele subsídio de turno relativamente à remuneração dos feriados e faltas (crédito de horas) para o exercício de actividade sindical, até ao limite previsto legalmente.

4 — Não será devido aquele subsídio de turno em todos os restantes casos de faltas, mesmo que não impliquem perda de remuneração, tais como casamento, luto, provas escolares, prestação de socorros urgentes ao seu agregado familiar e cumprimento de obrigações legais ou outras.

5 — Sempre que os trabalhadores sujeitos ao regime de turnos trabalhem ao sábado, abdicando do dia de descanso complementar a que têm direito, não receberão, pelo trabalho efectuado nesse dia, o subsídio de turno de 15%.

Cláusula 13.^a

Descanso semanal e feriados

1 — Todo o trabalhador terá direito a dois dias de descanso semanal consecutivos, respectivamente ao sábado e ao domingo, à excepção dos guardas, que goza-

rão nos restantes dias da semana. Como dia de descanso semanal considera-se o domingo, sendo o sábado dia de descanso semanal complementar.

2 — Os guardas terão direito a, de dois em dois meses, gozar um dia de folga ao domingo.

3 — São feriados obrigatórios:

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

4 — Além dos feriados referidos no número anterior, serão ainda observados o feriado municipal da localidade e a terça-feira de Carnaval.

5 — O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, quer obrigatórios quer facultativos, sem que a entidade patronal os possa compensar com trabalho suplementar.

Cláusula 14.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho, salvo o inerente à formação profissional, conforme o previsto no n.º 4 da cláusula 50.^a deste CCT.

2 — O trabalho suplementar pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justificam a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

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

4 — O trabalho suplementar previsto do n.º 2 fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

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

5 — O trabalho suplementar previsto no n.º 3 não fica sujeito a quaisquer limites.

6 — A prestação de trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 50% da retribuição normal na primeira hora, se o trabalho for diurno;
- b) 75% da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes;

- c) 100% da retribuição normal, se o trabalho for nocturno e prestado entre as 20 e as 24 horas,
- d) 150% da retribuição normal, se o trabalho for prestado entre as 0 e as 7 horas ou em dias feriados de descanso semanal ou descanso complementar.

7 — Nas empresas com mais de 10 trabalhadores, a prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado.

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

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

10 — Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela entidade patronal.

Cláusula 15.^a

Trabalho nocturno

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

2 — O trabalho nocturno será remunerado com o acréscimo de 25% sobre a remuneração a que dá direito o trabalho diurno.

Cláusula 16.^a

Deslocações em serviço

1 — Os trabalhadores, quando deslocados em serviço da empresa para fora da localidade onde normalmente trabalham, terão direito, além da sua retribuição normal:

- a) Ao pagamento das despesas de deslocação, contra a apresentação de documentos;
- b) Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento, contra a apresentação de documentos;
- c) Ao pagamento como trabalho suplementar do tempo de trajecto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho.

2 — Se o trabalhador concordar em utilizar a sua viatura ao serviço da empresa, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente de 0,25 sobre o preço da gasolina super, ou equivalente, por cada quilómetro percorrido, além de lhe efectuar um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada.

Cláusula 17.^a

Cálculo da remuneração da hora simples

A fórmula a considerar para o cálculo da remuneração da hora simples, e que servirá, nomeadamente, de base

para o pagamento ao trabalho suplementar, será a seguinte:

$$\text{Salário hora} = \frac{\text{Vencimento mensal} \times 12}{52 \times \text{Horário trabalho semanal}}$$

Cláusula 18.^a

Isenção do horário de trabalho

Poderão as entidades patronais, em relação aos trabalhadores que exerçam funções de chefia ou outras que o justifiquem, requerer a isenção do horário de trabalho, não podendo o trabalhador isento auferir uma remuneração inferior à correspondente a duas horas de trabalho suplementar por dia.

CAPÍTULO IV

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 19.^a

1 — A retribuição mínima dos trabalhadores abrangidos por este CCT será mensal e é a que consta da tabela do anexo II, de harmonia com as funções exercidas efectivamente por cada um.

2 — O seu pagamento será obrigatoriamente efectuado durante o período de trabalho.

3 — No caso de o seu pagamento ser efectuado por cheque, vale ou depósito bancário, a entidade patronal concederá ao trabalhador, sem prejuízo da laboração normal da empresa, o tempo necessário, com perda da retribuição, para proceder ao seu levantamento, desde que sejam observadas as seguintes condições:

- a) O montante da retribuição, em dinheiro, deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no dia útil imediatamente anterior;
- b) As despesas comprovadamente efectuadas com a conversão dos títulos de crédito em dinheiro ou com o levantamento, por uma vez só, da retribuição são suportadas pela entidade patronal;
- c) O documento referido na cláusula 20.^a deve ser entregue ao trabalhador até à data do vencimento da retribuição.

Cláusula 20.^a

Documento a entregar ao trabalhador

No acto do pagamento da retribuição, a entidade patronal deve entregar ao trabalhador documento donde constem o nome completo deste, número da inscrição na instituição de previdência respectiva apólice de acidentes de trabalho, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas a trabalho suplementar e trabalho em dias de descanso semanal ou feriado, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 21.^a

Exercício de funções diversas

Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a mais de uma categoria com carácter sistemático receberá remuneração correspondente à mais elevada.

Cláusula 22.^a

Substituição temporária

Sempre que algum profissional substitua outro de categoria superior terá direito a auferir a retribuição correspondente à actividade desempenhada enquanto durar a substituição.

Cláusula 23.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores terão direito a receber pelo Natal um subsídio correspondente a um mês de vencimento, desde que tenham assiduidade, nos termos da legislação em vigor, e não tenham dado mais de 60 faltas justificadas.

2 — O subsídio a que se refere o número anterior só excepcionalmente e por razões objectivas poderá ser pago após o dia 15 de Dezembro.

3 — Aqueles que ainda não tenham completado um ano de serviço ou tenham dado mais de 60 faltas justificadas, salvo as dadas por motivo de parto, receberão o subsídio proporcional aos meses de trabalho prestado.

4 — As faltas dadas por acidente de trabalho ao serviço da empresa não são consideradas para fins de concessão do subsídio de Natal.

5 — No caso de o trabalhador se encontrar ausente por doença no período de Natal receberá naquele período o subsídio ou parte a que tiver direito.

6 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber o montante do subsídio proporcional aos meses de trabalho.

CAPÍTULO V

Férias e faltas

Cláusula 24.^a

Férias

1 — A todos os trabalhadores serão concedidos 22 dias úteis de férias, com início no princípio da semana, que são gozados entre Maio e Outubro, inclusive.

2 — 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.

3 — Não contam para perdas de acréscimo de dias de férias, unicamente, as faltas justificadas relativas a parto, maternidade, paternidade e direitos sindicais e morte.

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

5 — Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

6 — No caso de encerramento total ou parcial da fábrica por um período nunca inferior a 15 dias consecutivos, os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondentes à diferença, sem prejuízo de serem salvaguardados o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias, ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévias ou posteriormente ao encerramento.

7 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço.

8 — 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.

9 — Quando o início do exercício de funções por força do contrato de trabalho ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após o decurso de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de 8 dias úteis.

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

11 — Os trabalhadores admitidos por contrato a termo, cuja duração inicial ou renovada não atinja um ano, têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

12 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores recebiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

Cláusula 25.^a

Marcação do período de férias

1 — Anualmente será elaborado um plano de férias e afixado até 15 de Abril em lugar bem visível.

2 — No caso de não haver acordo entre a entidade patronal e o trabalhador sobre a época de férias, caberá à entidade patronal decidir, ouvidos os delegados sindicais e os interessados.

3 — 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.

4 — Salvo se houver prejuízo para a entidade empregadora, devem gozar férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges.

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

Cláusula 26.^a

Subsídio de férias

1 — A entidade patronal, no início das férias, será obrigada a conceder a todos os trabalhadores um subsídio correspondente a um mês de vencimento, ou a parte proporcional, de acordo com o disposto na cláusula 24.^a, assim como o respectivo salário, excluindo-se o referido nos n.ºs 2 e 3 desta mesma cláusula.

2 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio, e, no caso de morte, esse direito transmite-se aos seus herdeiros.

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

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

5 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

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

8 — A prova da situação de doença prevista no número anterior poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, médico da administração regional de saúde ou atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de controlo e fiscalização por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 27.^a

Violação do direito a férias

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos neste contrato colectivo, 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 28.^a

Licença sem retribuição

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

2 — O período de licença sem retribuição conta para efeitos de antiguidade.

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

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

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

Cláusula 29.^a

Faltas

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

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

3 — Para os efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4 — Quando seja praticado o horário variável, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

Cláusula 30.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas pelo falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos do n.º 4 desta cláusula;

- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
- g) As dadas durante cinco dias úteis seguidos ou interpolados pelo nascimento de filhos;
- h) As dadas pelos bombeiros, nos termos da lei;
- i) As dadas pelos dadores de sangue, nos termos da lei;
- j) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre para deslocação à escola, tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor.

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

4 — Nos termos da alínea *b)* do n.º 2 desta cláusula, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes ou a afins no 1.º grau da linha recta, ou seja, pais, filhos, sogros, genros e noras, padrasto, madrastra e enteados;
- b) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, ou seja, avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados.

5 — Aplica-se o disposto na alínea *b)* no número anterior ao falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores.

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

7 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível, no prazo de oito dias.

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

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

10 — Os documentos a que se refere o número anterior serão fornecidos pela entidade patronal a pedido do trabalhador.

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

12 — No caso de as faltas serem dadas ao abrigo das alíneas *a)* e *b)* do n.º 4, essas faltas poderão ser justificadas mediante uma declaração passada pelo pároco da freguesia ou pelo armador que fez o funeral.

Cláusula 31.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) As dadas nos casos previstos na alínea *c)* da cláusula 30.^a, salvo disposição legal em contrário ou tratando-se de faltas dadas por membros da comissão de trabalhadores;
- b) As dadas nos casos previstos na alínea *g)* da cláusula 30.^a;
- c) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;
- d) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio de seguro.

3 — Nos casos previstos na alínea *e)* da cláusula 30.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

4 — Qualquer falta ou ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho influenciará o acréscimo das férias nos termos do referido nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 24.^a deste CCT.

Cláusula 32.^a

Efeitos das faltas injustificadas

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

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

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

- a) Faltar injustificadamente durante 5 dias consecutivos ou 10 interpolados no período de um ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação falso.

4 — No caso de a apresentação do trabalhador para início ou reinício da prestação do trabalho se verificar

com atraso injustificado superior a 30 ou 60 minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

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

6 — 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 20 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 33.^a

Suspensão por impedimento do trabalhador

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

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

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

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

5 — Terminando o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

CAPÍTULO VI

Garantia de trabalho e cessação do contrato

Cláusula 34.^a

Formas de cessação do contrato de trabalho

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela entidade empregadora;
- d) Rescisão com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;

- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- f) Extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa.

Caducidade do contrato de trabalho

Cláusula 35.^a

Causas da caducidade

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

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

Cláusula 36.^a

Reforma por velhice

1 — Sem prejuízo no disposto na alínea c) da cláusula anterior, a permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice fica sujeito, com as necessárias adaptações, ao regime definido para os contratos a termo ressalvadas as seguintes especificidades:

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

2 — Logo que o trabalhador atinja os 70 anos de idade sem que o seu contrato caduque nos termos da alínea c) da cláusula 36.^a, este fica sujeito ao regime dos contratos a termo com as especificidades constantes das alíneas do número anterior.

Cláusula 37.^a

Morte ou extinção da entidade empregadora

1 — A morte do empregador em nome individual faz caducar o contrato de trabalho, salvo se os sucessores do falecido continuarem a actividade para que o trabalhador foi contratado ou se se verificar a transmissão do estabelecimento, caso em que se aplica o disposto na lei.

2 — Verificando-se a caducidade do contrato por força do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito a uma compensação correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, pela qual responde o património da empresa.

3 — A extinção da entidade colectiva empregadora, quando não se verifica a transmissão do estabelecimento

determina a caducidade dos contratos de trabalho nos termos dos números anteriores.

Revogação por acordo das partes

Cláusula 38.^a

Cessação por acordo

A entidade empregadora e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo, nos termos do disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 39.^a

Exigência da forma escrita

1 — O acordo de cessação do contrato deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada com um exemplar.

2 — O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a de início da produção dos respectivos efeitos.

3 — No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.

4 — Se no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária e natureza global para o trabalhador, entende-se, na falta de estipulação em contrário, que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

Cláusula 40.^a

Justa causa de despedimento

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

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

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

- a) Desobediência ilegítima de ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

- e) Lesão de interesses patrimoniais da empresa, nomeadamente furto, retenção ilícita, desvio, destruição ou depredação intencional de bens pertencentes à empresa;
- f) Prática intencional de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas em cada ano atingir 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática de violências físicas, de injúrias ou de outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 41.^a

Procedimento disciplinar

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

2 — Na mesma data será remetida à comissão de trabalhadores da empresa cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

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

4 — O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

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

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

7 — Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 3, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

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

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

10 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 3, à associação sindical.

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

Cláusula 42.^a

Nulidade de despedimento

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

2 — O trabalhador tem direito, no caso referido no n.º 1 desta cláusula, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data do trânsito em julgado da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

3 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade correspondente a um mês de remuneração base por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data do trânsito em julgado da sentença.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato individual de trabalho por iniciativa do trabalhador

Cláusula 43.^a

Rescisão com aviso prévio

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

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

3 — Sendo contratado a termo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar o empregador com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver a duração igual ou superior seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

4 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 44.^a

Rescisão com justa causa

1 — O trabalhador pode rescindir o contrato, sem observância do aviso prévio, nas situações seguintes:

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

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do n.º 1 desta cláusula confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista na cláusula 42.^a

3 — O uso da faculdade conferida nesta cláusula de fazer cessar o contrato sem aviso prévio e o pagamento da indemnização indicada no n.º 2 não exonera a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a uma situação determinante da rescisão.

Cláusula 45.^a

Encerramento temporário

Em casos de encerramento temporário ou diminuição de laboração por facto imputável à entidade patronal ou por interesse desta os trabalhadores terão direito à remuneração por inteiro.

Cláusula 46.^a

Encerramento definitivo

Em caso de encerramento definitivo do estabelecimento, os trabalhadores terão direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição base por cada ano de antiguidade na empresa, não podendo nunca ser inferior a três meses.

CAPÍTULO VIII

Trabalho feminino

Cláusula 47.^a

Garantias

1 — É garantida às mulheres a igualdade com os homens em oportunidade e tratamento no trabalho e no emprego.

2 — As entidades patronais devem assegurar às trabalhadoras igualdade de oportunidade e tratamento com os homens no que se refere à formação profissional.

3 — São proibidos, tendo em atenção os riscos efectivos ou potenciais para as funções genéticas, os seguintes trabalhos:

Os que impliquem manuseamento com substâncias tóxicas, ácidos ou líquidos corrosivos e gases nocivos, salvo se este manuseamento estiver especificamente compreendido no exercício da sua profissão.

Cláusula 48.^a

Direitos

1 — São em especial assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar durante a gravidez e até três meses após o parto tarefas clinicamente desaconselhadas para o seu estado sem diminuição de retribuição;
- b) O direito de faltar durante 120 dias no período de maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade e aposentação;
- c) A mãe que, comprovadamente, amamente o filho tem direito de ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para o cumprimento dessa missão durante todo o tempo que durar a amamentação;
- d) A mãe que, comprovadamente, aleite o filho tem direito de ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para o cumprimento dessa missão enquanto durar e até o filho perfazer um ano.

2 — As trabalhadoras deverão dar conhecimento à empresa dos factos que determinam a aplicação do disposto nas alíneas b), c) e d) do número anterior no prazo de 10 dias, após delas terem conhecimento, sob pena de perderem as regalias concedidas nas alíneas b), c) e d) do número anterior.

CAPÍTULO IX

Trabalho de menores

Cláusula 49.^a

Direitos

1 — São em especial assegurados aos menores os seguintes direitos:

- a) Não exercerem qualquer outra actividade que não esteja ligada à aprendizagem, bem como não efectuarem serviços impróprios da sua idade;
- b) Não serem obrigados à prestação de trabalho antes das 7 horas e depois das 20 horas.

2 — Em tudo o que não está regulamentado no contrato, aplica-se as disposições da lei.

CAPÍTULO X

Formação profissional e cultural

Cláusula 50.^a

1 — As entidades patronais deverão contribuir para o aperfeiçoamento profissional e cultural dos empregados, devendo, para tanto:

- a) Zelar pela preparação profissional de todos, mas de modo especial pela dos aprendizes;
- b) A todos os profissionais que desejarem frequentar quaisquer cursos oficiais ou oficializados, quer sejam técnicos quer sejam de valorização cultural, terão as entidades patronais de conceder as necessárias facilidades para a referida frequência, mediante prova de matrícula e aproveitamento, sem que isso implique perda de retribuição;
- c) O tempo de dispensa, sem perda de retribuição, será no mínimo de uma hora por dia e no máximo de duas horas, desde que isso se justifique, no período de aulas; durante os exames, serão os dias completos de trabalho em que os mesmos ocorram.

2 — No caso de falta deliberada às aulas serão retiradas as regalias constantes das alíneas b) e c) do n.º 1 desta cláusula.

3 — Em caso de mais de dois anos seguidos de não aproveitamento, o trabalhador perderá de igual modo as regalias referidas.

4 — Nos termos da legislação vigente sobre formação profissional, a empresa deve, ainda, nomeadamente:

- a) Proporcionar formação contínua aos trabalhadores adequada à qualificação e, em cada ano, correspondente pelo menos a dez por cento dos trabalhadores em contrato a termo;
- b) Assegurar igualmente, no âmbito da formação contínua, um mínimo de vinte horas de formação;
- c) Cumprir o número mínimo de horas de formação por trabalhador e, a partir de 2006, de, pelo menos, trinta e cinco horas.

CAPÍTULO XI

Direitos e deveres das partes

Cláusula 51.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Considerar e tratar todo o profissional como seu colaborador;
- b) Pagar-lhe pontualmente a sua retribuição, durante o período de trabalho;
- c) Proporcionar-lhe boas condições de trabalho, quer sob o ponto de vista material quer moral, tendo em atenção a higiene e segurança dos locais de trabalho;
- d) Cumprir as obrigações do contrato de trabalho e das normas que o regem;
- e) Ao cessar o contrato de trabalho, seja qual for o motivo por que ele cesse, a entidade patronal deverá passar, sempre que o trabalhador o solicite, certificado de onde constem o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou;
- f) Prestar aos sindicatos que representam os trabalhadores da empresa todos os esclarecimentos que lhe sejam solicitados relativos às relações de trabalho, desde que estes não constituam intromissão na esfera própria da entidade patronal;
- g) Tratar com correcção os profissionais sob as suas ordens e exigir idêntico procedimento do pessoal investido em funções de chefia, devendo, nomeadamente, qualquer observância ou admoestação ser feita por forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores;
- h) Indicar para os lugares de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano;
- i) Zelar por que o pessoal ao seu serviço não seja privado de meios didácticos internos ou externos destinados a melhorarem a própria formação e actualização profissional.

Cláusula 52.^a

Deveres do trabalhador

1 — O trabalhador deve:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência, segundo as instruções recebidas;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar;
- d) Guardar fidelidade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- e) Zelar pela boa conservação e utilização dos instrumentos de trabalho e matérias-primas que lhe estejam confiados;
- f) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- g) Cumprir os regulamentos internos da empresa, uma vez aprovados nos termos da lei;
- h) Obedecer à entidade patronal e ou aos seus legítimos representantes em tudo o que respeite

ao trabalho e à disciplina social, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias.

2 — O dever de obediência a que se refere a alínea h) desta cláusula diz respeito às normas dadas directamente pela entidade patronal e ou pelos seus legítimos representantes, assim como as emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aquela lhes for atribuída.

Cláusula 53.^a

Garantias do trabalhador

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus colegas;
- c) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou no CCT;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei ou no CCT;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoas por ela indicadas;
- f) Explorar com fins lucrativos qualquer cantina, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos, directamente relacionados com o trabalho para o fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
- g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar ou diminuir direitos ou garantias decorrentes de antiguidade;
- h) Mudar o trabalhador de secção ou sector, ainda que seja para exercer as mesmas funções, sem a sua prévia audiência.

Cláusula 54.^a

Sanções disciplinares

1 — A aplicação de sanções disciplinares, conforme a gravidade do caso e culpabilidade do infractor, consistirá em:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária
- d) Perda de dias de férias
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — A suspensão do trabalhador não pode exceder por cada infracção 5 dias e, em cada ano civil, o total de 20 dias.

CAPÍTULO XII

Comissões paritárias

Cláusula 55.^a

1 — É criada uma comissão paritária constituída por três representantes dos sindicatos e três da Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes, cujo funcionamento será regulado pelo protocolo que for acordado pelas partes contratantes.

2 — Cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar, quando necessário, de técnico, até ao número de dois, e de consultor jurídico, sem direito a voto.

3 — A pedido de qualquer das partes, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério do Emprego e da Segurança Social.

4 — À comissão paritária competirá pronunciar-se sobre as dúvidas resultantes da interpretação do presente contrato ou outros problemas que sejam postos à sua consideração, devendo para tal pronunciar-se no prazo de 30 dias.

5 — As deliberações serão tomadas por maioria de dois terços dos seus membros presentes em voto secreto.

6 — As deliberações serão comunicadas a todos os organismos intervenientes, tornando-se eficazes a partir da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, quando tal for exigível.

CAPÍTULO XIII

Disposições relativas ao livre exercício do direito sindical

Cláusula 56.^a

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

Cláusula 57.^a

Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 trabalhadores da respectiva empresa ou unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, em prejuízo da normalidade da laboração, nos casos de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

Cláusula 58.^a

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

2 — As reuniões referidas nesta cláusula só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da

empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

Cláusula 59.^a

Os promotores das reuniões referidas nas cláusulas anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

Cláusula 60.^a

1 — Nas empresas com 150 trabalhadores ou mais, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram e a título permanente, um local situado no interior da empresa e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nas empresas com menos de 150 trabalhadores a entidade patronal é obrigada a ceder aos delegados sindicais, sempre que o pretendam, um local apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 61.^a

Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa e em local apropriado para o efeito reservado pela entidade patronal textos convocatórios, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição sem prejuízo da laboração normal da empresa.

Cláusula 62.^a

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

2 — O crédito de horas atribuído é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, devendo o delegado avisar a entidade patronal, por escrito, com antecedência de um dia.

Cláusula 63.^a

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

Cláusula 64.^a

Os corpos gerentes dos sindicatos, sempre que no exercício das suas funções o solicitarem, poderão entrar nas empresas e ser-lhe-ão facultados todos os elementos que pedirem, quando acompanhados da Inspeção-Geral do Trabalho.

Cláusula 65.^a

1 — Os sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e de comissões intersindicais de delegados, em carta registada, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

2 — O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 66.^a

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

2 — Para o exercício das suas funções, cada membro dos corpos gerentes referidos no n.º 1 beneficia de um crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

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

CAPÍTULO XIV

Outras regalias

Cláusula 67.^a

1 — Deverá a cada trabalhador que lide com substâncias tóxicas ser fornecido um litro de leite por dia, sempre que o pretenda.

2 — Competirá à delegação de saúde decidir quais as substâncias tóxicas que não venham definidas por lei.

Cláusula 68.^a

Subsídio de alimentação e assiduidade

1 — Todos os trabalhadores terão o direito a um subsídio de alimentação e assiduidade no montante de € 5,10 por dia de trabalho efectivo.

2 — Cessa esta obrigação no caso de as empresas terem cantinas e as refeições serem fornecidas gratuitamente, constando a alimentação de sopa, um prato de carne ou peixe, pão e fruta.

3 — Quando o trabalhador falte justificadamente nos termos da lei por tempo inferior a um dia de trabalho, os tempos perdidos serão acumulados até perfazerem oito horas, altura em que o trabalhador perderá o subsídio correspondente àquele período diário.

Cláusula 69.^a

As entidades patronais que não fizerem o seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais pelo valor de salário e subsídios de refeição auferidos pelos trabalhadores são obrigadas a pagar ao trabalhador com baixa por acidente de trabalho a diferença entre o subsídio concedido pela companhia seguradora e o subsídio que seria concedido pela mesma companhia se a entidade patronal fizesse o seguro de acidentes de trabalho e doença profissionais pelo valor efectivamente recebido pelo trabalhador.

Cláusula 70.^a

Não constitui infracção disciplinar o facto de o trabalhador tomar qualquer alimento durante o tempo de trabalho, sem prejuízo deste.

Cláusula 71.^a

Inspeções médicas

A matéria constante desta cláusula rege-se-á pela legislação em vigor.

CAPÍTULO XV

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 72.^a

Princípios gerais

1 — O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pelo empregador.

2 — O empregador é obrigado a organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

3 — A execução de medidas em todas as fases da actividade da empresa, destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:

- a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
- b) Eliminação dos factores de risco e de acidente;
- c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

Cláusula 73.^a

Obrigações gerais do empregador

1 — O empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, o empregador deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios de prevenção:

- a) Proceder, na concepção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, por forma a garantir um nível eficaz de protecção;
- b) Integrar no conjunto das actividades da empresa, estabelecimento ou serviço e a todos os níveis a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adopção de convenientes medidas de prevenção;
- c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;
- d) Planificar a prevenção na empresa, estabelecimento ou serviço num sistema coerente que

- tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os factores materiais inerentes ao trabalho;
- e) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros susceptíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações, quer no exterior;
 - f) Dar prioridade à protecção colectiva em relação às medidas de protecção individual;
 - g) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;
 - h) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;
 - i) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adoptadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;
 - j) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas, e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;
 - l) Adoptar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua actividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a actividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegure a protecção adequada;
 - m) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
 - n) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;
 - o) Ter em consideração se os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que os incumbir.

3 — Na aplicação das medidas de prevenção, o empregador deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios da prevenção técnica, da formação e da informação, e os serviços adequados, internos ou exteriores à empresa, estabelecimento ou serviço, bem como o equipamento de protecção que se torne necessário utilizar, tendo em conta, em qualquer caso, a evolução da técnica.

4 — Quando várias empresas, estabelecimentos ou serviços desenvolvam, simultaneamente, actividades com os respectivos trabalhadores no mesmo local de trabalho, devem os empregadores, tendo em conta a natureza das actividades que cada um desenvolve, cooperar no sentido da protecção da segurança e da saúde, sendo as obrigações asseguradas pelas seguintes entidades:

- a) A empresa utilizadora, no caso de trabalhadores em regime de trabalho temporário ou de cedência de mão-de-obra;

- b) A empresa em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço;
- c) Nos restantes casos, a empresa adjudicatária da obra ou serviço, para o que deve assegurar a coordenação os demais empregadores através da organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, sem prejuízo das obrigações de cada empregador relativamente aos respectivos trabalhadores.

5 — O empregador deve, na empresa, estabelecimento ou serviço, observar as prescrições legais e as estabelecidas em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, assim como as directrizes das entidades competentes respeitantes à segurança, higiene e saúde no trabalho.

Cláusula 74.^a

Obrigações gerais do trabalhador

1 — Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, bem como as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;
- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;
- c) Utilizar correctamente, e segundo as instruções transmitidas pelo empregador, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- d) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde o trabalho;
- e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;
- f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2 — Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adoptados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para a sua própria segurança ou a de terceiros.

3 — Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número

anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.

4 — As medidas e actividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respectivas obrigações.

5 — As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do empregador pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

Cláusula 75.^a

Informação e consulta dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores, assim como os seus representantes na empresa, estabelecimento ou serviço, devem dispor de informação actualizada sobre:

- a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, à empresa, estabelecimento ou serviço;
- b) As medidas e as instruções a adoptar em caso de perigo grave e iminente;
- c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

2 — Sem prejuízo da formação adequada, a informação a que se refere o número anterior deve ser sempre proporcionada ao trabalhador nos seguintes casos:

- a) Admissão na empresa;
- b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;
- c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;
- d) Adopção de uma nova tecnologia;
- e) Actividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas.

3 — O empregador deve consultar por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

- a) A avaliação dos riscos para a segurança e saúde no trabalho, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;
- b) As medidas de segurança, higiene e saúde antes de serem postas em prática ou, logo que seja possível, em de aplicação urgente das mesmas;
- c) As medidas que, pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança, higiene e saúde no trabalho;
- d) O programa e a organização da formação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) A designação e a exoneração dos trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho;

- f) A designação dos trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, a respectiva formação e o material disponível;
- g) O recurso a serviços exteriores à empresa ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento de todas ou parte das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- h) O material de protecção que seja necessário utilizar;
- i) As informações referidas na alínea a) do n.º 1;
- j) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que ocasionem incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis, elaborada até ao final de Março do ano subsequente;
- l) Os relatórios dos acidentes de trabalho;
- m) As medidas tomadas de acordo com o disposto nos n.ºs 6 e 9.

4 — Os trabalhadores e os seus representantes podem apresentar propostas, de modo a minimizar qualquer risco profissional.

5 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, deve ser facultado o acesso:

- a) Às informações técnicas objecto de registo e aos dados médicos colectivos não individualizados;
- b) Às informações técnicas provenientes de serviços de inspecção e outros organismos competentes no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.

6 — O empregador deve informar os trabalhadores com funções específicas no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho sobre as matérias referidas nas alíneas a), b), h), j) e l) do n.º 3 e no n.º 5 deste artigo.

7 — As consultas, respectivas respostas e propostas referidas nos n.ºs 3 e 4 deste artigo devem constar de registo em livro próprio organizado pela empresa.

8 — O empregador deve informar os serviços e os técnicos qualificados exteriores à empresa que exerçam actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho sobre os factores que reconhecida ou presumivelmente afectam a segurança e saúde dos trabalhadores e as matérias referidas na alínea a) do n.º 1 e na alínea f) do n.º 3 deste artigo.

9 — A empresa em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço deve informar os respectivos empregadores sobre as matérias referidas na alínea a) do n.º 1 e na alínea f) do n.º 3 deste artigo, devendo também ser assegurada informação aos trabalhadores.

Cláusula 76.^a

Serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho

O empregador deve garantir a organização e o funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos previstos em legislação especial.

Cláusula 77.^a

Comissões de higiene e segurança

Nas empresas com 50 ou mais trabalhadores de qualquer categoria ao seu serviço, dos quadros permanentes eventuais, haverá comissões de higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 78.^a

1 — Cada comissão será composta por quatro membros, sendo dois designados pela empresa e dois pelo respectivo sindicato, mas ao serviço da respectiva empresa.

2 — Um dos vogais designados pela empresa será o director do estabelecimento ou o seu representante.

3 — As comissões serão coadjuvadas pelo chefe de serviço do pessoal, pelo encarregado de segurança, pelo médico do trabalho e ainda pela assistente social, havendo-os.

4 — Os representantes dos trabalhadores nas comissões de segurança deverão, de preferência, estar habilitados com o curso de segurança.

5 — Estas comissões serão constituídas durante o mês de Janeiro de cada ano.

6 — Estas funções serão exercidas gratuitamente, dentro das horas de serviço, sem prejuízo das remunerações normais.

Cláusula 79.^a

As comissões de higiene e segurança terão, nomeadamente, as seguintes funções:

- a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interessa à higiene e segurança no trabalho;
- b) Verificar o cumprimento das disposições legais, cláusulas desta convenção colectiva de trabalho, regulamentos internos e instruções referentes à higiene no trabalho;
- c) Solicitar e apreciar as sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;
- d) Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores, com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;
- e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instrução e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- f) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos ou outros escritos de carácter oficial ou emanados das direcções das empresas sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessem directamente;
- g) Colaborar com os serviços médicos e sociais das empresas e com os serviços de primeiros socorros;
- h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;
- i) Apresentar recomendações às direcções das empresas destinadas a evitar a repetição de aci-

dentos e a melhorar as condições de higiene e segurança;

- j) Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- l) Apreciar os relatórios elaborados pelo encarregado de segurança.

Estes relatórios anuais serão enviados até ao fim do segundo mês do ano seguinte às partes outorgantes.

Cláusula 80.^a

1 — As comissões de higiene e segurança reunirão ordinariamente uma vez por mês, devendo elaborar acta circunstanciada de cada reunião.

2 — O presidente poderá convocar reuniões extraordinárias sempre que as repute necessárias ao bom funcionamento da comissão.

3 — As comissões de segurança poderão solicitar a comparência às respectivas sessões de um funcionário da inspecção do trabalho.

4 — A inspecção do trabalho poderá convocar oficialmente a reunião da comissão de segurança quando o julgar necessário.

5 — Sempre que estejam presentes funcionários da inspecção do trabalho, compete a estes presidir às respectivas sessões.

Cláusula 82.^a

Formação dos trabalhadores

1 — O trabalhador deve receber uma formação adequada no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho tendo em atenção o posto de trabalho e o exercício de actividades de risco elevado.

2 — Aos trabalhadores e seus representantes, designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, deve ser assegurada, pelo empregador, a formação permanente para o exercício das respectivas funções.

3 — A formação dos trabalhadores da empresa sobre segurança, higiene e saúde no trabalho deve ser assegurada de modo que não possa resultar prejuízo para os mesmos.

CAPÍTULO XVI

Acidentes de trabalho

Âmbito

Cláusula 83.^a

Beneficiários

1 — O trabalhador e seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho nos termos previstos neste capítulo e demais legislação regulamentar.

2 — Tem direito à reparação o trabalhador vinculado por contrato de trabalho que preste qualquer actividade, seja ou não explorada com fins lucrativos.

Cláusula 84.^a

Trabalhador estrangeiro

1 — O trabalhador estrangeiro que exerça actividade em Portugal é, para os efeitos deste capítulo, equiparado ao trabalhador português.

2 — Os familiares do trabalhador estrangeiro referido no número anterior beneficiam igualmente da protecção estabelecida relativamente aos familiares do sinistrado.

3 — O trabalhador estrangeiro sinistrado em acidente de trabalho em Portugal ao serviço de empresa estrangeira, sua agência, sucursal, representante ou filial pode ficar excluído do âmbito deste regime desde que exerça uma actividade temporária ou intermitente e, por acordo entre Estados, se tenha convencionado a aplicação da legislação relativa à protecção do sinistrado em acidente de trabalho em vigor no Estado de origem.

Cláusula 85.^a

Noção — Delimitação do acidente de trabalho

1 — É acidente de trabalho o sinistro, entendido como acontecimento súbito e imprevisto, sofrido pelo trabalhador que se verifique no local e no tempo de trabalho.

2 — Para efeitos deste capítulo, entende-se por:

- a) Local de trabalho todo o lugar em que o trabalhador se encontra ou deva dirigir-se em virtude do seu trabalho e em que esteja, directa ou indirectamente, sujeito ao controlo do empregador;
- b) Tempo de trabalho além do período normal de trabalho o que precede o seu início, em actos de preparação ou com ele relacionados, e o que se lhe segue, em actos também com ele relacionados, e ainda as interrupções normais ou forçadas de trabalho.

Cláusula 86.^a

Extensão do conceito

Considera-se também acidente de trabalho o ocorrido:

- a) No trajecto de ida para o local de trabalho ou de regresso deste, nos termos definidos em legislação especial;
- b) Na execução de serviços espontaneamente prestados e de que possa resultar proveito económico para o empregador;
- c) No local de trabalho, quando no exercício do direito de reunião ou de actividade de representante dos trabalhadores, nos termos previstos no Código;
- d) No local de trabalho, quando em frequência de curso de formação profissional ou, fora do local de trabalho, quando exista autorização expressa do empregador para tal frequência;
- e) Em actividade de procura de emprego durante o crédito de horas para tal concedido por lei aos trabalhadores com processo de cessação de contrato de trabalho em curso;
- f) Fora do local ou do tempo de trabalho, quando verificado na execução de serviços determinados pelo empregador ou por este consentidos.

Cláusula 87.^a

Proibição de descontos na retribuição

O empregador não pode descontar qualquer quantia na retribuição dos trabalhadores ao seu serviço a título de compensação pelos encargos resultantes deste regime, sendo nulos os acordos realizados com esse objectivo.

Cláusula 88.^a

Factos que dizem respeito ao trabalhador

1 — O empregador não tem de indemnizar os danos decorrentes do acidente que:

- a) For dolosamente provocado pelo sinistrado ou provier de seu acto ou omissão, que importe violação, sem causa justificativa, das condições de segurança estabelecidas pelo empregador ou previstas na lei;
- b) Provier exclusivamente de negligência grosseira do sinistrado;
- c) Resultar da privação permanente ou acidental do uso da razão do sinistrado, nos termos do Código Civil, salvo se tal privação derivar da própria prestação do trabalho, for independente da vontade do sinistrado ou se o empregador ou o seu representante, conhecendo o estado do sinistrado, consentir na prestação.

2 — O trabalhador deve evitar o agravamento do dano, colaborando na recuperação da incapacidade, sob pena de redução ou exclusão do direito à indemnização nos termos do n.º 1 do artigo 570.º do Código Civil.

Cláusula 89.^a

Força maior

1 — O empregador não tem de proceder à indemnização do acidente que provier de motivo de força maior.

2 — Só se considera motivo de força maior o que, sendo devido a forças inevitáveis da natureza, independentes de intervenção humana, não constitua risco criado pelas condições de trabalho nem se produza ao executar serviço expressamente ordenado pelo empregador em condições de perigo evidente.

Cláusula 90.^a

Situações especiais

1 — Não há igualmente obrigação de indemnizar os acidentes ocorridos na prestação de serviços eventuais ou ocasionais, de curta duração, a pessoas singulares em actividades que não tenham por objecto exploração lucrativa.

2 — As exclusões previstas no número anterior não abrangem os acidentes que resultem da utilização de máquinas e de outros equipamentos de especial perigosidade.

Cláusula 91.^a

Agravamento da responsabilidade/actuação culposa

1 — Quando o acidente tiver sido provocado pelo empregador, seu representante ou entidade por aquele

contratada, ou resultar de falta de observação, por aqueles, das regras sobre segurança, higiene e saúde no trabalho, a indemnização abrange a totalidade dos prejuízos, patrimoniais e não patrimoniais, sofridos pelo trabalhador e seus familiares, nos termos gerais.

2 — O disposto no número anterior não prejudica a responsabilidade criminal em que o empregador, ou o seu representante, tenha incorrido.

3 — Se, nas condições previstas neste artigo, o acidente tiver sido provocado pelo representante do empregador, este terá direito de regresso contra aquele.

Cláusula 92.^a

Indemnização/princípio geral

1 — O direito à indemnização compreende as seguintes prestações:

- a) Em espécie — prestações de natureza médica, cirúrgica, farmacêutica, hospitalar e quaisquer outras, seja qual for a sua forma, desde que necessárias e adequadas ao restabelecimento do estado de saúde e da capacidade de trabalho ou de ganho do sinistrado e à sua recuperação para a vida activa;
- b) Em dinheiro — indemnização por incapacidade temporária absoluta ou parcial para o trabalho; indemnização em capital ou pensão vitalícia correspondente à redução na capacidade de trabalho ou de ganho, em caso de incapacidade permanente; indemnizações devidas aos familiares do sinistrado; subsídio por situações de elevada incapacidade permanente; subsídio para readaptação de habitação; subsídio por morte e despesas de funeral. (Rectificado pela Declaração de Rectificação n.º 15/2003, de 28 de Outubro.)

2 — As prestações mencionadas no número anterior são objecto de regulamentação em legislação especial, da qual podem constar limitações percentuais ao valor das indemnizações.

Cláusula 93.^a

Recidiva ou agravamento

1 — Nos casos de recidiva ou agravamento, o direito às prestações previstas na alínea *a*) do n.º 1 da cláusula 5.^a, mantém-se após a alta, seja qual for a situação nesta definida, e abrange as doenças relacionadas com as consequências do acidente.

2 — O direito à indemnização por incapacidade temporária absoluta ou parcial para o trabalho, previsto na alínea *b*) do n.º 1 da cláusula 95.^a, em caso de recidiva ou agravamento, mantém-se:

- a) Após a atribuição ao sinistrado de nova baixa;
- b) Entre a data da alta e a da nova baixa seguinte, se esta última vier a ser dada no prazo de oito dias.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, é considerado o valor da retribuição à data do acidente actualizado pelo aumento percentual da retribuição mínima mensal garantida mais elevada.

Cláusula 94.^a

Sistema e unidade de seguro

1 — O empregador é obrigado a transferir a responsabilidade pela indemnização prevista neste capítulo para entidades legalmente autorizadas a realizar este seguro.

2 — A obrigação prevista no n.º 1 vale igualmente em relação ao empregador que contrate trabalho exclusivamente para prestar trabalho noutras empresas.

3 — Verificando-se alguma das situações referidas no n.º 1 do artigo 295.º, a responsabilidade nela prevista, dependendo das circunstâncias, recai sobre o empregador ou sobre a empresa utilizadora de mão-de-obra, sendo a seguradora apenas subsidiariamente responsável pelas prestações que seriam devidas caso não houvesse actuação culposa.

4 — Quando a retribuição declarada para efeito do prémio de seguro for inferior à real, a seguradora só é responsável em relação àquela retribuição.

5 — No caso previsto no número anterior, o empregador responde pela diferença e pelas despesas efectuadas com a hospitalização e assistência clínica, na respectiva proporção.

Cláusula 95.^a

Ocupação e despedimento durante a incapacidade temporária

1 — Durante o período de incapacidade temporária parcial, o empregador é obrigado a ocupar o trabalhador sinistrado em acidente de trabalho, ocorrido ao seu serviço, em funções compatíveis com o estado desse trabalhador, nos termos regulamentados em legislação especial.

2 — A retribuição devida ao trabalhador sinistrado ocupado em funções compatíveis tem por base a do dia do acidente, excepto se entretanto a retribuição da categoria correspondente tiver sido objecto de alteração, em que é esta a considerada.

3 — A retribuição a que alude o número anterior nunca é inferior à devida pela capacidade restante.

4 — O despedimento sem justa causa de trabalhador temporariamente incapacitado em resultado de acidente e trabalho confere àquele, sem prejuízo de outros direitos consagrados neste Código, caso não opte pela reintegração, o direito a uma indemnização igual ao dobro da que lhe competiria por despedimento ilícito.

Cláusula 96.^a

Reabilitação

1 — Ao trabalhador afectado de lesão que lhe reduza a capacidade de trabalho ou de ganho, em consequência de acidente de trabalho, é assegurada pela empresa ao serviço da qual ocorreu o acidente a ocupação em funções compatíveis com o respectivo estado, nos termos previstos em legislação especial.

2 — Ao trabalhador referido no número anterior é assegurada, pelo empregador, a formação profissional,

a adaptação o do posto de trabalho, o trabalho a tempo parcial e a licença para formação ou novo emprego, nos termos previstos em legislação especial.

Cláusula 97.^a

Prescrição de direitos

1 — O direito de indemnização prescreve no prazo de um ano a contar da data da alta clínica formalmente comunicada ao sinistrado ou, se do evento resultar a morte, no prazo de três anos a contar desta.

2 — Às prestações estabelecidas por acordo ou decisão judicial aplica-se o prazo ordinário de prescrição.

3 — O prazo de prescrição não começa a correr enquanto os beneficiários não tiverem conhecimento pessoal e fixação das prestações.

Cláusula 98.^a

Doenças profissionais/remissão

Às doenças profissionais aplicam-se, com as devidas adaptações, as normas relativas aos acidentes de trabalho e constantes do capítulo v e vi do Código do Trabalho.

CAPÍTULO XVII

Obrigações gerais e transitórias

Cláusula 99.^a

Quaisquer disposições mais favoráveis que venham a ser estabelecidas por via administrativa, bem com as decisões da comissão paritária, terão de ser observadas e consideradas como fazendo parte integrante do presente contrato de trabalho.

Cláusula 100.^a

Da aplicação do presente contrato não resulta qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, bem como diminuição do ordenado ou suspensão de qualquer regalia concedida até à sua entrada em vigor.

Cláusula 101.^a

Em tudo o mais que for omissa no presente contrato vigorarão as normas de direito laboral existentes e não revogadas.

Cláusula 102.^a

As partes consideram que o presente contrato é globalmente mais favorável aos trabalhadores que a anterior convenção.

Cláusula 103.^a

A tabela salarial, bem como o disposto nas cláusulas 12.^a, 15.^a e ainda o disposto no n.º 1 da cláusula 68.^a, produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2005.

Cláusula 104.^a

O presente contrato colectivo de trabalho resultou do acordo de Revisão do CCT para a Indústria de

Curtumes, Correias de Transmissão e Tacos de Tece-lagem, celebrado, nomeadamente, no âmbito da Lei n.º 99/2003, entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e o Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes e o Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito de Braga, publicado *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1995, e objecto de alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1996, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 42, de 15 de Novembro de 1997, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 42, de 15 de Agosto de 1998, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 18, de 15 de Maio de 2000, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 19, de 22 de Maio de 2001, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 19, de 22 de Maio de 2002, e *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 19, de 22 de Maio de 2003.

ANEXO I

Definição de categorias profissionais

Produção

Técnico(a) de investigação e desenvolvimento de curtumes. — É o trabalhador que cria e ou desenvolve novos produtos ou processos e controla através de ensaios, testes e análises, a conformidade de produtos, relativamente as especificações técnicas e normas de qualidade.

Técnico(a) de curtumes. — É o trabalhador encarregado de dirigir os trabalhos técnicos dentro da empresa, com funções de exigente valor técnico, enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente, e que programa, planeia, distribui e coordena as actividades das diferentes áreas (ribeira curtume, recurtumes e acabamento) da Indústria de Curtumes, assim como equipamentos e pessoas envolvidas, tendo em vista otimizar a qualidade e a quantidade de produção.

Ajudante de técnico. — É o trabalhador que orienta os trabalhos técnicos, sob as ordens do técnico.

Encarregado geral. — É o trabalhador com profundos conhecimentos das instalações e dos processos de fabrico complexos responsável pela elaboração dos programas gerais de produção e pelo controlo da sua execução, está subordinado aos quadros superiores da empresa.

Encarregado. — É o trabalhador com conhecimentos das instalações e dos processos de fabrico simples ou de determinadas secções de fabrico complexo; ou de aprovisionamento, responsável pela elaboração e controlo de execução dos respectivos programas de produção; ou de armazém, está subordinado aos quadros superiores da empresa e ao encarregado geral.

Chefe de sector, chefe de equipa, fiel de armazém. — É o trabalhador que dirige e coordena os trabalhos adstritos ao seu sector, incluindo a superintendência nas operações de entrada e saída dos produtos do sector ou afectos à equipa, executa ou fiscaliza os respectivos documentos, podendo coadjuvar os profissionais de chefia de que depende.

Operador de máquinas de curtimenta — operações mecânicas. — É o trabalhador responsável pela conser-

vação, afinação e regulação das máquinas, vigia o seu funcionamento de modo a dar o tratamento mecânico às peles nas operações de ribeira, curtume e acabamento de forma a assegurar a qualidade da pele, e, operando nestas, adapta e introduz, ou movimenta, os materiais, nas referidas máquinas destinadas a cada fim, podendo operar na produção desenvolvendo actividades de elevado nível de especialização.

Operador(a) de máquinas de curtimenta — operações químicas. — É o trabalhador que com conhecimentos das várias fases e dos processos químicos que se operam num processo produtivo, pesa, adiciona e prepara produtos químicos ou soluções para a composição dos banhos de ribeira/curtume/recurtume e opera e vigia o funcionamento das máquinas destinadas à fase de ribeira, curtume e recurtume, acompanha, controla e actua sobre as acções químicas e físicas, podendo apoiar na movimentação e nas diversas operações em ordem à optimização dos resultados dos produtos químicos ou soluções utilizadas, de forma a conferir determinadas características à pele e a assegurar a qualidade das mesmas.

Preparador, operador de caleiros e tintas. — É o trabalhador que prepara, movimenta as peles ou couros e tintas, e opera nos tanques, barcas, foulons, ou equipamentos análogos, de curtume, recurtume, tingimento, engorduramento, desengorduramento e sucessivos banho com soluções químicas diversas, vigiando o funcionamento destas.

Operador de instalações de pintura e secagem. — É o trabalhador que opera em instalações de aplicação de isolantes, verniz, ou outros produtos sobre a superfície das peles, vigiando pressões, temperaturas, pulverizações, ou deficiências tais como bolhas de ar, poeiras, desobstruções, na estendedura das peles, vigia os pulverizadores bem como opera na estufa/máquinas de secagem, comunicando as anomalias constatadas, realizando as respectivas correcções ou afinações.

Operador de equipamentos de transformação do couro em bruto em wet blue. — É o trabalhador que opera na produção/transformação dos couros ou peles, em bruto em *wet blue*, desenvolvendo actividades de elevado nível de especialização, preparando adaptando ou movimentando os materiais e introduzindo-os, nas máquinas destinadas a cada fim, sendo responsável pela conservação, afinação e regulação das máquinas em que opera.

Operador de equipamentos de transformação do couro de wet blue em crust. — É o trabalhador que opera na produção/transformação dos couros ou peles, de *wet blue* em *crust*, desenvolvendo actividades de elevado nível de especialização, preparando, adaptando ou movimentando os materiais e introduzindo-os nas máquinas destinadas a cada fim, sendo responsável pela conservação, afinação e regulação das máquinas em que opera.

Operador de equipamentos de transformação do couro de crust em produto acabado. — É o trabalhador que opera na produção/transformação dos couros ou peles de *crust* em produto acabado, desenvolvendo actividades de elevado nível de especialização, preparando, adaptando ou movimentando os materiais e introduzindo-os nas máquinas destinadas a cada fim, sendo responsável

pela conservação, afinação e regulação das máquinas em que opera.

Motorista. — É o trabalhador que tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela respectiva conservação e limpeza, pela carga que transporta e pela orientação das cargas e descargas.

Classificador, apartador, desgarrador. — É o trabalhador que tem a seu cargo a responsabilidade de separar por peso, medidas, tipos e agentes de desvalorização, os couros e peles em bruto, semi-fabricadas ou acabadas e registar os factos observados tais como manchas, picadas, falsetes de descarnar ou outras marcas, bem como grossura, comprimento, cor, brilho e medições.

Operador de armazém. — Superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas, orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários e colabora com o superior hierárquico na organização material e administrativa do armazém.

Adjunto de operador de máquinas curtimenta (ou de produção). — É o trabalhador que apoia os operadores de máquinas de curtimenta, de operações químicas, ou de operações mecânicas, de ribeira, caleiros, curtumes, recurtume, tintas, ou salgagem, podendo afinar e operar nas máquinas de escovar, de brunir, de martelar, de grau, moinhos, de escovar, de medição de peles, de furar, de aplainar, de coser, de cravar, de raspar, de prensar válvulas, de colar, gravar, rebaixar, e de cortar.

Adjunto de operador de equipamentos de transformação do couro em bruto em wet blue. — É o trabalhador que apoia e auxilia os operadores de equipamentos de transformação do couro em bruto em *wet blue*.

Adjunto de operador de equipamentos de transformação do couro de wet blue em crust. — É o trabalhador que apoia e auxilia os operadores de equipamentos de transformação do couro de *wet blue* em *crust*.

Adjunto de operador de equipamentos de transformação do couro de crust em produto acabado. — É o trabalhador que apoia e auxilia os operadores de equipamentos de transformação do couro, de *crust* em produto acabado.

Adjunto de operador de armazém. — É o trabalhador que apoia os operadores de armazém.

Porteiro ou guarda. — É o trabalhador que controla entradas e saídas da empresa e exerce funções de vigilância.

Operário não diferenciado. — É o trabalhador que se ocupa da execução de serviços que não exijam qualquer especialização e não possam ser enquadradas em qualquer das categorias profissionais definidas.

Trabalhador auxiliar. — É o trabalhador que ajuda, de uma maneira geral, os outros profissionais, não podendo executar as tarefas dos trabalhadores não diferenciados.

Encarregado de limpeza. — É o trabalhador que, no local de trabalho, quando o número de trabalhadores o justifique, fiscaliza o desenrolar das operações de limpeza, procede à distribuição dos trabalhadores e do material, além de prestar também serviços de limpeza.

Servente de limpeza. — É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

Aprendiz (17 anos). — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem, formação profissional e que inicia a sua coadjuvância aos trabalhadores de níveis superiores, preparando-se para ascender à categoria de auxiliar ou adjunto de operador.

Aprendiz (16 anos). — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem, formação profissional e que inicia a sua coadjuvância aos trabalhadores de níveis superiores, preparando-se para ascender à categoria de auxiliar ou adjunto de operador.

Funções auxiliares

1 — Electricistas

Ajudante. — É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Aprendiz. — É o trabalhador que, sob a orientação dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Chefe de equipa. — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial, responsável pelos trabalhos da sua especialidade sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências e dirigir uma equipa de trabalhadores da sua função.

Encarregado. — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla e dirige os serviços nos locais trabalho.

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

Pré-oficial. — É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas

O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas.

2 — Hoteleiros

Aprendiz de cozinha. — É o trabalhador que, sob a orientação de profissional, se prepara para ascender à categoria imediata decorrido que seja o período de aprendizagem.

Chefe de cozinha. — É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha no refeitório, elabora ou contribui para a elaboração das ementas de acordo com o encarregado de refeitório, com uma certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores, requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para a sua confecção, dá instruções ao pessoal do refeitório sobre a preparação e confecção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir, cria receitas e prepara especialidades, emprata e garante, acompanha o andamento dos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido, verifica e ordena a limpeza de todos os sectores e utensílios de cozinha, propõe superiormente os turnos de trabalho e a admissão de pessoal e vigia a sua apresentação e higiene, mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha e é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção, pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo dos consumos. Dá informações sobre as quantidades necessárias às confecções dos pratos ou ementas.

Copeiro. — É o trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento da máquina de lavar louça; regula a entrada e temperatura da água; mistura o detergente na quantidade requerida; fixa o tempo de funcionamento; coloca a lavar em tabuleiros apropriados ao tipo de louça os utensílios que não podem ou não devem ser lavados nas máquinas de lavar; lava, em banca própria, a louça da cozinha (tachos, panelas, frigideiras e demais utensílios de cozinha); arruma nos seus lugares os utensílios lavados.

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

Dispenseiro. — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em cantinas e refeitórios; recebe os produtos e verifica se coincidem, em quantidade e qualidade, com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados, cuida da sua conservação protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizados os registos, verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de requisição. Pode ter de efectuar compras de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos. Ordena ou executa a limpeza da sua secção e pode ser encarregado de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas, de aquecimento e águas.

Ecónomo. — É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, conserva e distribui as mercadorias e artigos diversos destinados à exploração dos refeitórios e estabelecimentos similares. Recebe os pro-

duto e verifica se coincidem, em quantidade, qualidade e preço, com o discriminado nas notas de encomenda ou requisições; toma providências para que os produtos sejam arrumados nos locais apropriados, conforme a sua natureza; é responsável pela sua conservação e beneficiação, de acordo com a legislação sanitária e de salubridade; fornece às secções de produção, venda e manutenção os produtos solicitados, mediante as requisições internas devidamente autorizadas; mantém sempre em ordem os ficheiros de preço de custo; escritura as fichas e os mapas de entradas, saídas e devoluções, quando este serviço for da competência do economato; elabora as requisições para os fornecedores que lhe sejam determinadas, com vista a manter as existências mínimas fixadas superiormente, e também as dos artigos de consumo imediato; procede periodicamente a inventários das existências, em que pode ser assistido pelos serviços de controlo ou por quem for superiormente indicado, fornece elementos pormenorizados justificativos das eventuais diferenças entre o inventário físico e as existências anotadas nas respectivas fichas; responsabiliza-se pelas existências a seu cargo; ordena e vigia a limpeza e higiene de todos os locais do economato.

Empregada de refeitório ou cantina. — É a trabalhadora que ajuda a preparar e lavar os legumes, descasca batatas, cenouras, cebolas e outros; alimenta o balcão do *self-service* de sopas e pratos quentes; entrega dietas e extras; lava tabuleiros; limpa talheres e ajuda na limpeza da cozinha e a varrer e limpar o salão/restaurante; recebe e envia à copa os tabuleiros e as louças sujas dos utentes; pode, eventualmente, também colocar nas mesas as refeições.

Encarregado de refeitório. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta, vigia e dirige os serviços de hotelaria da empresa, fiscaliza o trabalho do pessoal do sector. É responsável pelas mercadorias e utensílios que lhe estão confiados, contacta os fornecedores ou os representantes e faz as encomendas, compra produtos frescos (frutas, legumes, carnes, peixes, etc.), verifica as caixas registadoras e confere os dinheiros, verifica e confere as existências, organiza mapas e estatísticas das refeições servidas, fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos, em colaboração com o médico de medicina no trabalho, vela pelo cumprimento das regras de higiene e segurança, eficiência e disciplina, dá parecer sobre a valorização, admissão ou despedimento do pessoal a seu cargo.

Estagiário de cozinha. — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, completa a formação para a categoria imediatamente superior.

3 — Metalúrgicos

Afinador de máquinas. — É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir-lhes eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respectivas ferramentas.

Aprendiz. — É o trabalhador que se prepara para ingressar na categoria de praticante.

Canalizador (picheleiro). — É o trabalhador que corta, rosca e solda tubos de chumbo, plástico ou matérias

afins e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Chefe de equipa. — É o trabalhador que, executando funções da sua profissão na dependência do superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo de profissionais.

Encarregado. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente chefes de equipa e outros trabalhadores.

Ferrageiro. — É o trabalhador que monta, acerta ou conjuga ferramentas normais, tais como dobradiças, fechos, fechaduras, puxadores e outros artigos afins.

Ferramenteiro. — É o trabalhador que controla as entradas e saídas de ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios, procede à sua verificação e conservação e à operação simples de reparação. Controla as existências, faz requisições para abastecimento da fermentaria e procede ao seu recebimento e ou entrega.

Ferreiro ou forjador. — É o trabalhador que forja, martelando manual ou mecanicamente, metais aquecidos, fabricando ou reparando peças e ferramentas. Pode também proceder à execução de soldaduras por caldeamento e tratamentos térmicos de recozimento, têmpera ou revenido.

Fresador mecânico. — É o trabalhador que, operando com uma fresadora, executa os trabalhos de fresador de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Lubrificador. — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

Pintor de veículos ou máquinas. — É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, velocípedes com ou sem motor, veículos ou seus componentes e outros objectos. Aplica as demãos do primário, capa e subcapa, de tinta de esmalte, podendo, quando necessário, afinar as tintas.

Praticante. — É o trabalhador que se prepara para a categoria imediatamente superior.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cobres e outras obras.

Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes. — É o trabalhador que executa, monta e repara ferramentas e moldes, cunhos e cortantes metálicos, utilizando,

para forjar, punçoar ou estampar materiais, dando-lhe forma. Trabalha por desenho ou por modelo.

Soldador por electroarco ou oxiacetileno. — É o trabalhador que pelos processos de soldadura de electroarco ou oxiacetileno liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que em máquinas automáticas ou semiautomáticas procedam à soldadura e ou enchimento. Excluem-se soldaduras por resistência (pontos, costura e topo a topo).

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que, operando um torno mecânico paralelo, vertical, revólver ou outro tipo, executa todos os trabalhos do torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

4 — Trabalhadores da construção civil

Aprendiz. — É o trabalhador que faz a sua formação profissional.

Pré-oficial. — É o trabalhador que completou a sua aprendizagem e se prepara para operário.

Servente. — É o trabalhador sem qualquer qualificação ou especialização profissional, maior de 18 anos de idade.

Trolha ou pedreiro de acabamentos. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo ou blocos, assentamentos de manilhas, tubos, mosaicos, azulejos, rebocos, estuques e outros trabalhos similares ou complementares.

5 — Trabalhadores de madeiras

Encarregado. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla todo o serviço de carpinteiro dentro da empresa.

Operário de 1.^a — É o trabalhador que faz todo o serviço de carpinteiro dentro da empresa.

Operário de 2.^a — É o trabalhador que sob as ordens dos seus superiores executa trabalho de carpinteiro dentro da empresa.

Operário de 3.^a — É o trabalhador que normalmente auxilia os trabalhadores de carpintaria dentro da empresa.

Condições de acesso

1 — Os profissionais de 3.^a classe que completem dois anos de permanência no exercício da profissão ou profissões afins ascenderão às classes imediatamente superiores.

2 — Os profissionais de 2.^a classe que completem dois anos de permanência no exercício da profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior.

ANEXO II

Tabelas salariais

Remunerações mínimas

Nível:	Remuneração mínima
I	805,70
II	730,10
III	676,80
IV	643,50
V	605,70
VI	584,15
VII (a)	564,50
VIII	540,90
IX	465
X	383,50
XI	375
XII	351,80
XIII	301,80

(a) No caso dos guardas já se inclui o subsídio por trabalho nocturno.

Nota. — O salário dos aprendizes ou de quaisquer categorias deve ser substituído pelas disposições do salário mínimo nacional, desde que estas consagrem retribuição mais elevada.

ANEXO III

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação e remuneração

Nível I:

Técnico de curtumes;
Técnico de investigação e desenvolvimento de curtumes.

Nível II:

Ajudante técnico.

Nível III:

Encarregado geral.

Nível IV:

Encarregado;
Encarregado (madeiras);
Encarregado metalúrgico;
Encarregado electricista.

Nível V:

Chefe de equipa;
Chefe de equipa (electricista);
Chefe de sector;
Encarregado de refeitório (hoteleiros) fiel de armazém.

Nível VI:

Operador(a) de máquinas de curtimenta — operações mecânicas;
Operador(a) de máquinas de curtimenta — operações químicas;
Operador, operador de caleiros e tintas;
Operador de instalações de pintura e secagem;

Operador de equipamentos de transformação do couro em bruto em *wet blue*;
Operador de equipamentos de transformação do couro de *wet blue* em *crust*;
Operador de equipamentos de transformação do couro de *crust* em produtos acabados;
Classificador, apartador, desgarrador;
Motorista;
Operador de armazém;
Afinador de máquinas de 1.^a;
Canalizador picheleiro de 1.^a;
Ferrageiro de 1.^a;
Ferramenteiro de 1.^a;
Ferreiro ou forjador de 1.^a;
Fresador mecânico de 1.^a;
Lubrificador de 1.^a;
Motorista;
Chefe de cozinha — hoteleiros;
Oficial electricista;
Operário de 1.^a de madeiras;
Pintor de veículos ou máquinas de 1.^a (metalúrgicos);
Serrador mecânico;
Serralheiro mecânico de 1.^a;
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes;
Serralheiro civil de 1.^a (metalúrgicos);
Soldador por electro-arco ou oxigénio-acetilénico de 1.^a;
Torneiro mecânico de 1.^a;
Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1.^a;
Torneiro mecânico de 1.^a;
Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1.^a

Nível VII:

Adjunto de operador de máquinas de curtimento (ou de produção);
Adjunto de operador de equipamentos de transformação do couro em bruto em *wet blue*;
Adjunto de operador de equipamentos de transformação do couro de *wet blue* em *crust*;
Adjunto de operador de equipamentos de transformação do couro de *crust* em produto acabado;
Adjunto de operador de armazém;
Afinador de máquinas de 2.^a;
Canalizador picheleiro de 2.^a;
Cozinheiro (hoteleiros);
Dispenseiro (hoteleiros);
Ecónomo (hoteleiro);
Distribuidor (armazém);
Embalador (armazém);
Escovador;
Ferrageiro de 2.^a;
Fermenteiro de 2.^a;
Ferreiro ou forjador de 2.^a;
Fresador;
Fresador mecânico de 2.^a;
Lubrificador de 2.^a;
Operário de 2.^a de madeiras;
Pintor de veículos ou máquinas de 2.^a;
Porteiro ou guarda;
Pré-oficial do 3.^o período (electricistas);
Serralheiro mecânico de 2.^a;
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 2.^a;

Serralheiro civil de 2.^a;
Soldador por electro-arco ou oxiacetilénico de 2.^a;
Torneiro mecânico de 2.^a;
Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2.^a

Nível VIII:

Operário não diferenciado;
Afinador de máquinas de 3.^a;
Canalizador — (picheleiro) de 3.^a;
Fresador mecânico de 3.^a;
Lubrificador de 3.^a;
Não diferenciado;
Operário de 3.^a (trabalhador de madeiras);
Pintor de veículos ou máquinas de 3.^a;
Pré-oficial de 2.^a período (electricistas);
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 3.^a;
Serralheiro civil de 3.^a;
Serralheiro mecânico de 3.^a;
Servente (construção civil);
Soldador por electroarco ou oxiacetilénico de 3.^a;
Torneiro mecânico de 3.^a

Nível IX:

Copeiro (hoteleiros);
Contínuo;
Empregado de refeitório ou cantina (hoteleiros);
Praticante (metalúrgicos);
Pré-oficial (construção civil);
Pré-oficial do 1.^o período (electricistas);
Telefonista;
Trabalhador auxiliar.

Nível X:

Encarregado de limpeza;
Encarregado de limpeza (correlativos de escritório) (*).

Nível XI:

Servente de limpeza;
Servente de limpeza (correlativos de escritório) (*).

Nível XII:

Aprendiz de 17 anos.
Ajudante do 2.^o período (electricistas);
Aprendiz de trabalhador de madeiras (17 anos);
Aprendiz de construção civil (17 anos);
Aprendiz de metalúrgico (17 anos);
Estagiário (hoteleiros);
Paquete (17 anos) (escritório).

Nível XIII:

Aprendiz de 16 anos;
Ajudante do 1.^o período (electricistas);
Aprendiz (hoteleiros);
Aprendiz de metalúrgico (16 anos);
Aprendiz de construção civil (16 anos);
Aprendiz de trabalhador de madeiras (16 anos).

(*). Estes trabalhadores devem exercer a sua actividade predominantemente na área fabril.

ANEXO IV

Equivalência das categorias profissionais/profissões

Nível	Categorias profissionais/profissões (futuras) — Definição das categorias profissionais	Categorias profissionais/profissões (actuais)
I	<p><i>Técnico(a) de investigação e desenvolvimento de curtumes.</i> — É o trabalhador que cria e ou desenvolve novos produtos ou processos e controla através de ensaios, testes e análises, a conformidade de produtos relativamente as especificações técnicas e normas de qualidade.</p> <p><i>Técnico(a) de curtumes.</i> — É o trabalhador encarregado de dirigir os trabalhos técnicos dentro da empresa, com funções de exigente valor técnico, enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente, e que programa, planeia, distribui e coordena as actividades das diferentes áreas (ribeira curtume, recurtumes e acabamento) da indústria de curtumes, assim como equipamentos e pessoas envolvidos, tendo em vista otimizar a qualidade e a quantidade de produção.</p>	Técnico.
II	<p><i>Ajudante de técnico.</i> — É o trabalhador que orienta os trabalhos técnicos, sob as ordens do técnico.</p>	Ajudante de técnico.
III	<p><i>Encarregado geral.</i> — É o trabalhador, com profundos conhecimentos das instalações e dos processos de fabrico complexos, responsável pela elaboração dos programas gerais de produção e pelo controlo da sua execução; está subordinado aos quadros superiores da empresa</p>	Encarregado geral.
IV	<p><i>Encarregado.</i> — É o trabalhador, com conhecimentos das instalações e dos processos de fabrico simples ou de determinadas secções de fabrico complexo ou de aprovisionamento, responsável pela elaboração e controlo de execução dos respectivos programas de produção ou de armazém; está subordinado aos quadros superiores da empresa e ao encarregado geral.</p>	Encarregado.
V	<p><i>Chefe de sector/chefe de equipa/encarregamento de refeitório/fiel de armazém.</i> — É o trabalhador que dirige e coordena os trabalhos adstritos ao seu sector, incluindo a superintendência nas operações de entrada e saída dos produtos do sector ou afectos à equipa, executa ou fiscaliza os respectivos documentos, podendo coadjuvar os profissionais de chefia de que depende.</p>	<p>Chefe de sector. Chefe de equipa. Encarregado de refeitório. Fiel de armazém.</p>
VI	<p><i>Operador de máquinas de curtimenta — operações mecânicas.</i> — É o trabalhador responsável pela conservação, afinação e regulação das máquinas, vigia o seu funcionamento de modo a dar o tratamento mecânico as peles nas operações de ribeira, curtume e acabamento, de forma a assegurar a qualidade da pele, e, operando nestas, adapta e introduz, ou movimentada, os materiais, nas referidas máquinas destinadas a cada fim, podendo operar na produção, desenvolvendo actividades de elevado nível de especialização.</p> <p><i>Operador(a) de máquinas de curtimenta — operações químicas.</i> — É o trabalhador que com conhecimentos das várias fases e dos processos químicos que se operam num processo produtivo, pesa, adiciona e prepara produtos químicos ou soluções, para a composição dos banhos de ribeira/curtume/recurtume e opera e vigia o funcionamento das máquinas destinadas a fase de ribeira, curtume e recurtume, acompanha, controla e actua sobre as acções químicas e físicas, podendo apoiar na movimentação e nas diversas operações em ordem à optimização dos resultados dos produtos químicos ou soluções utilizadas, de forma a conferir determinadas características à pele e a assegurar a qualidade da mesma.</p>	<p>Gravador-prensador-impresor. Esticador. Lavador. Espremedor. Alisador. Amaciador. Branqueador. Lustrador. Empilhador (armazém). Cilindrador/graneador. Descarnador. Grosador/raspador. Raspador. Serrador. Lixador. Chanfrador. Esticador de crupões. Afinador de máquinas. Operador de 1.ª de madeiras. Acabador mecânico (tacos de tecelagem). Acabador mecânico (correias transmissão). Operador de prensa ou calandra (aglomerados). Fresador (correias transmissão). Torneiro (tacos de tecelagem). Cabecote. Colador de correias duplas. Operador de laniéres. Montado de correias. Acabador. Montador mecânico de correias. Cortador de cordão redondo. Enrolador ou montador de acessórios. Aplainador (tacos de tecel). Enrolador. Operador de moinho (aglomerados). Operador de guilhotina (aglomerados). Operador de máquina tritoradora (aglomerados).</p>

Nível	Categorias profissionais/profissões (futuras) — Definição das categorias profissionais	Categorias profissionais/profissões (actuais)
		Operador de moldes (aglomerados). Prensador (tacos de tecel). Serrador mecânico (tacos de tecel). Torneiro (correias de transmissão)(tacos de tecel).
	<i>Preparador, operador de caleiros e tintas.</i> — É o trabalhador que prepara, movimenta as peles ou couros e tintas, e opera nos tanques, barcas, <i>foulons</i> , ou equipamentos análogos, de curtume, recurtume, tingimento, engorduramento, desengorduramento e sucessivos banho com soluções químicas diversas, vigiando o funcionamento destas.	Operár. encarr. voltas tanque. Preparador de caleiros ou tintas. Tintureiro. Engomador. Operário de gancho.
	<i>Operador de instalações de pintura e secagem.</i> — É o trabalhador que opera em instalações de aplicação de isolantes, verniz, ou outros produtos sobre a superfície das peles, vigiando pressões, temperaturas, pulverizações, ou deficiências tais como bolhas de ar, poeiras, desobstruções, na estendedura das peles, vigia os pulverizadores bem como opera na estufa/máquinas de secagem, comunicando as anomalias constatadas, realizando as respectivas correcções ou afinações.	Pulverizador. Aprestador. Estirador. Operador de estufa. Operador de estufa (aglomerados).
	<i>Operador de equipamentos de transformação do couro em bruto em wet blue.</i> — É o trabalhador que opera na produção/transformação dos couros ou peles em bruto em <i>wet blue</i> , desenvolvendo actividades de elevado nível de especialização, preparando, adaptando ou movimentando os materiais e introduzindo-os nas máquinas destinadas a cada fim, sendo responsável pela conservação, afinação e regulação das máquinas em que opera.	Operador de equipamentos de transmissão do couro em bruto em <i>wet blue</i> . Operador de salgagem.
	<i>Operador de equipamentos de transformação do couro de wet blue em crust.</i> — É o trabalhador que opera na produção/transformação dos couros ou peles de <i>wet blue</i> em <i>crust</i> , desenvolvendo actividades de elevado nível de especialização preparando adaptando ou movimentando os materiais e introduzindo-os nas máquinas destinadas a cada fim, sendo responsável pela conservação, afinação e regulação das máquinas em que opera.	Operador de equipamentos de transformação do couro de <i>wet blue</i> em <i>crust</i> .
	<i>Operador de equipamentos de transformação do couro de crust em produto acabado.</i> — É o trabalhador que opera na produção/transformação dos couros ou peles de <i>crust</i> em produto acabado, desenvolvendo actividades de elevado nível de especialização, preparando, adaptando ou movimentando os materiais e introduzindo-os nas máquinas destinadas a cada fim, sendo responsável pela conservação, afinação e regulação das máquinas em que opera.	Operador de equipamentos de transformação do couro de <i>crust</i> em produto acabado.
	<i>Motorista.</i> — É o trabalhador que tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela respectiva conservação e limpeza, pela carga que transporta e pela orientação das cargas e descargas.	Motorista.
	<i>Classificador, apartador, desgarrador.</i> — É o trabalhador que tem a seu cargo a responsabilidade de separar por pesos, medidas, tipos e agentes de desvalorização os couros e peles em bruto, semi-fabricadas ou acabadas e registar os factos observados, tais como manchas, picadas, falsetes de descarnar ou outras marcas, bem como grossura, comprimento, cor, brilho e medições.	Apartador ou classificador. Operador de medição. Seleccionador (correias de transmissão).
	<i>Operador de armazém.</i> — Superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas, orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários e colabora com o superior hierárquico na organização material e administrativa do armazém.	Conferente (armazém). Operador de armazém.
VII	<i>Adjunto de operador de máquinas de curtimenta (ou de produção).</i> — É o trabalhador que apoia os operadores de máquinas de curtimenta, de operações químicas, ou de operações mecânicas, de ribeira, caleiros, curtumes, recurtume, tintas ou salgagem, podendo afinar e operar nas máquinas de escovar, de brunir, de martelar, de granear, em moínhos, de escovar, de medição de peles, de furar, de aplainar, de coser, de cravar, de raspar, de prensar válvulas, de colar, gravar, rebaiçar e de cortar.	Brunidor. Batedor de sola. Graneador. Operário de moinho de casca. Escovador. Ajudante de serrador de tripa. Operador de 2.ª de madeiras. Furador (correias de transmissão).

Nível	Categorias profissionais/profissões (futuras) — Definição das categorias profissionais	Categorias profissionais/profissões (actuais)
		Firador (tacos de tecelagem). Aplainador (correias transmissão). Cosedor (correias transmissão). Cravador (tacos de tecel). Raspador de correias (correias de transmissão). Prensador de válvulas (correias de transmissão). Colador (correias de transmissão). Cortador (correias de transmissão). Afinador de máquinas de 2. ^a Gravador (correias de transmissão). Rebaixador (tacos de tecel).
	<i>Adjunto de operador de equipamentos de transformação do couro em bruto em wet blue.</i> — É o trabalhador que apoia e auxilia os operadores de equipamentos de transformação do couro em bruto em <i>wet blue</i> .	Adjunto de operador de equipamentos de transformação do couro em bruto em <i>wet blue</i> .
	<i>Adjunto de operador de equipamentos de transformação do couro de wet blue em crust.</i> — É o trabalhador que apoia e auxilia os operadores de equipamentos de transformação do couro de <i>wet blue</i> em <i>crust</i> .	Adjunto de operador de equipamentos de transformação do couro de <i>wet blue</i> em <i>crust</i> .
	<i>Adjunto de operador de equipamentos de transformação do couro de crust em produto acabado.</i> — É o trabalhador que apoia e auxilia os operadores de equipamentos de transformação do couro, de <i>crust</i> em produto acabado.	Adjunto de operador de equipamentos de transformação do couro de <i>crust</i> em produto acabado.
	<i>Adjunto de operador de armazém.</i> — É o trabalhador que apoia os operadores de armazém.	Distribuidor (armazém). Embalador (armazém). Rotulador ou etiquetador (armazém). Adjunto de operador de armazém.
	<i>Porteiro ou guarda.</i> — É o trabalhador que controla entradas e saídas da empresa e exerce funções de vigilância.	Porteiro ou guarda.
VIII	<i>Operário não diferenciado.</i> — É o trabalhador que se ocupa da execução de serviços que não exijam qualquer especialização e não possam ser enquadradas em qualquer das categorias profissionais definidas.	Não diferenciado. Afinador de máquinas de 3. ^a Canalizador picheleiro de 3. ^a Ferreiro ou forjador de 3. ^a Fresador mecânico de 3. ^a Lubrificador de 3. ^a Operário de 3. ^a (madeiras). Pintor de veículos ou máquinas de 3. ^a (metalurg.). Pré-oficial de 2. ^o período (electric.). Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 3. ^a (metalúrgicos). Serralheiro civil de 3. ^a Serralheiro mecânico de 3. ^a Servente de construção civil. Soldador por electro-arco oxiacetilénico de 3. ^a Torneiro mecânico de 3. ^a
IX	<i>Trabalhador auxiliar.</i> — É o trabalhador que ajuda, de uma maneira geral, os outros profissionais, não podendo executar as tarefas dos trabalhadores não diferenciados.	Trabalhador auxiliar. Copeiro (hoteleiro). Contínuo. Empregado de refeitório ou cantina (hoteleiro). Praticante (metalúrgico). Pré-oficial (construção civil). Pré-oficial do 1. ^o período (electricista). Servente de armazém. Telefonista. Frezador (tacos tecel). Furador (correia transmissão).
X	<i>Encarregado de limpeza.</i> — É o trabalhador que, no local de trabalho, quando o número de trabalhadores o justifique, fiscaliza o desenrolar das operações de limpeza, procede à distribuição dos trabalhadores e do material, além de prestar também serviços de limpeza.	Encarregado de limpeza. Encarregado de limpeza (correlativos de escritório).
XI	<i>Servente de limpeza.</i> — É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.	Servente de limpeza. Servente de limpeza (correlativos de escritório).

Nível	Categorias profissionais/profissões (futuras) — Definição das categorias profissionais	Categorias profissionais/profissões (actuais)
XII	<i>Aprendiz (17 anos).</i> — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem, formação profissional e que inicia a sua coadjuvância aos trabalhadores de níveis superiores.	Aprendiz de curtumes. Aprendiz (madeiras). Aprendiz (construção civil). Aprendiz (metalúrgico). Paquete (escritório). Praticante (armazém). Ajudante 2.º período (electricista). Estagiário (hoteleiros).
XIII	<i>Aprendiz (16 anos).</i> — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem, formação profissional e que inicia a sua coadjuvância aos trabalhadores de níveis superiores.	Aprendiz (hoteleiro). Aprendiz (metalúrgico). Aprendiz (construção civil). Aprendiz (madeiras). Aprendiz de curtumes. Paquete (escritório). Praticante (armazém). Ajudante 1.º período (electricista).

Notas

Na coluna da direita, onde figuram profissões de funções auxiliares, serão estas tratadas em separado, para não conflituarem com outras convenções concorrentes.

Os trabalhadores admitidos após a publicação da presente revisão, anexo I, serão classificados nas categorias agora criadas.

As modificações nas designações das categorias profissionais e profissões tornam-se imperativas após a publicação da presente revisão do anexo I.

Quando um trabalhador transita para uma nova empresa, não poderá ser enquadrado numa categoria inferior à que tem atribuída, salvo acordo escrito do trabalhador, bastando para tal o que figura no respectivo contrato de admissão.

Na categoria de operador de armazém não se enquadra o encarregado de armazém nem o fiel de armazém.

Declaração

De acordo com a alínea *h*) do artigo 543.º do Código do Trabalho, as partes declaram que o presente CCT abrange 129 empresas e 1560 trabalhadores.

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes:

Vasco Manuel Frazão Aparício Epifânio, vice-presidente.
Artur José Henriques Marques, tesoureiro.
Fernando Pedro Fernandes de Carvalho, vogal.

Pelo Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes:

Fernando dos Santos Barros, presidente.
Manuel Joaquim Moreira de Sousa, tesoureiro.

Pelo Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito de Braga:

Manuel Eduardo Castro Oliveira, vice-presidente.
Alvaro Martins de Freitas, tesoureiro.

Depositado em 20 de Junho de 2005, a fl. 97 do livro n.º 10, com o n.º 137/05, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto.

ciação Industrial do Minho que na região do Minho se dediquem à indústria de cerâmica artística e decorativa do tipo artesanal e louça do tipo regional e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço das empresas, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do CCT.

2 — O presente CCT é aplicável na área geográfica abrangida pelos distritos de Braga e Viana do Castelo.

3 — O âmbito profissional é o constante do anexo III.

4 — Para o cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código de Trabalho e com o artigo 15.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Julho, serão abrangidos pela presente convenção 345 trabalhadores e 30 empregadores.

Cláusula 2.ª

Vigência e revisão

1 — A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 12 meses, considerando-se prorrogada automaticamente por iguais períodos de tempo desde que não seja denunciada por qualquer das partes dentro do prazo legalmente estabelecido.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária terão também um prazo de vigência de 12 meses e produzem efeitos a partir de 1 de Maio de cada ano.

3 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração devidamente fundamentada.

CCT entre a AIM — Assoc. Industrial do Minho e o Sind. Independente dos Trabalhadores do Sector Empresarial da Cerâmica, dos Cimentos, do Vidro e Actividades Conexas dos Dist. de Braga, Porto e Viana do Castelo — Revisão global.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Identificação das partes

1 — O presente contrato colectivo de trabalho (CCT) obriga, por um lado, todas as empresas filiadas na Asso-

4 — A entidade destinatária da denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta, escrita e fundamentada, exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

5 — As negociações iniciar-se-ão no prazo máximo de 45 dias a contar a partir da data da denúncia.

6 — As negociações terão a duração máxima de 60 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.

7 — A convenção mantém-se em vigor enquanto não for revogada ou substituída, no todo ou em parte, por outra convenção.

CAPÍTULO II

Princípios gerais

Cláusula 3.^a

Definições

Para efeitos do disposto neste contrato entende-se por:

- a) «Actividade» o conjunto de funções para que o trabalhador é contratado, compreendendo as inerentes à sua categoria e as que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais detenha qualificação adequada e que não impliquem a sua desvalorização profissional;
- b) «Categoria» o conjunto de funções/tarefas exercidas com carácter de predominância;
- c) «Carreira» a sucessão de escalões correspondentes à evolução do trabalhador na sua categoria;
- d) «Promoção» a passagem de um profissional a um escalão ou categoria superior;
- e) «Escalão» o posicionamento do trabalhador dentro da sua categoria, definido pela maior ou menor aptidão técnica e experiência profissional;
- f) «Aprendizagem» o período durante o qual o jovem trabalhador assimila os conhecimentos técnicos e teóricos indispensáveis ao manejo do equipamento e materiais que mais tarde lhe venham a ser confiados;
- g) «Prática» o tempo necessário para o trabalhador adquirir o mínimo de conhecimentos e experiência indispensáveis ao desempenho das funções/tarefas inerentes a uma categoria, quer como complemento do período de aprendizagem quer para iniciação em categorias que não admitam aprendizagem.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 4.^a

Deveres dos trabalhadores

Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os

companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções do empregador, ou as emanadas dos superiores hierárquicos dentro dos poderes que lhes forem atribuídos, em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos instrumentos de trabalho que lhe forem confiados pelo empregador e devolver estes em caso de cessação do contrato;
- g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.

Cláusula 5.^a

Deveres dos empregadores

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição mensal, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimen-

tos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;

- k) Cumprir as disposições aplicáveis em matéria de saúde, higiene e segurança previstas na lei;
- l) Proceder à dedução do valor da quota sindical na retribuição do trabalhador, entregando essa quantia à associação sindical em que aquele está inscrito até ao dia 20 do mês seguinte;
- m) Prestar ao sindicato, sempre que solicitado, os esclarecimentos referentes às relações de trabalho na empresa.

Cláusula 6.^a

Formação profissional

1 — O empregador deve proporcionar ao trabalhador acções de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2 — O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

3 — Compete ao Estado, em particular, garantir o acesso dos cidadãos à formação profissional, permitindo a todos a aquisição e a permanente actualização dos conhecimentos e competências, desde a entrada na vida activa, e proporcionar os apoios públicos ao funcionamento do sistema de formação profissional.

4 — São objectivos da formação profissional:

- a) Garantir uma qualificação inicial a todos os jovens que tenham ingressado ou pretendam ingressar no mercado de trabalho sem ter ainda obtido essa qualificação;
- b) Promover a formação contínua dos trabalhadores empregados, enquanto instrumento para a competitividade das empresas e para a valorização e actualização profissional, nomeadamente quando a mesma é promovida e desenvolvida com base na iniciativa dos empregadores;
- c) Garantir o direito individual à formação, criando condições objectivas para que o mesmo possa ser exercido, independentemente da situação laboral do trabalhador;
- d) Promover a qualificação ou a reconversão profissional de trabalhadores desempregados, com vista ao seu rápido ingresso no mercado de trabalho;
- e) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular daqueles cuja incapacidade foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;
- f) Promover a integração sócio-profissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de acções de formação profissional especial.

5 — No âmbito do sistema de formação profissional, compete ao empregador:

- a) Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa, o

desenvolvimento das qualificações dos respectivos trabalhadores, nomeadamente através do acesso à formação profissional;

- b) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos seus trabalhadores;
- c) Assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes relativamente aos planos de formação anuais e plurianuais executados pelo empregador;
- d) Garantir um número mínimo de horas de formação anuais a cada trabalhador, seja em acções a desenvolver na empresa, seja através de concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador;
- e) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores, através da introdução de créditos à formação ou outros benefícios, de modo a estimular a sua participação na formação;
- f) A formação contínua de activos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10 % dos trabalhadores com contrato sem termo de cada empresa;
- g) Ao trabalhador deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de vinte horas anuais de formação certificada;
- h) O número mínimo de horas anuais de formação certificada a que se refere o número anterior é de trinta e cinco horas a partir de 2006;
- i) As horas de formação certificada a que se referem os n.º 3 e 4 que não foram organizadas sob a responsabilidade do empregador por motivo que lhe seja imputável são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos no máximo;
- j) A formação prevista no n.º 1 deve ser complementada por outras acções previstas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho;
- k) A formação a que se refere o n.º 1 impende igualmente sobre a empresa utilizadora de mão-de-obra relativamente ao trabalhador que, ao abrigo de um contrato celebrado com os respectivo empregador, nela desempenhe a sua actividade por um período, ininterrupto, superior a 18 meses;
- l) O disposto no presente artigo não prejudica o cumprimento das obrigações específicas em matéria de formação profissional a proporcionar ao trabalhador contratado a termo.

Cláusula 7.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar injustificadamente à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e no presente contrato;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e no presente contrato ou quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- i) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

Cláusula 8.^a

Contrato a termo certo

O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 9.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho não pode exceder as oito horas por dia nem as quarenta horas por semana, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — A duração normal de trabalho pode ser definida em termos médios, caso em que o período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao limite de duas horas, sem que a duração de trabalho semanal exceda as quarenta e oito horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

3 — No caso previsto no número anterior, a duração média do período normal de trabalho semanal deve ser apurada por referência a períodos de quatro meses, não podendo exceder quarenta e oito horas em média num período de dois meses.

4 — As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período de trabalho normal, de acordo com o disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, serão compensadas com a redução do horário normal até ao limite de duas horas diárias, ou com a redução da semana de trabalho em dias ou meios dias, dentro do período de referência referido no número anterior.

5 — As alterações dos horários de trabalho devem ser afixadas na empresa com a antecedência de sete dias, sendo este prazo de três dias em caso de empresa que empregue até 10 trabalhadores.

6 — As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a compensação económica.

7 — Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do tempo de trabalho tomará sempre em conta esse facto.

Cláusula 10.^a

Definição do horário de trabalho

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

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

Cláusula 11.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o que é prestado fora do horário normal de trabalho, sem prejuízo das disposições legais aplicáveis aos trabalhadores isentos de horário de trabalho.

2 — Não é considerado trabalho suplementar o período de quinze minutos de tolerância para as transacções, operações ou serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário.

3 — Não é igualmente considerado trabalho suplementar o tempo despendido em formação profissional fora do horário de trabalho, até o limite de duas horas diárias.

4 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem à entidade empregadora a sua dispensa, exceptuando os casos dos deficientes, das mulheres grávidas ou com filhos menores de 10 meses e ainda dos trabalhadores menores.

5 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador.

6 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

Cláusula 12.^a

Limites do trabalho suplementar

O trabalho suplementar está sujeito aos seguintes limites:

- a) Limite anual de cento e setenta e cinco horas;
- b) Limite de duas horas por dia normal de trabalho;

- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário em dia de descanso ou feriado;
- d) Os limites referidos nas alíneas anteriores só poderão ser ultrapassados nos casos especialmente previstos pela legislação em vigor.

Cláusula 13.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:

- a) 50% da retribuição na primeira hora;
- b) 75% da retribuição nas horas ou fracções subsequentes.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 100% da retribuição por cada hora de trabalho efectuado.

3 — E exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

Cláusula 14.^a

Registo de trabalho suplementar

1 — O empregador deve possuir um registo de trabalho suplementar onde, antes do início da prestação e logo após o seu termo, são anotadas as horas de início e termo do trabalho suplementar.

2 — O registo das horas de trabalho suplementar deve ser visado pelo trabalhador imediatamente a seguir à sua prestação.

3 — Do registo previsto no número anterior deve constar sempre a indicação expressa do fundamento da prestação de trabalho suplementar, além de outros elementos fixados em legislação especial.

4 — No mesmo registo devem ser anotados os períodos de descanso compensatório gozados pelo trabalhador.

5 — O empregador deve possuir e manter durante cinco anos a relação nominal dos trabalhadores que efectuaram trabalho suplementar, com discriminação do número de horas prestadas ao abrigo dos n.º 5 e 6 da cláusula 11.^a e indicação do dia em que gozaram o respectivo descanso compensatório, para fiscalização da Inspeção-Geral do Trabalho.

6 — Nos meses de Janeiro e Julho de cada ano, o empregador deve enviar à Inspeção-Geral de Trabalho relação nominal dos trabalhadores que prestaram trabalho suplementar durante o semestre anterior, com discriminação do número de horas prestadas ao abrigo dos n.ºs 5 e 6 da cláusula 11.^a, visada pela comissão de trabalhadores ou, na sua falta, em caso de trabalhador filiado, pelo respectivo sindicato.

7 — A violação do disposto nos n.ºs 1 a 4 confere ao trabalhador, por cada dia em que tenha desempe-

nhado a sua actividade fora do horário de trabalho, o direito à retribuição correspondente ao valor de duas horas de trabalho suplementar.

Cláusula 15.^a

Trabalho nocturno

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

2 — A retribuição do trabalho nocturno será superior em 50% à retribuição do trabalho prestado durante o dia, devendo aquela percentagem acrescer a outras prestações complementares eventualmente devidas, com excepção das respeitantes aos regimes de turnos.

Cláusula 16.^a

Regime de turnos

1 — Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2 — Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

3 — Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

4 — A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

5 — O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal.

6 — Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não podem ser interrompidos, nomeadamente pessoal operacional de vigilância, transporte e tratamento de sistemas electrónicos de segurança, devem ser organizados de modo que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, um dia de descanso em cada período de sete dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que o trabalhador tenha direito.

CAPÍTULO V

Retribuição

Cláusula 17.^a

Forma de pagamento

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

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

$$RH = \frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{52 \times n}$$

sendo:

RM — retribuição mensal;
n — período normal de trabalho semanal.

Cláusula 18.^a

Desconto das horas de falta

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

Cláusula 19.^a

Subsídio de refeição

Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a um subsídio de refeição no valor de € 1 por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

Cláusula 20.^a

Subsídio de Natal

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

2 — Os trabalhadores admitidos durante o ano a que respeite o subsídio de Natal terão direito a um subsídio proporcional à sua antiguidade em 31 de Dezembro.

3 — Os trabalhadores cujo contrato cesse antes da data de pagamento do subsídio receberão uma fracção proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil correspondente.

4 — Em caso de suspensão do contrato por qualquer impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, quer no ano da suspensão quer no ano de regresso, à parte proporcional do subsídio de Natal correspondente ao tempo de serviço prestado.

5 — Em caso de ausência por acidente de trabalho, doença profissional ou baixa por doença devidamente justificada, o trabalhador terá direito a receber o subsídio de Natal por inteiro, desde que o período de ausência não seja superior a 60 dias consecutivos e interpolados; no caso de ausência superior a 60 dias consecutivos ou interpolados, terá direito a receber do empregador (em relação ao período de ausência) uma prestação correspondente à diferença entre o valor do subsídio de Natal pago pela segurança social ou companhia de seguros e o valor integral deste subsídio.

6 — O subsídio será pago conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro.

Cláusula 21.^a

Data e documento de pagamento

1 — O empregador deve entregar ao trabalhador no acto de pagamento da retribuição documento do qual

constem a identificação daquele e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de segurança social respectiva, a categoria, o número da apólice de acidentes de trabalho e a identificação da seguradora, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos efectuados e o montante líquido a receber.

2 — O pagamento efectuar-se-á até ao último dia útil do período a que respeita e dentro do período normal de trabalho, no lugar onde o trabalhador presta a sua actividade, salvo se outro for acordado.

3 — Porém, o empregador pode efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito à ordem do trabalhador, observadas que sejam as seguintes condições:

- a) O montante da retribuição deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no dia útil imediatamente anterior;
- b) As despesas comprovadamente feitas com a conversão dos títulos de crédito em dinheiro ou com o levantamento, por uma só vez, da retribuição são suportadas pelo empregador.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 22.^a

Descanso semanal

1 — Sem prejuízo dos casos previstos na lei, os dias de descanso semanal para os trabalhadores abrangidos por este contrato são o sábado e o domingo.

2 — Sempre que possível, o empregador deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal no mesmo dia.

Cláusula 23.^a

Feridos

1 — São considerados feriados os seguintes dias:

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 — Além dos dias previstos no número anterior, serão igualmente considerados feriados obrigatórios o feriado municipal da localidade e a terça-feira de Carnaval, os quais poderão, todavia, ser substituídos por qualquer outro dia em que acordem o empregador e a maioria dos trabalhadores.

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

Cláusula 24.^a

Duração das férias

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

2 — O período de férias é aumentado 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) 25 dias úteis de férias se o trabalhador tiver no máximo um dia ou dois meios dias de falta ou licença;
- b) 24 dias úteis de férias se o trabalhador tiver no máximo dois dias ou quatro meios dias de falta ou licença;
- c) 23 dias úteis de férias se o trabalhador tiver no máximo três dias ou seis meios dias de falta ou licença.

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

4 — Se o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozadas as férias, estas podem ser gozadas até 30 de Junho do ano seguinte.

5 — O gozo de férias resultante do disposto no número anterior em acumulação com as férias do próprio ano não pode ultrapassar 30 dias úteis no mesmo ano civil.

6 — Tratando-se de trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses, tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

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

Cláusula 25.^a

Subsídio de férias

1 — A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual ao da sua retribuição mensal.

3 — Em caso de marcação de férias interpoladas, o subsídio será pago antes do gozo de um período mínimo de 10 dias úteis de férias.

Cláusula 26.^a

Acumulação de férias

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

2 — 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 o empregador e o trabalhador ou sempre que este pretenda gozar férias com familiares residentes no estrangeiro.

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

Cláusula 27.^a

Marcação do período de férias

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

2 — Na falta de acordo caberá ao empregador marcar o período de férias entre 1 de Junho e 30 de Setembro.

3 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo logo após a alta o gozo dos restantes dias de férias compreendidos naquele período.

4 — Os dias de férias eventualmente remanescentes são marcados por acordo, cabendo ao empregador a sua marcação na falta deste.

Cláusula 28.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador não pode exercer outra actividade remunerada durante as férias, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou se o empregador o autorizar.

2 — A transgressão ao disposto no número anterior, além de constituir infracção disciplinar, confere ao empregador o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio, da qual metade reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

3 — Para os efeitos previstos no número anterior, o empregador pode proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de um sexto em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

Cláusula 29.^a

Férias e suspensão do contrato de trabalho

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço, 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 de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.

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 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

Definição de falta

1 — Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

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

Cláusula 32.^a

Atrasos na apresentação ao serviço

1 — O trabalhador que se apresente ao serviço com atraso iniciará o trabalho, salvo o disposto no número seguinte.

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

Cláusula 33.^a

Faltas injustificadas

As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda de retribuição cor-

respondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

Cláusula 34.^a

Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas e não determinam perda de retribuição:

- a) As dadas durante 15 dias seguidos por ocasião do casamento do trabalhador;
- b) As dadas durante cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais e filhos, por parentesco ou adopção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras);
- c) As dadas durante dois dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós e bisavós por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos por parentesco, afinidade ou adopção plena, irmãos consanguíneos ou por adopção plena e cunhados) e pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;
- d) As motivadas pela necessidade de prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei (durante o dia em que as mesmas ocorrem);
- e) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As dadas por maternidade e paternidade nos termos da lei;
- g) As dadas pelo tempo necessário para prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar, nos termos da lei;
- h) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor, nos termos da lei;
- i) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;
- j) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- k) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- l) As que por lei forem como tal qualificadas;
- m) As dadas durante o dia que proceda a doação de sangue, cessando esse direito se tal for remunerado;
- n) Pelo tempo necessário para exercer as funções de bombeiro, se como tal estiverem inscritos.

2 — Sem prejuízo do disposto na lei vigente, implicam, nomeadamente, perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de regime de segurança social de protecção na doença;
- b) Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

- c) Por motivo de maternidade e paternidade, desde que o trabalhador beneficie de regime de segurança social de protecção;
- d) As previstas na alínea l) do número anterior, quando superiores a 30 por ano;
- e) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3 — No caso previsto na alínea j) do número anterior apenas é retribuído um terço das faltas justificadas dadas, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

Cláusula 35.^a

Suspensão do contrato de trabalho

1 — Quando a falta de pagamento pontual da retribuição se prolongue por período de 15 dias sobre a data do vencimento, pode o trabalhador suspender o contrato de trabalho, após comunicação ao empregador e à Inspecção-Geral do Trabalho, com a antecedência mínima de oito dias em relação à data do início da suspensão.

2 — A faculdade de suspender o contrato de trabalho pode ser exercida antes de esgotado o período de 15 dias referido no número anterior quando o empregador declare por escrito a previsão de não pagamento, até ao termo daquele prazo, do montante da retribuição em falta.

3 — A falta de pagamento pontual da retribuição que se prolongue por período de 15 dias deve ser declarada pelo empregador, a pedido do trabalhador, no prazo de cinco dias ou, em caso de recusa, suprida mediante declaração da Inspecção-Geral do Trabalho após solicitação do trabalhador.

Cláusula 36.^a

Efeitos e cessação da suspensão

1 — Durante a suspensão mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em não presuponham a efectiva prestação do trabalho, mantendo o trabalhador o direito à retribuição vencida até ao início da suspensão e respectivos juros de mora.

2 — Durante a suspensão do contrato de trabalho, o trabalhador pode dedicar-se a outra actividade, desde que não viole as suas obrigações para com o empregador originário e a segurança social, com sujeição ao previsto no regime de protecção no desemprego.

3 — Os juros de mora por dívida de retribuição são os juros legais, salvo se por acordo das partes ou por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho foi devido um juro moratório superior ao legal.

4 — A suspensão do contrato de trabalho cessa:

- a) Mediante comunicação do trabalhador ao empregador e à Inspecção-Geral do Trabalho, nos termos previstos no n.º 1 da cláusula 36.^a, de que põe termo à suspensão a partir de determinada data, que deve ser expressamente mencionada na comunicação;

- b) Com o pagamento integral das retribuições em dívida e respectivos juros de mora;
- c) Com a celebração de acordo tendente à regularização das retribuições em dívida e respectivos juros de mora.

Cláusula 37.^a

Direito a prestações de desemprego

1 — A suspensão do contrato de trabalho confere ao trabalhador o direito a prestações de desemprego durante o período da suspensão.

2 — As prestações de desemprego podem também ser atribuídas em relação ao período a que respeita a retribuição em mora, desde que tal seja requerido e o empregador declare, a pedido do trabalhador, no prazo de cinco dias, ou, em caso de recusa, mediante declaração da Inspecção-Geral do Trabalho, o incumprimento da prestação no período em causa, não podendo, porém, o seu quantitativo ser superior a um subsídio por cada três retribuições mensais não recebidas.

3 — Confere igualmente direito a prestações de desemprego o não pagamento pontual:

- a) Da retribuição determinada pela suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao empregador ou encerramento da empresa por período igual ou superior a 15 dias;
- b) Da compensação retributiva em situações de crise empresarial.

4 — A atribuição das prestações de desemprego a que se referem os números anteriores está sujeita ao cumprimento dos prazos de garantia, às demais condições exigidas e aos limites fixados no regime de protecção no desemprego.

Cláusula 38.^a

Resolução

1 — Quando a falta de pagamento pontual da retribuição se prolongue por período de 60 dias sobre a data do vencimento, o trabalhador, independentemente de ter comunicado a suspensão do contrato de trabalho, pode resolver o contrato nos termos previstos no n.º 1 do artigo 442.º do Código de Trabalho.

2 — O direito de resolução do contrato pode ser exercido antes de esgotado o período referido no número anterior, quando o empregador, a pedido do trabalhador, declare por escrito a previsão de não pagamento, até ao termo daquele prazo, do montante da retribuição em falta.

3 — O trabalhador que opte pela resolução do contrato de trabalho tem direito a:

- a) Indemnização, nos termos previstos no artigo 443.º do Código de Trabalho;
- b) Prestações de desemprego;
- c) Prioridade na frequência de curso de reconversão profissional subsidiado pelo serviço público competente na área da formação profissional.

4 — A atribuição das prestações de desemprego a que se refere a alínea *b*) está sujeita ao cumprimento dos prazos de garantia, às demais condições exigidas e aos limites fixados no regime de protecção no desemprego.

Cláusula 39.^a

Segurança social

O beneficiário com retribuições em dívida bem como o seu agregado familiar mantêm os direitos e deveres no âmbito do sistema da segurança social.

Cláusula 40.^a

Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, obrigações legais devidamente comprovadas para as quais o trabalhador não haja contribuído de algum modo e ainda assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, e o impedimento se prolongue por mais de um mês cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

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

3 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se, mesmo antes de decorrido o prazo de um mês, a partir do momento em que seja previsível que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4 — O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

Cláusula 41.^a

Regresso do trabalhador

Terminado o impedimento, o trabalhador deve, no dia imediato ao da cessação do impedimento, apresentar-se ao empregador para retomar a actividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

Cláusula 42.^a

Rescisão do contrato durante a suspensão

1 — A suspensão a que se reportam as cláusulas anteriores não prejudica o direito de, durante o seu decurso, a empresa rescindir o contrato com fundamento na existência de justa causa, desde que observe o disposto nos preceitos legais sobre a matéria.

2 — Iguamente no decurso da suspensão poderá o trabalhador rescindir o contrato, desde que observe também o disposto na lei sobre a matéria.

Cláusula 43.^a

Apresentação do mapa do quadro de pessoal

1 — O empregador deve apresentar, em Novembro de cada ano, o mapa do quadro de pessoal devidamente

preenchido com elementos relativos aos respectivos trabalhadores, incluindo os estrangeiros e apátridas, referentes ao mês de Outubro anterior.

2 — O mapa do quadro de pessoal pode ser apresentado por meio informático, nomeadamente em suporte digital ou correio electrónico, ou em suporte de papel com um dos modelos referidos no n.º 5, salvo o disposto no número seguinte.

3 — No caso de pequena, média ou grande empresa, o empregador deve entregar o mapa do quadro de pessoal por meio informático.

4 — O empregador deve obter os elementos necessários ao preenchimento do mapa do quadro de pessoal, que são fornecidos pelo departamento de estudos, estatística e planeamento do ministério responsável pela área laboral em endereço electrónico adequadamente publicitado.

5 — Os modelos de preenchimento manual e informático do mapa do quadro de pessoal são impressos e distribuídos pela Imprensa Nacional-Casa da Moeda, S. A., nas condições acordadas com o serviço competente do ministério responsável pela área laboral.

7 — Sem prejuízo do disposto no n.º 2, o mapa do quadro do pessoal deve ser apresentado por meio informático, ou em suporte de papel, às seguintes entidades:

- a) Inspecção-Geral do Trabalho;
- b) Departamento de estudos, estatísticas e planeamento do ministério responsável pela área laboral;
- c) Estruturas representativas dos trabalhadores e associações de empregadores com assento na Comissão Permanente de Concertação Social, que o solicitem ao empregador, até 15 de Outubro de cada ano.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 44.^a

Formas de cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

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

Cláusula 45.^a

Cessação do contrato de trabalho durante o período experimental

1 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio, sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização, salvo acordo escrito em contrário.

2 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato, nos termos previstos no número anterior, o empregador tem de dar um aviso prévio de sete dias.

3 — Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 120 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponha um especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

4 — Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias nos contratos a termo certo inferiores a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior a aquele limite.

Cláusula 46.^a

Cessaçãõ do contrato de trabalho por caducidade

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

- a) Verificando-se o seu termo;
- b) Em caso de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

2 — No caso previsto na alínea a) do n.º 1 aplicam-se as disposições legais relativas à caducidade do contrato a termo certo e a termo incerto.

3 — No caso previsto na alínea b) do n.º 1 só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 47.^a

Caducidade do contrato a termo certo

1 — O contrato caduca no termo do prazo estipulado desde que o empregador ou o trabalhador comunique, respectivamente, 15 ou 8 dias antes do prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o fazer cessar.

2 — A caducidade do contrato a termo certo que decorra de declaração do empregador confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

3 — Para os efeitos da compensação prevista no número anterior, a duração do contrato que corresponda a fracção de mês é calculada proporcionalmente.

Cláusula 48.^a

Caducidade do contrato a termo incerto

1 — O contrato caduca quando, prevendo-se a ocorrência do termo incerto, o empregador comunique ao

empregador a cessação do mesmo, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses até dois anos ou por período superior.

2 — Tratando-se de situações previstas nas alíneas d) e g) do artigo 143.º do Código de Trabalho, que dêem lugar à contratação de vários trabalhadores, a comunicação a que se refere o número anterior deve ser feita, sucessivamente, a partir da verificação da diminuição gradual da respectiva ocupação, em consequência da normal redução da actividade, tarefa ou obra para que foram contratados.

3 — A falta de comunicação a que se refere o n.º 1 implica para o empregador o pagamento da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4 — A cessação do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação calculada nos termos do n.º 2 do artigo anterior.

Cláusula 49.^a

Reforma por velhice

1 — A permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice determina a aposição ao contrato de um termo resolutivo.

2 — O contrato previsto no número anterior fica sujeito, com as necessárias adaptações, ao regime definido para o contrato a termo resolutivo previsto na lei, ressalvadas as seguintes especificidades:

- a) É dispensada a redução do contrato a escrito;
- b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição a limites máximos;
- c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa do empregador, ou de 15 dias, se a iniciativa pertencer ao trabalhador;
- d) A caducidade não determina o pagamento de qualquer compensação ao trabalhador.

2 — Quando o trabalhador atinja os 70 anos de idade sem ter havido caducidade do vínculo por reforma, é aposto ao contrato um termo resolutivo, com as especificidades constantes do número anterior.

Cláusula 50.^a

Acordo de revogaçãõ

1 — O empregador e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo, desde que observem o disposto nos números seguintes.

2 — O acordo de cessação deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

3 — O documento deve mencionar expressamente a data de celebração do acordo e a de início da produção dos respectivos efeitos.

4 — No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.

5 — Se no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, entende-se, na falta de estipulação em contrário, que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

Cláusula 51.^a

Cessação do acordo de revogação

1 — Os efeitos do acordo de revogação do contrato de trabalho podem cessar por decisão do trabalhador até ao 7.º dia seguinte à data da respectiva celebração, mediante comunicação escrita.

2 — No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação prevista no número anterior, o trabalhador deve remetê-la ao empregador, por carta registada com aviso de recepção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo.

3 — A cessação prevista no n.º 1 só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o empregador entregar ou puser por qualquer forma à disposição do empregador na totalidade o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.

4 — Exceptua-se do disposto nos números anteriores o acordo de revogação do contrato de trabalho devidamente datado e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial.

Cláusula 52.^a

Resolução do contrato de trabalho por iniciativa do empregador

A resolução do contrato de trabalho por iniciativa do empregador pode ocorrer, nos termos da lei, por:

- a) Despedimento por facto imputável ao trabalhador (justa causa de despedimento);
- b) Despedimento colectivo;
- c) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- d) Despedimento por inadaptação.

Cláusula 53.^a

Ilícitude do despedimento

Qualquer tipo de despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do respectivo procedimento;
- b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- c) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento.

Cláusula 54.^a

Resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador

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

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

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

4 — Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:

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

5 — Constitui ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:

- a) Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do empregador;
- c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

6 — A resolução do contrato com fundamento nos factos referidos no n.º 4 da presente cláusula confere ao trabalhador o direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano completo de antiguidade.

Cláusula 55.^a

Denúncia

1 — O trabalhador pode denunciar o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada ao empregador com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2 — Sendo o contrato de trabalho a termo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar o empregador com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a 6 meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

3 — Se o trabalhador não cumprir total ou parcialmente o prazo de aviso prévio anteriormente referido

fica obrigado a pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição base e diuturnidades correspondentes ao período de antecedência em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados decorrentes da inobservância do prazo de aviso prévio.

Cláusula 56.^a

Abandono de trabalho

1 — Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, revelem a intenção de o não retomar.

2 — Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 10 dias úteis seguidos, sem que o empregador tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

Cláusula 57.^a

Transmissão da empresa ou estabelecimento

1 — Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.

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

Cláusula 58.^a

Certificado de trabalho

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

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

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

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 59.^a

Poder disciplinar

1 — O empregador tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — O exercício do poder disciplinar está sujeito ao disposto no presente contrato e compete directamente

ao empregador ou ao superior hierárquico do trabalhador, nos termos por aquele estabelecidos.

Cláusula 60.^a

Sanções disciplinares

1 — O empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares ao trabalhador:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

3 — A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

4 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

5 — O produto da sanção pecuniária reverte integralmente para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, ficando o empregador responsável por este.

6 — A retribuição perdida pelo trabalhador em consequência da suspensão do trabalho com perda de retribuição não reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, mas não está dispensada do pagamento das contribuições devidas à segurança social tanto pelo trabalhador como pelo empregador.

Cláusula 61.^a

Procedimento disciplinar

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

2 — Em todos os outros casos, o poder disciplinar é exercício em conformidade com as disposições gerais que estatuem sobre a matéria e com a disciplina estabelecida nas cláusulas seguintes.

Cláusula 62.^a

Limites da sanção e prescrição da infracção disciplinar

1 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

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

Cláusula 63.^a

Exercício da acção disciplinar

1 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

2 — Para o efeito, o empregador comunicará ao trabalhador, por escrito, a descrição dos factos que lhe são imputados e, nos casos em que se verifique algum comportamento susceptível de integrar o conceito de justa causa, comunica-lhe ainda a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando nota de culpa.

3 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode o empregador suspender o trabalhador se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 64.^a

Registo das sanções disciplinares

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes, sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

Cláusula 65.^a

Processo disciplinar para despedimento

1 — Nos casos em que se verificou algum comportamento que integre o conceito legal de justa causa para despedimento, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador.

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

3 — O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

4 — A entidade empregadora, directamente ou através de instrutor nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências de prova requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere dilatórias ou impertinentes, devendo, neste caso, alegá-lo por escrito fundamentadamente.

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

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

de trabalhadores e, no caso previsto no n.º 2, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

7 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade empregadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

8 — A decisão deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

9 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como aos pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 6, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa nem referidos na defesa do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuírem a responsabilidade.

10 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 2, à associação sindical.

11 — O trabalhador pode requerer a suspensão judicial do despedimento no prazo de cinco dias úteis contados da recepção da comunicação referida no número anterior.

12 — A providência cautelar de suspensão do despedimento é regulada nos termos previstos no Código de Processo de Trabalho.

13 — No caso de se tratar de microempresas, o procedimento disciplinar deve obedecer ao disposto no artigo 418.º do Código do Trabalho.

CAPÍTULO IX

Condições particulares do trabalho

Cláusula 66.^a

Funções das mulheres e menores

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

Cláusula 67.^a

Direitos especiais das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes

Sem prejuízo do disposto na lei, são assegurados às mulheres trabalhadoras os seguintes direitos, nos termos legais:

- Faltar até 120 dias no período de maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade ou aposentação;
- Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e até seis meses após o parto tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;

- c) A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito a ser dispensada, em cada dia de trabalho, por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação;
- d) No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida na alínea anterior para aleitação até o filho perfazer um ano;
- e) No caso de trabalho a tempo parcial, a duração das dispensas referidas nas alíneas anteriores será reduzida na proporção do período normal de trabalho desempenhado;
- f) A dispensa ao trabalho referida nas alíneas c), d) e e) efectiva-se sem perda de retribuição e de quaisquer regalias;
- g) Ser dispensada do trabalho nocturno nos termos da lei e deste contrato;
- h) Não ser despedida, salvo com justa causa e nos termos da lei, durante a gravidez e até um ano após o parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da entidade patronal.

Cláusula 68.^a

Direitos dos pais

Sem prejuízo do disposto na lei, o pai trabalhador tem direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

Cláusula 69.^a

Trabalho de menores

1 — É proibido o trabalho de menor com idade inferior a 16 anos entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O menor com idade igual ou superior a 16 anos não pode prestar trabalho entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 70.^a

Trabalhador com capacidade de trabalho reduzida

1 — O empregador deve facilitar o emprego ao trabalhador com capacidade reduzida, proporcionando-lhe adequadas condições de trabalho e retribuição e promovendo ou auxiliando acções de formação aperfeiçoamento profissional apropriadas.

2 — O Estado deve estimular e apoiar, pelos meios que forem tidos por convenientes, a acção das empresas na realização dos objectivos definidos no número anterior.

3 — Independentemente do disposto nos números anteriores, podem ser estabelecidas, por lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, especiais medidas de protecção dos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, particularmente no que respeita à sua admissão e condições de prestação da actividade, tendo sempre em conta os interesses desses trabalhadores e dos empregadores.

Cláusula 71.^a

Trabalhador com deficiência ou doença crónica

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

2 — O Estado deve estimular e apoiar a acção do empregador na contratação de trabalhadores com deficiência ou doença crónica.

3 — O Estado deve estimular e apoiar a acção do empregador na readaptação profissional de trabalhador com deficiência ou doença crónica superveniente.

4 — O empregador deve promover a adaptação de medidas adequadas para que uma pessoa com deficiência ou doença crónica tenha acesso a um emprego, o possa exercer ou nele progredir, ou para que lhe seja ministrada formação profissional, excepto se tais medidas implicarem encargos desproporcionados para o empregador.

5 — O Estado deve estimular e apoiar, pelos meios que forem tidos por convenientes, a acção do empregador na realização dos objectivos referidos no número anterior.

6 — Os encargos referidos no n.º 4 não são considerados desproporcionados quando forem, nos termos previstos em legislação especial, compensados por apoios do Estado em matéria de pessoa com deficiência ou doença crónica.

7 — O trabalhador com deficiência ou doença crónica tem direito a dispensa de horários de trabalho organizados de acordo com o regime de adaptabilidade do tempo de trabalho se for apresentado atestado médico do qual conste que tal prática pode prejudicar a sua saúde ou a segurança no trabalho.

8 — O trabalhador com deficiência ou doença crónica não está sujeito à obrigação de prestar trabalho suplementar.

9 — O trabalhador com deficiência ou doença crónica é dispensado de prestar trabalho entre as 20 horas e as 7 horas do dia seguinte se for apresentado atestado médico do qual conste que tal prática pode prejudicar a sua saúde ou a segurança no trabalho.

CAPÍTULO X

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 72.^a

Organização de serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho

Independentemente do número de trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, a entidade empregadora é obrigada a organizar serviços de segurança, higiene e saúde visando a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

Cláusula 73.^a

Serviços de medicina do trabalho

As empresas são obrigadas a promoverem serviços de medicina do trabalho e de prevenção de acordo com o estabelecido na legislação em vigor.

Cláusula 74.^a

Princípio geral

Os empregadores instalarão obrigatoriamente os trabalhadores ao seu serviço nas condições de saúde, higiene e segurança previstas na lei.

CAPÍTULO XI

Comissão paritária

Cláusula 75.^a

Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária autónoma, composta por três representantes de cada uma das entidades signatárias, com competência para interpretar as normas deste contrato e ainda criar ou extinguir categorias profissionais.

2 — As comissões elaborarão o seu regulamento.

3 — Cada uma das partes indicará, por escrito, à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação deste CCT, os nomes dos respectivos efectivos, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros.

CAPÍTULO XII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 76.^a

Carácter globalmente mais favorável

1 — A presente convenção colectiva substitui todos os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriores e respectivas alterações aplicáveis aos trabalhadores representados pelas associações sindicais signatárias e às empresas representadas pela Associação Industrial do Minho.

2 — Nos precisos termos do número anterior, esta convenção colectiva considera-se globalmente mais favorável do que todos os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho substituídos, que ficam deste modo expressamente revogados.

Cláusula 77.^a

Sucessão de regulamentação

O presente contrato colectivo, elaborado ao abrigo do disposto no artigo 13.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, é considerado globalmente mais favorável que os anteriores instrumentos de regulamentação colectiva vigentes no sector, revogando assim o acordo de adesão plena do Sindicato Independente dos Trabalhadores do Sector Empresarial da Cerâmica, dos Cimentos, do Vidro e Actividades Conexas dos Distritos de Braga,

Porto e Viana do Castelo ao CCT celebrado entre a AIM — Associação Industrial do Minho e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2002, bem como a alteração salarial introduzida no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 2003.

Cláusula 78.^a

Aprendizagem

1 — As categorias de pintor, modelador e oleiro rodista poderão ter uma aprendizagem de dois anos.

2 — As restantes categorias não poderão ter uma aprendizagem superior a um ano.

3 — Não haverá aprendizagem para a categoria de auxiliar de serviços.

4 — Não haverá período de aprendizagem quando o trabalhador já tenha exercido as funções para a categoria que vai exercer numa outra entidade empregadora.

5 — Não haverá mais de 50% de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada categoria para a qual se prevê aprendizagem.

6 — O número de auxiliares de serviços não poderá exceder 10% do número total de trabalhadores da empresa, com arredondamento para o número superior no caso de o número obtido para aplicação daquela percentagem não corresponder à unidade.

7 — Os aprendizes, terminado o respectivo período de aprendizagem, passarão então a praticantes, situação em que não poderão permanecer para além de um ano.

Cláusula 79.^a

Densidades

Para os devidos efeitos, deverá ser respeitado o quadro de densidades constante do anexo I do presente contrato colectivo.

ANEXO I

Quadro de densidades

Classes	1	2	3	4	5	6
1. ^a	—	—	1	1	2	2
2. ^a	1	2	2	3	3	4

ANEXO II

Definição de categorias

Acabador. — É o trabalhador que acaba e retoca peças de cerâmica em cru, podendo fabricar asas e bicos e procedendo à sua colocação e acabamento.

Ajudante de forneiro. — É o trabalhador que auxilia o forneiro na sua missão, nomeadamente alimentando o forno sob orientação daquele.

Auxiliar de serviços. — É o trabalhador que executa todos os serviços necessários dentro da empresa não especificados nas categorias constantes deste anexo.

Cromador/roleiro. — É o trabalhador que, cortando ou não, aplica na loiça ou vidro cromos, decalques e papéis estampados, podendo ainda passar sobre os mesmos rolos, baeta ou escova.

Decorador manual. — É o trabalhador que executa serviços de pintura de objectos de cerâmica a pincel na generalidade.

Decorador à pistola. — É o trabalhador que executa serviços de pintura de cerâmica à pistola.

Engenheiro técnico. — É o trabalhador que tem por função organizar, adaptar e coordenar a planificação técnica fabril determinada pelos órgãos superiores da empresa.

Embalador. — É o trabalhador que embrulha ou embala os objectos acabados em caixas ou caixotes e executa todos os serviços inerentes à expedição.

Embrulhador. — É o trabalhador que executa as tarefas conducentes à preparação das peças de cerâmica para serem embaladas.

Encarregado. — É o trabalhador da empresa responsável pela orientação técnica e disciplinar necessária à boa execução dos trabalhadores da mesma.

Enfornador e desenfornador. — É o trabalhador que, fora ou dentro dos fornos, coloca ou retira os produtos a cozer ou cozidos (encaixados ou não) nas vagonetas, prateleiras, placas ou cestos.

Formista. — É o trabalhador que faz todas as madres, os moldes e as formas de gesso.

Forneiro. — É o trabalhador que, entre outras funções, é encarregado de efectuar as operações inerentes à cozedura. Quando a cozedura for feita por sistema eléctrico será qualificado como forneiro, e pago como tal, o trabalhador que tenha, entre outras, a função de regular o funcionamento dos fornos ou mufias e a responsabilidade de cozedura.

Lavador. — É o trabalhador que lava e seca, manual ou mecanicamente, peças de cerâmica.

Lixador. — É o trabalhador que lixa e prepara as peças, depois de cozidas, para a pintura.

Modelador. — É o trabalhador que faz o primeiro modelo, que servirá para tirar formas, madres ou moldes de gesso.

Motorista (pesados ou ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros ou pesados, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza veículo, pela carga que

transporta e orientação da carga e descarga. Verificação diária dos níveis de óleo e de água. Os veículos ligeiros em distribuição e os pesados terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

Oleiro formista ou de lambugem. — É o trabalhador que fabrica peças cerâmicas à forma por lambugem ou lastra.

Oleiro asador-colador. — É o trabalhador que prepara barro e fabrica as asas ou bicos, procedendo à sua colocação e acabamento.

Oleiro rodista. — É o trabalhador que, à roda, puxa o barro ou fabrica quaisquer peças.

Operador de máquina de prensar ou prensador. — É o trabalhador que opera com máquina de prensar, manual ou semiautomática.

Pintor manual. — É o trabalhador que executa serviços de pintura de objectos de cerâmica, a pincel, em pormenor.

Preparador de pasta. — É o trabalhador que, exclusiva e predominantemente, prepara, manual ou mecanicamente, a pasta de barro.

Porteiro ou guarda. — É o trabalhador profissional que vigia instalações fabris ou outras instalações e locais para as proteger contra incêndios e roubos ou para proibir a entrada a pessoas não autorizadas, fazendo rondas periódicas de inspecção; verifica se existem outras anomalias, tais como roturas de condutas de água ou gás ou riscos de incêndio; controla as entradas e saídas de pessoal e fiscaliza a respectiva marcação do ponto. Examina a entrada ou a saída de pessoal e fiscaliza a respectiva marcação do ponto. Examina, à entrada ou à saída, volumes e materiais, atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Por vezes é incumbido de registar entradas e saídas de pessoal e veículos.

Rebarbador. — É o trabalhador que rebarba e retoca peças em cru.

Torneiro. — É o trabalhador que torneia peças cerâmicas à máquina ou à mão ou exerce outros serviços compatíveis com a sua categoria.

Vidrador. — É o trabalhador que tem à sua responsabilidade a vidragem de todas as peças cerâmicas.

ANEXO III

Enquadramentos profissionais e tabelas de retribuições mínimas

(Em euros)

Grupo	Enquadramento	Tabelas salariais	
		Em vigor desde 1 de Janeiro de 2004	Em vigor a partir de 1 de Maio de 2005
1	Engenheiro técnico Encarregado Modelador de 1. ^a	569,50	586

(Em euros)

Grupo	Enquadramento	Tabelas salariais	
		Em vigor desde 1 de Janeiro de 2004	Em vigor a partir de 1 de Maio de 2005
2	Modelador de 2. ^a Motorista de pesados Oleiro rodista de 1. ^a	528	543
3	Decorador à pistola de 1. ^a Motorista de ligeiros Oleiro rodista de 2. ^a Oleiro asador-colador	472	486
4	Decorador à pistola de 2. ^a Formista de 1. ^a Forneiro Enfornador e desenfornador Preparador de pasta Vidrador	419,50	432
5	Cromadeiro-roleiro de 1. ^a Formista de 2. ^a Oleiro formista ou de lambugem de 1. ^a Oleiro jaulista de 1. ^a Operador de máquina de prensar ou prensador Pintor manual de 1. ^a Torneiro	408	420
6	Acabador de 1. ^a Cromador-roleiro de 2. ^a Decorador manual de 1. ^a Pintor manual de 2. ^a	404,50	416
7	Ajudante de forneiro Acabador de 2. ^a Decorador manual de 2. ^a Embalador Guarda ou porteiro Oleiro formista ou de lambugem de 2. ^a Oleiro jaulista de 2. ^a	401,50	413
8	Auxiliar de serviços Embrulhador Lavador Lixador Rebarbador	396,50	408
9	Praticante Aprendiz	299 296	308 305

Braga, 30 de Maio de 2005.

Pela Associação Industrial do Minho:

Carlos Gomes Ferreira, mandatário.

Pelo Sindicato Independente dos Trabalhadores do Sector Empresarial da Cerâmica, dos Cimentos, do Vidro e Actividades Conexas dos Distrito de Braga, Porto e Viana do Castelo:

Carlos Sousa Macedo, mandatário.

Depositado em 20 de Junho de 2005, a fl. 97 do livro n.º 10, com o n.º 136/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a Assoc. Nacional das Farmácias e o Sind. Nacional dos Farmacêuticos — Revisão global.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.^a

Âmbito pessoal e geográfico

1 — O presente contrato colectivo de trabalho (CCT) obriga todas as entidades patronais representadas pela Associação Nacional das Farmácias que exerçam a sua actividade de farmácia no território continental e nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores e os farmacêuticos representados pelo Sindicato Nacional dos Farmacêuticos.

2 — Este contrato abrange somente os farmacêuticos de oficina que trabalham por conta de outrem.

3 — Para efeitos do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º do Código do Trabalho, e nos termos dos artigos 552.º e 553.º do mesmo Código, a Associação Nacional das Farmácias declara que o presente CCT abrange directamente 1711 entidades empregadoras e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos declara que o presente CCT abrange directamente 1150 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — Este contrato entra em vigor, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e do Emprego*, nos termos legais, e é válido por 24 meses, salvo quanto à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, cuja vigência é de 12 meses, considerando-se sucessivamente prorrogado por iguais períodos enquanto qualquer das partes o não denunciar com a antecedência mínima de 90 dias em relação ao termo de cada um dos períodos de vigência, através de carta registada dirigida ao outro outorgante, acompanhada de uma proposta negocial.

2 — Em qualquer altura da sua vigência pode, porém, este contrato ser revisto total ou parcialmente por acordo entre as partes contratantes.

Cláusula 3.^a

Aplicação

O presente CCT aplica-se a todos os contratos individuais de trabalho, excepto na parte em que estes definirem cláusulas ou condições mais vantajosas para os farmacêuticos a que respeitem.

CAPÍTULO II

Direito ao trabalho

Cláusula 4.^a

Categorias profissionais

Os farmacêuticos abrangidos por este contrato colectivo classificam-se em:

- Director técnico;
- Farmacêutico-adjunto;

- c) Farmacêutico do 3.º ano;
- d) Farmacêutico do 2.º ano;
- e) Farmacêutico do 1.º ano.

Cláusula 5.^a

Funções

1 — Compete ao director técnico:

- a) Assumir a responsabilidade pela execução de todos os actos farmacêuticos praticados na farmácia, cumprindo-lhe respeitar e fazer respeitar os regulamentos referentes ao exercício da profissão farmacêutica, bem como as regras de deontologia, por todas as pessoas que trabalham na farmácia ou que têm qualquer relação com ela;
- b) Prestar ao público os esclarecimentos por ele solicitados, sem prejuízo da prescrição médica, e fornecer informações ou conselhos sobre os cuidados a observar com a utilização dos medicamentos, aquando da entrega dos mesmos, sempre que no âmbito das suas funções o julgue útil ou conveniente;
- c) Manter os medicamentos e substâncias medicamentosas em bom estado de conservação, de modo a serem fornecidos nas devidas condições de pureza e eficiência;
- d) Promover que na farmácia sejam observadas boas condições de higiene e segurança;
- e) Prestar a sua colaboração às entidades oficiais e promover as medidas destinadas a manter um aprovisionamento suficiente de medicamentos.

2 — Compete ao farmacêutico-adjunto coadjuvar o director técnico no exercício das suas funções e substituí-lo nas suas ausências e impedimentos, quando tal lhe for expressamente determinado.

3 — Compete ao farmacêutico coadjuvar o director técnico e o(s) farmacêutico(s)-adjunto(s) no exercício das suas funções.

O farmacêutico será promovido a farmacêutico-adjunto decorridos três anos de permanência naquela categoria.

Cláusula 6.^a

Admissão

1 — A admissão dos farmacêuticos definidos no presente CCT será feita a título experimental pelo período de 180 dias, durante os quais qualquer das partes poderá rescindir o contrato de trabalho, independentemente da invocação de justa causa ou de pagamento de qualquer indemnização.

2 — Findo o período experimental previsto no número anterior, a admissão torna-se efectiva, contando-se o tempo de serviço a partir da data de admissão provisória.

3 — No caso de a admissão se processar através de contrato a termo, o período experimental terá a seguinte duração:

- a) 30 dias para contratos de duração igual ou inferior a seis meses;

- b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

Cláusula 7.^a

Efeitos da não renovação da cédula ou carteira profissional, da sua suspensão ou da sua retirada

1 — A não renovação, por parte do farmacêutico, da sua cédula profissional, também designada carteira profissional, nos prazos e condições legais ou regulamentares, ou a sua suspensão, determina a inerente suspensão do contrato de trabalho.

2 — O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

3 — Se, por decisão que já não admita recurso, a cédula profissional ou a carteira profissional vier a ser retirada ao farmacêutico, o contrato de trabalho caduca logo que as partes tenham conhecimento de tal facto.

Cláusula 8.^a

Cessação do contrato

A cessação do contrato de trabalho rege-se pelo disposto no Código do Trabalho, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa.

Cláusula 9.^a

Proibição de despedimento

Os farmacêuticos nunca poderão ser despedidos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos, nomeadamente por defenderem os seus direitos sindicais, exercerem ou se candidatarem ao exercício de funções da sua Ordem ou em organismos sindicais, comissões de trabalhadores, instituições de previdência e, em geral, pela acção que em qualquer dessas qualidades hajam desenvolvido ou pela observância dos preceitos deontológicos a que se encontrem obrigados.

Cláusula 10.^a

Denúncia do contrato

1 — O farmacêutico tem direito a denunciar o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, que deverá comunicar por escrito com aviso prévio de 60 dias.

2 — No caso de o farmacêutico ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de 30 dias.

3 — Durante o período de aviso prévio, o farmacêutico poderá dispor até quatro horas por semana para procurar nova colocação.

Cláusula 11.^a

Transmissão da farmácia

1 — Em caso de transmissão, fusão ou incorporação da farmácia, os contratos de trabalho continuarão com a entidade adquirente, mantendo os farmacêuticos as regalias adquiridas.

2 — Os contratos de trabalho poderão manter-se com a entidade transmitente se essa prosseguir a sua actividade noutra farmácia, no caso de o farmacêutico anuir.

3 — Nos casos de transmissão obrigatória prevista pela lei, mesmo quando o novo proprietário seja farmacêutico e assuma a direcção técnica, o farmacêutico trabalhador mantém todos os seus direitos e regalias.

CAPÍTULO III

Prestação de trabalho

Cláusula 12.^a

Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho terá a duração máxima de quarenta horas semanais, distribuídas de segunda-feira a sábado.

2 — Os directores técnicos e farmacêutico definidos na cláusula 4.^a são obrigados ao cumprimento deste horário, salvo quando forem admitidos com horário específico, sem prejuízo das obrigações resultantes da legislação farmacêutica.

Cláusula 13.^a

Descanso semanal

O dia de descanso semanal é o domingo.

CAPÍTULO IV

Férias

Cláusula 14.^a

Direito a férias

O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto na lei.

Cláusula 15.^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 no número seguinte.

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

Cláusula 16.^a

Duração do período de férias

1 — O período anual de férias é o correspondente a 22 dias úteis.

2 — Para efeitos do previsto no número anterior, consideram-se como dias úteis os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados.

3 — Até cinco dias antes do início das suas férias os farmacêuticos abrangidos por este contrato, e que

tenham direito a gozar o período de férias referido no n.º 1, receberão da entidade patronal um subsídio correspondente a um mês de vencimento.

4 — Aos cônjuges, ascendentes ou descendentes ao serviço da farmácia será concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

5 — O farmacêutico admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito, nos termos da lei, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, tendo direito a um subsídio de férias proporcional ao período de férias.

Cláusula 17.^a

Direito a férias dos trabalhadores sazonais e dos trabalhadores contratados a termo

1 — Os trabalhadores sazonais e os trabalhadores contratados a termo têm direito a um período de férias, calculado nos termos previstos nas cláusulas 15.^a e 16.^a, n.º 5, consoante a duração do respectivo contrato.

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

3 — O período de férias resultante da aplicação do n.º 1 conta-se, para todos os efeitos, nomeadamente para o de passagem de eventual a permanente, como tempo de serviço.

Cláusula 18.^a

Retribuição durante as férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

3 — A redução do período de férias nos termos do n.º 2 da cláusula 39.^a não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

Cláusula 19.^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 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido ano anterior com o vencido no início desse ano, mediante acordo com o empregador.

Cláusula 20.^a

Marcação do período de férias

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

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito, caso exista e esteja legalmente constituída, a comissão de trabalhadores.

3 — No caso previsto do número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo nas farmácias a funcionar em praias ou termas, que pelos condicionalismos próprios tenham de ter no referido período de tempo laboração intensiva, ou no caso de a farmácia ter 10 ou menos trabalhadores.

4 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em períodos interpolados, desde que seja gozado um período de, pelo menos, 10 dias úteis seguidos.

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

Cláusula 21.^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 entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

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

Cláusula 22.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

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

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

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

Cláusula 23.^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 tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito, após seis meses completos de serviço, a gozar dois dias de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias de férias.

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 farmacêutico usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.

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

Cláusula 24.^a

Doença no período de férias

1 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo logo após a alta o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição aos limites previstos no n.º 3 da cláusula 20.^a

2 — Cabe ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, que podem ocorrer em qualquer período, aplicando-se neste caso o n.º 3 da cláusula anterior.

3 — A prova da doença prevista no n.º 1 é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, podendo o empregador, nos termos da lei, requerer a fiscalização da doença.

Cláusula 25.^a

Violação do direito a férias

Caso o empregador, com culpa, obste ao gozo das férias nos termos previstos na lei, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 26.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou o empregador o autorizar a isso.

2 — A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do tra-

balhador, dá ao empregador o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio, da qual metade reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

CAPÍTULO V

Formação

Cláusula 27.^a

Formação

1 — Os farmacêuticos poderão beneficiar de dois dias por semestre para frequência de acções de formação profissional, promovidas, participadas ou aprovadas pela Associação Nacional das Farmácias ou pela Ordem dos Farmacêuticos, ou promovidas por estabelecimentos de ensino superior que confirmam a licenciatura em Ciências Farmacêuticas.

2 — A participação dos farmacêuticos em acções de formação, ao abrigo do regime previsto na presente cláusula, está dependente de autorização prévia do director técnico da farmácia.

3 — Nos casos referidos nos números anteriores, a entidade empregadora concederá ao farmacêutico a necessária dispensa de comparência ao trabalho para frequência da mesma, sem perda de remuneração.

CAPÍTULO VI

Licença sem retribuição

Cláusula 28.^a

Termos e efeitos

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

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

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

Cláusula 29.^a

Direito ao lugar

1 — O trabalhador beneficiário da licença sem vencimento mantém o direito ao lugar.

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

CAPÍTULO VII

Feriados

Cláusula 30.^a

Feriados obrigatórios

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

Cláusula 31.^a

Feriados facultativos

1 — São ainda concedidos os feriados facultativos seguintes:

O feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital;
A terça-feira de Carnaval.

2 — Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

Cláusula 32.^a

Garantia da retribuição

O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, quer obrigatórios, quer facultativos, sem que a entidade patronal os possa compensar com trabalho suplementar.

CAPÍTULO VIII

Faltas

Cláusula 33.^a

Definição

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

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

3 — Para os efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4 — Quando seja praticado horário variável, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

Cláusula 34.^a

Tipos de faltas

- 1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2 — São consideradas faltas justificadas:
 - a) As dadas por altura do casamento, até 15 dias seguidos;
 - b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
 - c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
 - d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
 - e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
 - f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa de filho menor;
 - g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos do artigo 455.º do Código do Trabalho;
 - h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
 - i) As prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
 - j) As que por lei forem como tal qualificadas.
- 3 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 35.^a

Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

- 1 — No termos da alínea b) do n.º 2 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:
 - a) Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta;
 - b) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral.

2 — Aplica-se o disposto na alínea b) do número anterior ao falecimento de pessoas que vivam em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos na lei.

3 — São nulas e de nenhum efeito as normas dos contratos individuais de trabalho que disponham de forma diversa da estabelecida nesta cláusula.

Cláusula 36.^a

Comunicação e prova sobre faltas justificadas

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

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

3 — A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

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

5 — A entidade patronal pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida na presente cláusula, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 37.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

2 — Sem prejuízo do disposto na lei, determinam perda de retribuição, nomeadamente, as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) Dadas por motivos de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência respectivo;
- b) Dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea j) do n.º 2 da cláusula 34.^a, quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3 — Nos casos previstos na alínea e) 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 trabalhador por impedimento prolongado.

4 — No caso previsto na alínea h) do n.º 2 da cláusula 34.^a, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas

Cláusula 38.^a

Efeitos das faltas injustificadas

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

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.

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

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis dias interpolados num período de um ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

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

Cláusula 39.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, 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 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 40.^a

Cálculo do valor da retribuição horária

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

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

em que *Rm* é o valor da retribuição mensal e *n* o período normal de trabalho semanal.

CAPÍTULO IX

Trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes

Cláusula 41.^a

Direitos especiais

1 — As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes beneficiam da protecção que lhes é conferida pela lei.

2 — As trabalhadoras têm, nomeadamente, direito a uma licença por maternidade, com a duração prevista na lei, que à data de outorga do presente contrato colectivo está fixada em 120 dias consecutivos, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente nas férias e na antiguidade.

3 — Dos 120 dias referidos no número anterior, 90 deverão ser gozados imediatamente após o parto, podendo os restantes ser gozados total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

4 — Em caso de hospitalização da mãe ou da criança a seguir ao parto, a licença por maternidade poderá,

a pedido da trabalhadora, ser interrompida até à data em que cesse o internamento e retomada a partir de então até final do período.

5 — A trabalhadora terá ainda, sem prejuízo do seu vencimento e outras regalias previstas na lei, direito a usufruir de dois períodos diários, com a duração máxima de uma hora cada um, para aleitação natural.

6 — No caso de não haver lugar a aleitação natural, a mãe ou o pai têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer 1 ano.

7 — No caso de a mãe ou de o pai trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária referida nos n.ºs 5 e 6 é reduzida na proporção do respectivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a trinta minutos.

CAPÍTULO X

Deveres

Cláusula 42.^a

Deveres do farmacêutico e da entidade patronal

1 — São em geral deveres dos farmacêuticos:

- a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhe tiverem sido confinadas;
- b) Guardar segredo profissional;
- c) Obedecer à entidade patronal e superiores hierárquicos em tudo o que respeite ao trabalhador, salvo na medida em que as ordens e instruções dimanadas se mostrarem contrárias aos seus direitos, garantias e deveres deontológicos;
- d) Defender os interesses legítimos da entidade patronal;
- e) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- f) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhe tenha sido confiado;
- g) Proceder na sua vida profissional de forma a prestigiar não apenas a sua profissão como a própria entidade que representa;
- h) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;
- i) Informar com verdade, isenção, espírito de justiça e respeito dos seus subordinados;
- j) Actualizar os seus conhecimentos e cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- k) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato.

2 — São em geral deveres da entidade patronal:

- a) Tratar e respeitar o farmacêutico como seu colaborador;
- b) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Exigir de cada farmacêutico apenas as tarefas comportáveis com as respectivas categorias;
- e) Permitir aos farmacêuticos actualizar os seus conhecimentos e ainda cuidar do seu aperfeiçoamento profissional.

3 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contração do disposto no presente CCT dá ao farmacêutico a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com o direito à indemnização fixada na lei geral.

CAPÍTULO XI

Previdência

Cláusula 43.^a

Previdência

As entidades patronais e os farmacêuticos ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abrangem nos termos dos respectivos regulamentos.

CAPÍTULO XII

Remunerações

Cláusula 44.^a

Tabela salarial

As remunerações mínimas mensais dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato colectivo são as constantes do anexo I.

Cláusula 45.^a

Trabalho especial

1 — Sempre que o farmacêutico ou director técnico exerça funções que ultrapassem as descritas na cláusula 5.^a, nomeadamente as de gerência comercial da farmácia, terá direito a um suplemento mensal de 10% calculado sobre o vencimento mensal.

2 — Estas funções serão confiadas ao trabalhador farmacêutico através de delegação escrita da entidade patronal, que terá a duração de seis meses, renovável por iguais períodos.

3 — Se a entidade patronal pretender avocar as funções delegadas, deverá comunicá-lo ao trabalhador, por escrito, até 30 dias antes do termo do último período de seis meses.

4 — A não renovação das funções delegadas implica para o trabalhador a perda automática do suplementar referido no n.º 1.

5 — Se a entidade patronal não usar da faculdade referida no n.º 3, entende-se que renova a delegação por novo período de seis meses.

6 — Dentro de seis meses após a renovação, a entidade patronal não poderá delegar aquelas funções em qualquer outro trabalhador, sendo permitido, no entanto, voltar a delegá-las no mesmo trabalhador.

Cláusula 46.^a

Diuturnidades

1 — Os farmacêuticos abrangidos por este contrato têm direito a uma diuturnidade por cada três anos de antiguidade na farmácia, independentemente das fun-

ções que exercerem, até ao limite de cinco diuturnidades, cada uma no valor constante do anexo II.

2 — As diuturnidades previstas no número anterior poderão deixar de ser concedidas aos farmacêuticos se, entretanto, o respectivo vencimento, estabelecido voluntariamente pela entidade patronal, já for superior ao valor do ordenado mínimo da respectiva categoria acrescido da diuturnidade vencida.

Cláusula 47.^a

Trabalho suplementar

1 — Nos dias normais de trabalho em que as farmácias estiverem de serviço permanente, os directores técnicos e farmacêuticos receberão pelas horas prestadas, após oito horas de trabalho, as remunerações seguintes:

- Na primeira hora — o valor/hora acrescido de 25%;
- Nas horas seguintes, até às 22 horas — o valor/hora acrescido de 50% e mais 25% se for hora nocturna;
- Das 22 até às 9 horas do dia seguinte, o serviço permanente será remunerado por taxa fixa, nos termos e montantes constantes do anexo II.

2 — Para além das taxas fixas previstas no número anterior, as taxas de chamada pagas pelos utentes pertencem ao farmacêutico que faz a noite de serviço.

3 — O trabalho suplementar referido nas alíneas *a*) e *b*) do número anterior prestado aos domingos, nos períodos de descanso semanal complementar e em dias feriados é remunerado com acréscimo de 100% sobre os valores/hora obtidos nos termos das referidas alíneas *a*) e *b*).

4 — Os farmacêuticos que trabalhem nos domingos e feriados em que as farmácias estejam de serviço permanente deverão obrigatoriamente descansar num dos três dias seguintes.

5 — O trabalho suplementar poderá ser efectuado por outro farmacêutico. Porém, será o director técnico o responsável e orientador do farmacêutico que o substituir nas horas suplementares. O salário/hora do farmacêutico que for contratado para fazer as horas suplementares será o mínimo da tabela salarial respectiva proporcional ao número destas calculado pela fórmula legal:

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

em que *R* é o valor da remuneração base e *N* o número de horas semanais.

6 — Poderá a entidade patronal acordar com o farmacêutico horários desfasados, não podendo, porém, exceder as quarenta horas semanais do trabalho normal.

7 — O pagamento da disponibilidade do farmacêutico para efeito de atender chamadas urgentes nas localidades onde não for legalmente exigível a permanência na farmácia será exclusivamente o que resultar das taxas pagas pelos utentes.

Cláusula 48.^a

Subsídio de Natal

1 — A todos os farmacêuticos com um ano de serviço será atribuído o 13.º mês, o qual deverá ser pago até ao dia 15 de Dezembro.

2 — No caso de o farmacêutico não ter ainda completado naquela época um ano de serviço, ser-lhe-á atribuído o subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

Cláusula 49.^a

Subsídio de refeição

Por cada dia completo de trabalho efectivo prestado os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no montante constante do anexo II.

CAPÍTULO XIII

Quadro de densidades

Cláusula 50.^a

Quadro de densidades

1 — As grandes farmácias com número significativo de ajudantes técnicos devem ter um ou mais farmacêuticos auxiliares do director técnico para um controlo mais eficiente do pessoal não farmacêutico.

2 — Cada farmácia obedecerá ao seguinte quadro de densidades:

- a) Farmácias que tenham ao serviço até quatro ajudantes técnicos (inclusive) — um farmacêutico, que é o director técnico;
- b) Farmácias com cinco e até oito ajudantes técnicos (inclusive) — um director técnico e um farmacêutico;
- c) Farmácias com mais de nove ajudantes técnicos — um director técnico e dois farmacêuticos.

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

Cláusula 51.^a

Constituição da comissão paritária

1 — Logo que entre em vigor este CCT, será constituída uma comissão paritária, formada por um representante da Associação Nacional das Farmácias e outro do Sindicato, presidida por um terceiro, escolhido pelos árbitros de parte.

2 — A comissão considera-se constituída logo que empossados os respectivos membros.

3 — O mandato do representante de parte é, a todo o tempo, revogável e o do presidente terá a duração de um período, renovável, de seis meses.

4 — Juntamente com o representante efectivo será designado um suplente para substituir aquele nos seus impedimentos.

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

Cláusula 52.^a

Competência da comissão paritária

1 — Dar parecer sobre divergências de interpretação das cláusulas deste CCT.

2 — Exercer as atribuições que expressamente lhe são cometidas pelo presente CCT.

Cláusula 53.^a

Modo de funcionamento

1 — A comissão paritária reúne a solicitação de qualquer das partes.

2 — A iniciativa da convocação da comissão paritária pertence a qualquer representante das partes, que solicitará a comparência do presidente e do representante da outra parte através de meio idóneo.

3 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do presente CCT e são depositadas e publicadas nos termos da lei.

CAPÍTULO XV

Disposições finais

Cláusula 54.^a

CCT alterado e texto consolidado

1 — O presente CCT corresponde à alteração e consolidação dos CCT subscritos pelos outorgantes e publicados no *Boletim do Trabalho e do Emprego*, 1.ª série, n.ºs 2, de 15 de Janeiro de 1978, 16, de 29 de Abril de 1986, 4, de 29 de Janeiro de 1994, 29, de 8 de Agosto de 1996, 44, de 29 de Novembro de 1997, 44, de 29 de Novembro de 1998, 43, de 22 de Novembro de 1999, 44, de 29 de Novembro de 2000, 44, de 29 de Novembro de 2001, e 45, de 8 de Dezembro de 2002.

2 — O regime constante do presente CCT é globalmente mais favorável do que o previsto nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho referidos no número anterior.

ANEXO I

Remunerações mínimas

1 — As remunerações mínimas a que se refere a cláusula 44.^a do CCT são as que constam da tabela seguinte:

Categoria	Remuneração mínima mensal (em euros)
Director técnico	1 672,03
Farmacêutico-adjunto	1 552,11
Farmacêutico do 3.º ano	1 449,48
Farmacêutico do 2.º ano	1 297,26
Farmacêutico do 1.º ano	1 229,23

2 — As remunerações mínimas constantes do número anterior produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2005.

ANEXO II

1 — Diuturnidades (cláusula 46.^a) — € 2,49.

2 — Trabalho suplementar — taxas fixas [cláusula 47.^a, n.º 1, alínea c)]:

Noites de sábado para domingo ou de dia útil para feriado — € 110;

Noites de semana, de domingo para segunda-feira ou de dia feriado para dia útil — € 79.

3 — Subsídio de refeição (cláusula 49.^a) — € 4,64.

Os valores constantes dos números anteriores entram em vigor a partir do dia 1 de Janeiro de 2005.

Lisboa, 7 de Junho de 2005.

Pela ANF — Associação Nacional das Farmácias:

João Carlos Lombo da Silva Cordeiro, na qualidade de presidente da direcção.

Vítor Manuel Lopes Segurado, na qualidade de vice-presidente da direcção.

Pelo Sindicato Nacional dos Farmacêuticos:

Henrique Luís L. F. Reguengo da Luz, na qualidade de presidente da direcção.

Maria Luís Araújo Queirós, na qualidade de tesoureira da direcção.

Depositado em 20 de Junho de 2005, a fl. 96 do livro n.º 10, com o n.º 133/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a Assoc. dos Cabeleireiros de Portugal e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras — Texto consolidado.

Cláusula prévia

Successão de regulamentação

A entrada em vigor da presente convenção substitui as publicações desta convenção insertas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1978, com as alterações constantes no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 28, de 29 de Julho de 1982, 29, de 29 de Maio de 1984, 44, de 29 de Novembro de 1985, 47, de 22 de Dezembro de 1986, 48, de 29 de Dezembro de 1987, 3, de 22 de Janeiro de 1989, 3, de 22 de Janeiro de 1990, 6, de 15 de Fevereiro de 1991, 6, de 15 de Fevereiro de 1992, 8, de 28 de Fevereiro de 1993, 10, de 15 de Março de 1994, 10, de 15 de Março de 1995, 10, de 15 de Março de 1996, 9, de 8 de Março de 1997, 13, de 18 de Abril de 1998, 12, de 29 de Março de 1999, 15, de 22 de Abril de 2000, 21, de 8 de Junho de 2001, 23, de 22 de Junho de 2002, e 24, de 29 de Junho de 2003.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — Este contrato obriga, por uma parte, as entidades patronais representadas pela Associação dos Cabeleireiros de Portugal, que se dedicam às actividades de

penteados, arte e beleza e, por outra, todos os trabalhadores ao serviço das mesmas representados pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, nos distritos do Porto, Aveiro, Bragança, Guarda, Vila Real e Viana do Castelo.

2 — Este CCT é aplicado aos serviços aos utentes prestados nas actividades contidas no CAE-Rev 2: 959110 e 95100.

3 — O âmbito profissional é o constante da cláusula 9.^a e anexo.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente contrato entra em vigor a partir do 5.º dia posterior à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão a vigência de 12 meses, contados a partir de Janeiro de 2004 e serão revistas anualmente.

3 — As tabelas vigorarão por um período máximo de 12 meses.

4 — A denúncia deste CCT, na parte respeitante à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita decorridos até nove meses contados a partir da data referida no n.º 2 desta cláusula.

5 — A denúncia do CCT referido no n.º 1 pode ser feita decorridos dois anos contados a partir da referida data e renova-se por iguais períodos até ser substituído por outro que o revogue, assinado pelas partes subscritoras.

6 — As denúncias far-se-ão com o envio às demais partes contratantes através de carta registada com aviso de recepção, protocolo ou outro meio que faça prova da sua entrega à outra parte.

7 — As outras partes deverão enviar às partes denunciadas uma contraproposta até 30 dias após a recepção das propostas de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita a proposta desde que não apresente proposta específica para cada matéria, porém, ter-se-á como contraproposta a declaração da vontade de negociar.

8 — As partes denunciadas disporão de até 10 dias para examinar as contrapropostas.

9 — As negociações iniciar-se-ão nos primeiros 10 dias úteis, após os prazos definidos nos números anteriores.

10 — A convenção denunciada manter-se-á até à entrada em vigor de outra que a revogue, assinada pelas partes.

11 — Serão enviadas ao Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho cópias das propostas e contrapropostas.

12 — Na reunião protocolar deve(m) ser definida(s) qual(ais) a(s) entidade(s) para secretariar o processo de revisão.

Cláusula 3.^a

Condições de admissão

1 — É proibida a admissão de menores de 16 anos ou trabalhadores que não tenham as habilitações legais mínimas.

2 — A entidade patronal, ao admitir um novo trabalhador até essa data ao serviço de outra entidade patronal da mesma actividade, obriga-se a respeitar as regalias abrangidas por este contrato e pelo trabalhador, adquiridas ao serviço da entidade patronal imediatamente anterior. As regalias só serão respeitadas com o acordo das partes, feito por escrito, não podendo ser, no entanto, inferiores às contidas neste contrato.

Cláusula 4.^a

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores, qualquer que seja a sua categoria, é feita a título experimental no 1.º mês, durante o qual qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem qualquer compensação ou indemnização, obrigando-se contudo, a avisar a parte que pretender a rescisão do contrato com uma antecedência de oito dias.

2 — Sempre que o trabalhador o solicite, a admissão, a título experimental, deverá ser participada ao Sindicato no prazo de 15 dias a contar da entrada do trabalhador ao serviço com as seguintes informações: nome, residência, categoria, retribuição e datas de admissão e nascimento.

Cláusula 5.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador, para efeitos de substituição temporária, entende-se feita sempre a título provisório, mas somente durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito, assinado por ambas as partes.

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

3 — Quando a caducidade ocorra após seis meses de duração da substituição, cessa a obrigação de aviso prévio, tendo, porém, o trabalhador substituto o direito a uma compensação de um mês por cada ano completo de serviço. Para efeitos deste, a fracção do 1.º ano, superior a seis meses, conta-se sempre como ano completo de serviço.

4 — Sempre que o trabalhador substituto continue no serviço por mais de 20 dias após o reinício do serviço do substituído, a sua admissão será considerada, para todos os efeitos, como definitiva a contar da data da admissão provisória, podendo, porém, ocupar lugar e funções diferentes sem prejuízo da remuneração auferida.

Cláusula 6.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito a higiene e segurança de trabalho e doenças profissionais;
- b) Prestar ao Sindicato todos os esclarecimentos que sejam pedidos sobre os trabalhadores sindicalizados ao serviço e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente contrato;
- c) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste contrato;
- d) Passar certificados de trabalho aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados, donde conste, além da categoria, a data de admissão e respectivo vencimento;
- e) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido de funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- f) Facultar, sem prejuízo de retribuição, aos trabalhadores que frequentemente estabelecimentos de ensino oficial, particular ou equivalente o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes a assistência às aulas nos termos da cláusula 32.^a, «Regalias para a frequência de cursos oficiais ou equivalentes»;
- g) Segurar todos os trabalhadores pelo risco de acidentes de trabalho;
- h) Que todo o material eléctrico inerente à profissão de barbeiro ou cabeleireiro de homens seja obrigatoriamente fornecido pela entidade patronal.

Cláusula 7.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou benefícios das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho do contrato individual de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição;
- d) Em caso algum baixar a categoria do trabalhador;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho desde que essa transferência lhe cause prejuízos graves e sérios, nomeadamente a diminuição na média da retribuição;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviço dos trabalhadores;
- g) Despedir um trabalhador em contravenção com o presente contrato.

2 — A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência do local de trabalho.

3 — A prática por parte da entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, nos termos da alínea *a*) do n.º 1 desta cláusula.

4 — Constitui violação das leis de trabalho, como tal punida, a prática dos actos previstos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

Cláusula 8.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os seus superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeita a execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Guardar lealdade e fidelidade à entidade patronal, nomeadamente não exercendo a profissão por conta-própria ou alheia em concorrência com ela nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de trabalho ou segredos profissionais, nem praticar a profissão clandestinamente;
- e) Velar pela conservação e boa utilização dos instrumentos de trabalho e produtos que lhes forem confiados pela entidade patronal;
- f) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

§ único. O dever de obediência a que se refere a alínea *c*) desta cláusula respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aquela lhe for atribuída.

Cláusula 9.^a

Definição funcional de categorias

As categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos por este contrato são as seguintes:

1) De barbeiros (cabeleiros de homens):

- a) Cabeleiro completo de homens — o profissional que, para além de executar corte de cabelo à navalha, penteados à escova e coloração de cabelo, executa também permanentes e descolorações no cabelo e desfrisagem;
- b) Oficial especializado — o profissional que executa corte de cabelo à navalha, penteado à escova, corte de cabelo normal, corte de barba, lavagem de cabeça e coloração de cabelo;

- c) Praticante (meio-oficial) — o que executa o corte normal de cabelo, corte de barba, lavagem de cabeça e penteado à escova, sob a orientação de um profissional mais categorizado;
- d) Aprendiz — o que, estando em regime de aprendizagem, trabalha sob orientação de um profissional mais categorizado;

2) De cabeleiros de senhoras:

- a) Cabeleiro completo — o profissional que, para além de executar as tarefas próprias das restantes categorias profissionais, executa também penteados de arte, penteados históricos e procede a aplicação de postigos;
- b) Oficial especializado — o profissional que ao executar funções das categorias seguintes faz também ondulações a ferro, penteados de noite, caracóis a ferro, diagnósticos técnicos e as preparações químicas resultantes deste diagnóstico;
- c) Praticante — o profissional que, para além de executar tarefas próprias de ajudante (de cabeleiro), executa também corte de cabelo, penteados e *mise-en-plis*;
- d) Ajudante — o profissional que faz lavagem de cabeça, isola e enrola o cabelo para permanentes, aplica tintas e faz descolorações, coloca rolos e executa secagem de cabelos com secador de mão, prestando ainda auxílio aos profissionais precedentes;
- e) Aprendiz — o profissional que, estando em regime de aprendizagem, trabalha sob a orientação de um profissional mais categorizado.

§ único. O acesso às categorias de praticantes apenas é permitido aos profissionais das categorias imediatamente inferiores com o período mínimo de um ano de prática e aprovação no exame respectivo de acordo com a cláusula 15.^a;

3) De ofícios correlativos:

- a) Manicura — o profissional que trata do embelezamento das mãos e (ou) arranjo das unhas;
- b) Calista — o que procede à extracção dos calos e de calosidades dos pés e arranjo das unhas dos pés;
- c) Massagista de estética — o que executa massagens de estética;
- d) Esteticista — o que executa tratamento de beleza;
- e) Oficial de posticeiro — o que procede à implantação de cabelos na tela, preparação e composição de postigos e entretecido;
- f) Ajudante de posticeiro — o que procede à preparação de cabelo para implantação na tela e à execução de franjas crescentes e monturas;
- g) Pedicura — o que trata do embelezamento dos pés e (ou) arranjo de unhas;

- h) Auxiliar de recepção — pessoa que recebe o(a) cliente e o(a) encaminha para o profissional respectivo, com vista à execução dos serviços pretendidos, faz marcações de serviços, atende o telefone, podendo ainda fazer serviço de caixa;
- i) Aprendiz — o que, estando em regime de aprendizagem, trabalha sob a orientação de um profissional mais categorizado.

Cláusula 10.^a

Carteira profissional

Todo o profissional tem de possuir uma carteira profissional passada pelo Sindicato, de que conste a categoria profissional, que será autenticada pela entidade patronal que esteja oficialmente autorizada a fazê-lo.

Cláusula 11.^a

Obrigatoriedade na utilização da carteira profissional

Nenhum profissional poderá exercer a correspondente actividade profissional sem estar munido da respectiva carteira profissional.

§ 1.º A apresentação da carteira profissional é obrigatória sempre que exigida pela direcção e trabalhadores do Sindicato, pelos trabalhadores da Inspecção do Trabalho ou pela entidade patronal.

§ 2.º As carteiras profissionais deverão ser revalidadas anualmente, no mês de Fevereiro, pelo Sindicato, devendo a direcção do Sindicato avisar os associados até ao fim do mês de Dezembro anterior.

Cláusula 12.^a

Quadros de pessoal

As entidades patronais ficam obrigadas a organizar e remeter à Secretaria de Estado do Trabalho, em duplicado, e ao Sindicato, em triplicado, até 60 dias à entrada em vigor do presente contrato e nos anos seguintes, de acordo com a legislação em vigor, um quadro de pessoal ao seu serviço abrangido pelo presente contrato, do qual constem os seguintes elementos em relação a cada trabalhador: nome completo, por ordem alfabética, data de nascimento, admissão, última promoção, categoria, ordenado, número de carteira profissional e o número de associado do Sindicato.

Cláusula 13.^a

Registo dos desempregados

Quando as entidades patronais pretendam admitir ao seu serviço qualquer trabalhador, devem consultar os registos de desempregados das delegações da Secretaria de Estado do Trabalho e do Sindicato.

Cláusula 14.^a

Admissão ou promoção para cargo de chefia

As admissões ou promoções para cargo de chefia devem ter sempre em conta, prioritariamente, os tra-

balhadores da firma que necessariamente e em casos de promoção terão a preferência para o preenchimento dos referidos cargos.

Cláusula 15.^a

Ensino e aprendizagem

A Associação dos Cabeleireiros de Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal obrigam-se a cooperar com o melhor interesse e boa vontade na orientação e direcção da escola profissional de que foram instituidores e cuja finalidade é essencialmente a seguinte:

- a) Ministar ensinamentos de ordem técnica e profissional relativos às actividades integradas naqueles organismos;
- b) Efectuar exames profissionais;
- c) Promover e colaborar em realizações de ordem artístico-profissional, como concursos, demonstrações, palestras ou outras de natureza semelhante que visem o aproveitamento técnico ou, de modo geral, a valorização profissional dos elementos da classe.

Cláusula 16.^a

Entidade examinadora

A Escola Profissional dos Trabalhadores Barbeiros, Cabeleireiros e Ofícios Correlativos e o Instituto do Emprego e Formação Profissional são as únicas entidades competentes para efectuar exames.

Cláusula 17.^a

Tempo de aprendizagem

1 — A duração do período de aprendizagem é de dois anos.

2 — Logo que completem o período de aprendizagem os aprendizes ascenderão à categoria de:

Ajudante no sector de cabeleireiros de senhoras;
Praticante ou meio oficial no sector de cabeleireiro de homens.

Cláusula 18.^a

Promoções dos aprendizes

Os aprendizes que devam ser promovidos, se no estabelecimento onde trabalham não houver vaga, ficarão em regime de supranumerários, sem prejuízo da remuneração que lhes devia caber caso houvesse vaga.

§ único. Das promoções previstas nesta cláusula não poderão resultar despedimentos dos titulares da categoria profissional da qual a promoção se deu nem dos que tenham direito à promoção.

Cláusula 19.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para todos os trabalhadores abrangidos por este contrato é de quarenta

e duas horas, distribuídos de segunda-feira a sábado com os seguintes horários:

No concelho do Porto:

a) Barbeiros (cabeleiros de homens):

1) De segunda-feira a sexta-feira:

Abertura — 9 horas;

Encerramento — 20 horas;

Encerramento intermediário — das 13 às 16 horas;

2) Ao sábado:

Abertura — 8 horas e 30 minutos;

Encerramento 13 horas;

b) Cabeleiro de senhoras:

1) De segunda-feira a sexta-feira:

Abertura — 9 horas e 30 minutos;

Encerramento — 19 horas e 30 minutos;

Encerramento intermediário — das 12 horas e 30 minutos às 14 horas e 30 minutos;

2) Ao sábado:

Abertura — 8 horas e 30 minutos;

Encerramento 13 horas.

Nos restantes concelhos deverão ter-se em atenção as respectivas disposições camarárias sobre a abertura e encerramento dos estabelecimentos.

2 — Qualquer estabelecimento de cabeleiro de senhoras poderá ter um horário de trabalho por turnos desde que a entidade patronal e trabalhadores o estabeleçam, estando para isso os estabelecimentos abertos conforme a autorização camarária. Neste caso será enviada a acta do acordo ao Sindicato.

§ único. Haverá em cada um dos períodos de laboração uma tolerância de trinta minutos para ulatimação dos trabalhos entretanto iniciados. Em relação ao turno do primeiro período, a tolerância será compensada no início do segundo período. Em relação ao segundo período será considerado trabalho extraordinário em termos legais ou compensado no primeiro período do dia seguinte.

Cláusula 20.^a

Atrasos de comparência

1 — A entrada dos trabalhadores pode verificar-se até quinze minutos após o horário fixado, desde que a soma destes atrasos não ultrapasse noventa minutos no decurso de um mês.

2 — Os atrasos de comparência até ao limite fixado no número anterior são havidos como justificados e não produzem qualquer efeito na remuneração ou nas férias, mas todos os atrasos diários verificados depois de atingir aquele limite serão descontados na remuneração ou nas férias.

Cláusula 21.^a

Período de lanche

Na segunda metade do segundo período de trabalho, o mesmo deve ser interrompido pelo período de

quinze minutos para o trabalhador lanchar, não produzindo qualquer efeito na remuneração, nas férias ou em qualquer outro direito.

Cláusula 22.^a

Descanso semanal e feriados

O descanso semanal é ao domingo.

§ único. É obrigatória a suspensão da actividade nos dias decretados como feriados de encerramento obrigatório, nos dias de feriado municipal e na terça-feira de Carnaval.

Cláusula 23.^a

Trabalho extraordinário

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

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

3 — O trabalho extraordinário só pode ser prestado quando ocorram motivos imprevisíveis e em caso algum poderá exceder o limite de duas horas diárias ou sessenta anuais.

Cláusula 24.^a

Salários mínimos

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato são asseguradas as retribuições mínimas constantes do anexo.

2 — A empresa é obrigada a entregar ao trabalhador no dia de pagamento da retribuição um talão preenchido de forma indelével no qual figurem o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e a horas extraordinárias, subsídios, descontos, número da caixa de previdência e o montante líquido a receber.

3 — O pagamento deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês ou semana, nunca ultrapassando dez minutos para além do trabalho.

4 — Aos profissionais constantes das alíneas a), b) e e) do n.º 1 da cláusula 9.^a caberá ainda a percentagem de 50% do apuro total semanal ou mensal desses profissionais, deduzidos que forem 15% desse apuro para despesas da entidade patronal, sempre que tal apuro seja superior ao dobro das retribuições mínimas fixadas para aqueles profissionais, e segundo a seguinte fórmula:

$$\text{Percentagem} = \frac{\text{Apuro total} - 15\%}{2}$$

Por apuro total semanal ou mensal entende-se o apuro do trabalhador excluído das aplicações e eventuais impostos sobre serviços.

§ 1.º Para efeito do que o número anterior contém, todos os industriais de barbearia devem possuir folhas do apuro, fornecidas e autenticadas pela associação

industrial que os representa, onde os profissionais registarão o valor dos seus trabalhos, acto contínuo à prestação dos mesmos.

§ 2.º Todos os trabalhadores do sector de cabeleireiro de homem terão direito a 10% sobre o lucro nos produtos vendidos aos clientes por aqueles atendidos. Tratando-se, porém, de aplicações de lacas, loções faciais, ampolas, champôs, perfumes e cremes a percentagem subirá para 20%.

Cláusula 25.^a

Remuneração do trabalho extraordinário

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

- 1) Horas diurnas:
 - a) Barbeiro-cabeleireiro de homens — a 1.^a hora será paga com 25% do acréscimo e as restantes horas serão pagas com 50% de acréscimo;
 - b) Cabeleireiro de senhoras — serão pagas com 50% de acréscimo;
- 2) Horas nocturnas — nas horas nocturnas haverá um acréscimo de 25% sobre as horas diurnas referidas no número anterior;
- 3) O trabalho prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado obrigatório é remunerado com o acréscimo de 100%;
- 4) O trabalhador, quando preste trabalho nos dias indicados no n.º 3 desta cláusula, terá direito a um dia de descanso, a gozar num dos três dias subsequentes, salvo quando aquele trabalho seja inferior a meio dia, em que o descanso não poderá ser inferior àquela fracção de tempo.

Cláusula 26.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores com um ou mais anos de serviço efectivo têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro receberão a importância proporcional aos meses de serviço.

3 — Cessando o contrato, o subsídio será pago, de acordo com o número anterior, na data da referida cessação.

4 — O subsídio referido nos n.ºs 1 e 2 deverá ser pago até oito dias antes do dia 25 de Dezembro.

5 — No ano da suspensão o trabalhador terá direito a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço efectivo prestado nesse ano. No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço efectivo até 31 de Dezembro, a contar da data do regresso.

6 — Sem prejuízo da retribuição mínima fixada relativamente aos profissionais constantes das alíneas a), b) e c) do n.º 1 da cláusula 9.^a, o subsídio de Natal

será sempre calculado com base na média dos salários das últimas 12 semanas ou três meses, conforme a retribuição seja semanal ou mensal, anteriores a 12 de Dezembro do ano a que respeita, não se contando, porém, o tempo de férias, se gozadas nesse período.

Cláusula 27.^a

Período de férias

1 — a) Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar, em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição, 30 dias de férias.

b) Os trabalhadores admitidos até ao fim do 1.º semestre, depois de 60 dias de serviço, têm direito a gozar, nesse ano, um período de 10 dias de férias.

2 — O direito de férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente àquele a que diga respeito.

§ 1.º Cessando o contrato de trabalho a retribuição correspondente ao período de férias vencido, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição corresponde a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

§ 2.º A época de férias deverá ser marcada de comum acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores. Na falta de acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias no período decorrente entre 1 de Maio e 31 de Outubro, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada, sendo fixado um sistema rotativo anual com preferência inicial os trabalhadores mais antigos.

§ 3.º O período de férias será gozado em dias seguidos. Por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, poderão as férias ser fraccionadas em dois períodos.

§ 4.º Sempre que possível, os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa gozarão férias simultaneamente, se nisso tiverem conveniência.

§ 5.º Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas férias antes da sua incorporação, salvo se nesse ano já as tiverem gozado, devendo para o efeito avisar a entidade patronal logo que convocados, mas sempre a tempo de as poder gozar.

§ 6.º Será elaborado um mapa de férias, que a entidade patronal afixará nos locais de trabalho, até ao dia 15 de Maio do ano em que as mesmas vão ser gozadas.

Cláusula 28.^a

Subsídio de férias

1 — A entidade patronal pagará a todos os trabalhadores, antes do início das férias, um subsídio em dinheiro igual à retribuição correspondente ao período de férias, sem prejuízo da retribuição normal.

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

3 — Relativamente aos profissionais do sector de barbearia (cabeleireiro de homens) a que respeitam as alíneas a), b) e c) do n.º 1 da cláusula 9.^a, o cálculo da remuneração das férias e o correspondente subsídio de férias terá por base a média das remunerações auferidas

nas últimas 12 semanas ou três últimos meses, conforme o pagamento seja semanal ou mensal.

Estes prazos referem-se ao tempo imediatamente anterior ao início das férias do primeiro empregado ao serviço da entidade patronal.

Cláusula 29.^a

Faltas

I — Definição

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

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

3 — Para os efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4 — Quando seja praticado horário variável, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

II — Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos do que se transcreve no n.º III;
- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- e) As motivadas pela 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;
- f) As prévia ou posteriormente autorizados pela entidade patronal.

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

III — Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1 — O trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Até cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta;
- b) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral.

2 — Até dois dias consecutivos por falecimento de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores.

3 — São nulas e de nenhum efeito as normas dos contratos individuais ou instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que disponha de forma diversa da estabelecida n.º III.

Cláusula 30.^a

Despedimentos

Ficam proibidos os despedimentos sem justa causa.

Cláusula 31.^a

Direitos especiais das mulheres trabalhadoras

a) Durante a gravidez é vedado às mulheres trabalhadoras o desempenho de tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico e tarefas que impliquem posições incómodas. Têm de ser imediatamente transferidas para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da remuneração correspondente à sua categoria.

Podem interromper o trabalho diário por um total de duas horas, repartido por um máximo de dois períodos, para a assistência aos filhos durante os primeiros seis meses após o parto e pelo total de uma hora nos seis seguintes, repartindo de igual forma, sem diminuição de retribuição nem redução de qualquer outro direito.

É vedada às mulheres trabalhadores a prestação de trabalho depois das 20 horas.

As trabalhadoras grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho sem perda de retribuição habitual, devendo para o efeito apresentar documento comprovativo.

Cláusula 32.^a

Regalias para a frequência de cursos oficiais ou equivalentes

1 — Com o objectivo de colaborar na promoção cultural dos trabalhadores, a entidade patronal concederá as seguintes regalias:

- a) Dispensa até uma hora por dia durante o funcionamento dos cursos, sem prejuízo da remuneração, sempre que necessário;
- b) Faltar em cada ano civil, sem perda de retribuição, o tempo indispensável à prestação de provas de exame, no máximo de 10 dias.

2 — Para poderem beneficiar das regalias constantes do número anterior, os trabalhadores terão de fazer prova da sua condição de trabalhadores-estudantes.

3 — As regalias previstas no n.º 1 desta cláusula cessarão automaticamente logo que, em qualquer altura e por qualquer motivo, o trabalhador perca a possibilidade de transitar para o ano seguinte ou, encontrando-se no último ano, não possa concluir o curso.

Cláusula 33.^a

Comissão arbitral

Quaisquer dúvidas de interpretação ou lacunas surgidas da presente regulamentação deverão ser subme-

tidas à apreciação de uma comissão composta por um representante do Sindicato, um representante da Associação e um terceiro elemento eleito de comum acordo pelos dois primeiros e que terá voto de desempate em qualquer decisão a tomar.

Cláusula 34.^a

Disposições transitórias

A cláusula 27.^a, referente ao período de férias a gozar, unicamente terá aplicação a partir de 1978.

Cláusula 35.^a

No sector de barbeiros ou cabeleireiros de homens não existirá a categoria de manicura, cuja actividade, contudo, ficará sujeita, neste sector, a negociação entre as partes com profissão por conta própria.

§ único. Nos estabelecimentos do sector que mantêm manicuras em relação de trabalho subordinado, este só cessará por mútuo acordo das partes, devidamente reduzido a escrito.

Cláusula 36.^a

Quotização sindical

Em relação aos trabalhadores que por escrito manifestem interesse em que sejam as entidades patronais a enviar o produto das quotizações ao Sindicato, aquelas obrigam-se a enviar ao mesmo as quotizações deduzidas nos salários dos trabalhadores ao seu serviço, até ao dia 10 do mês seguinte ao da dedução, desde que haja acordo, para o efeito, entre a entidade patronal e o trabalhador.

ANEXO

Tabela salarial

De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004

(Em euros)		
	A	B
1 — Cabeleireiro de homens		
Cabeleireiro(a) completo(a)	410,31	407,45
Oficial especializado(a)	402,62	399,94
Meio-oficial/praticante	380,10	380,10
Aprendiz:		
1.º ano	293,89 (*)	293,89 (*)
2.º ano	367,36	367,36
Pessoal adventício	25	25
2 — Cabeleireiro de senhoras		
Cabeleiro(a) completo(a)	410,21	410,21
Oficial de cabeleiro(a)	402,62	399,94
Praticante	396,02	394,63
Ajudante	380,10	380,10
Aprendiz:		
1.º ano	293,89 (*)	293,89 (*)
2.º ano	367,36	367,36
3 — Oficinas correlativas		
Manicuro(a)	379,64	379,64
Massagista estética	411,96	406,32
Esteticista	404,53	400,49

(Em euros)

	A	B
Oficial posticeiro(a)	404	399,94
Ajudante posticeiro(a)	380,66	380,66
Pedicuro(a)	380,66	380,66
Calista	380,66	380,66
Auxiliar de recepção	371,58	371,58
Aprendiz:		
1.º ano	293,89 (*)	293,89 (*)
2.º ano	367,36	367,36

(*) Salário mínimo nacional.

ANEXO

Tabela salarial

De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005

(Em euros)

	A	B
1 — Cabeleireiro de homens		
Cabeleireiro(a) completo(a)	422,62	419,67
Oficial especializado(a)	414,70	411,94
Meio-oficial/praticante	391,51	391,51
Aprendiz:		
1.º ano	302,71 (*)	302,71 (*)
2.º ano	378,38	378,38
Pessoal adventício	25,75	25,75
2 — Cabeleireiro de senhoras		
Cabeleiro(a) completo(a)	422,25	422,52
Oficial de cabeleiro(a)	414,70	411,94
Praticante	407,90	406,47
Ajudante	391,51	391,51
Aprendiz:		
1.º ano	302,71 (*)	302,71 (*)
2.º ano	378,38	378,38
3 — Oficinas correlativas		
Manicuro(a)	391,03	391,03
Massagista estética	424,32	418,51
Esteticista	416,67	412,50
Oficial posticeiro(a)	416,12	411,94
Ajudante posticeiro(a)	392,08	392,08
Pedicuro(a)	392,08	392,08
Calista	392,08	392,08
Auxiliar de recepção	382,73	382,73
Aprendiz:		
1.º ano	302,71 (*)	302,71 (*)
2.º ano	378,38	378,38

(*) Salário mínimo nacional.

Notas

1 — A tabela B aplica-se apenas às entidades patronais cujo quadro de pessoal não exceda três trabalhadores.

2 — Sem prejuízo das condições mais favoráveis acordadas no presente contrato, mantém-se em vigor a regulamentação de trabalho actualmente aplicável ao sector.

Declaração dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea b) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos

pela presente convenção de trabalho 1500 empresas e 6000 trabalhadores.

29 de Março de 2005.

Pela Associação dos Cabelheiros de Portugal:

Alberto Marinho, mandatário.
Manuel Gonçalves da Fonseca, mandatário.

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

Jorge Manuel da Silva Pinto, mandatário.
Manuel Domingos Pinto Vieira, mandatário.

Depositado em 17 de Junho de 2005, a fl. 96 do livro n.º 10, com o n.º 131/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2005, de 27 de Agosto.

CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada por CCT, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 1981, e última revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2004, texto consolidado, abrange, por um lado, as empresas de comércio a retalho (CAE 52110, 52112, 52120, 52200, 52210, 52230, 52250, 52260, 52270, 52320, 52330, 52400, 52410, 52420, 52421, 52422, 52430, 52431, 52432, 52440, 52441, 52442, 52443, 52444, 52450, 52451, 52452, 52460, 52461, 52462, 52463, 52472, 52481, 52483, 52484, 52485, 52486, 52487, 52488, 52500, 52600, 52610, 52620, 52621, 52622, 52623, 52630, 52720, 52730 e 52740) filiadas nas associações patronais outorgantes e, por outro, os trabalhadores representados pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

2 — A presente CCT abrange todo o distrito de Aveiro.

3 — O âmbito profissional é o constante do anexo I.

4 — Os outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento do depósito desta CCT e das suas subsequentes alterações, o respectivo regulamento de extensão a todos os trabalhadores e a todas as empresas que desenvolvam a actividade de comércio retalhista no distrito de Aveiro não filiadas nas associações outorgantes.

5 — Esta CCT abrange 823 empresas e 1864 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 —

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária entram em vigor no dia 1 de Janeiro de 2005 e vigorarão por um período de 12 meses.

3 — As matérias que não são objecto desta alteração, constantes da CCT publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2004, mantêm-se em vigor até serem substituídas.

ANEXO I

Tabela salarial — 2005

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações (em euros)
1	Director de serviços Analista de informática	619,20
2	Chefe de escritório Chefe de serviços Chefe de divisão Contabilista Tesoureiro Programador Gerente comercial	597,20
3	Chefe de vendas Encarregado geral Encarregado de loja Operador-encarregado	555,90
4	Chefe de secção Chefe de compra Guarda-livros Caixeiro-encarregado Inspector de vendas Operador especializado Caixeiro Secretário de direcção Técnico administrativo	539,40
5	Correspondente em línguas estrangeiras ... Esteno-dactilógrafo Caixeiro principal Operador de computador Escriturário especializado	533,90
6	Primeiro-escriturário Ajudante de guarda-livros Primeiro-caixeiro Prospector de vendas Técnico de vendas Caixeiro-viajante Fiel de armazém Expositor-decorador Operador Aprovador de madeiras Operador de registo de dados	498,10

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações (em euros)
7	Segundo-escriturário Perfurador-verificador Segundo-caixeiro Caixeiro de praça Caixeiro de mar Conferente Demonstrador	478,80
8	Terceiro-escriturário Terceiro-caixeiro Operador de telex Propagandista Telefonista Cobrador Estagiário para operador de computador	434,80
9	Caixa de comércio Distribuidor Operador-ajudante Estagiário para operador de registo de dados	415,50
10	Embalador Operador de máquinas de embalar Servente	389,80
11	Estagiário de grau II Contínuo Porteiro e guarda	389,80
12	Estagiário de grau I Caixeiro-ajudante do 2.º ano	389,80
13	Caixeiro-ajudante do 1.º ano Servente de limpeza Praticante de armazém do 2.º ano	389,80
14	Praticante de armazém do 1.º ano Paquete até 17 anos	389,80
15	Guarda-livros em regime livre (uma hora por dia ou um dia por semana)	192,70
16	Servente de limpeza (uma hora por dia) ...	3,90

Abono mensal para falhas (cláusula 19.^a, n.º 5) — € 18,10.

Aveiro, 2 de Maio de 2005.

As associações patronais:

Pela Associação Comercial de Aveiro:

Ricardo Videira, vice-presidente da direcção.
Nuno Oliveira, secretário de direcção.

Pela Associação Comercial de Ovar e São João da Madeira:

Albertino Oliveira, mandatário.

Pela Associação Comercial de Oliveira de Azeméis e Vale de Cambra:

Albertino Oliveira, mandatário.

As associações sindicais:

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

Andrea Isabel Araújo Doroteia, mandatária.

Depositado em 20 de Junho de 2005, a fl. 96 do livro n.º 10, com o n.º 134/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a UACS — União de Assoc. do Comércio e Serviços e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

Alteração salarial e outras ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 19, de 22 de Maio de 1995, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 26, de 15 de Julho de 2004.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — Este CCT obriga, por um lado, as empresas que no distrito de Lisboa exerçam as actividades comerciais de:

Retailista;
Mista de retalhista e grossista (mista de retalho e armazenagem, importação e ou exportação); e
Grossista (armazenagem, importação e ou exportação);

bem como oficinas de apoio ao seu comércio, representadas pelas associações patronais outorgantes e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos signatários, qualquer que seja a sua categoria ou classe.

2 — Sem prejuízo do número anterior, este CCT é também aplicável às empresas filiadas na Associação dos Comerciantes de Ourivesaria e Relojoaria do Sul, relativamente aos trabalhadores do grupo profissional R — relojoeiros existentes nos distritos de Leiria, Santarém, Lisboa, Portalegre, Setúbal, Évora, Beja e Faro, bem como aos trabalhadores daquele grupo profissional filiados nas associações sindicais outorgantes.

3 — Este CCT não é aplicável às empresas que exerçam exclusivamente a actividade de grossistas em sectores onde já exista, na presente data, regulamentação colectiva de trabalho.

4 — Para efeitos do disposto no n.º 1, consideram-se oficinas de apoio aquelas cuja actividade é acessória ou complementar da actividade comercial, quer por a respectiva produção ser principalmente escoada através dos circuitos comerciais das empresas quer por prestarem apoio directo a estas.

5 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social no momento da entrega deste contrato para publicação a sua extensão, por alargamento de âmbito, a todas as empresas e trabalhadores eventualmente não filiados que reúnam as condições necessárias para essa filiação.

Cláusula 18.^a-A

Subsídio de refeição

Aos trabalhadores abrangidos por este CCT será atribuído, por cada dia de trabalho efectivo, um subsídio de refeição no valor de € 1,70.

Cláusula 58.^a

Produção de efeitos

As tabelas salariais e o subsídio de refeição estabelecidos neste contrato colectivo de trabalho produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2005.

ANEXO III-A

Tabela geral de remunerações mínimas

a) A tabela 0 aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixada nos últimos três anos seja igual ou inferior a € 666,80.

b) A tabela I aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixada nos últimos três anos seja superior a € 666,80 e até € 2625,86.

c) A tabela II aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixada nos últimos três anos seja superior a € 2625,86.

d) No caso das empresas tributadas em IRS, os valores a considerar para o efeito das alíneas anteriores serão os que resultariam da aplicação aos rendimentos da categoria C (previstos no artigo 4.º do CIRS) da taxa que por estes seriam tributados em sede do IRC.

e) Quando o IRC ou o IRS ainda não tenha sido fixado, as empresas serão incluídas, provisoriamente, na tabela do grupo 0. Logo que a estas empresas seja fixado o primeiro IRC ou possível o cálculo previsto na alínea anterior, em caso de tributação em IRS, os valores destes determinarão a inclusão no respectivo grupo da tabela salarial e, resultando ficar abrangida a empresa em grupo superior ao 0, não só ficará obrigada a actualizar os vencimentos como a liquidar as diferenças até aí verificadas.

f) Para efeitos de verificação de inclusão no competente grupo salarial, as empresas obrigam-se a incluir nas relações nominais previstas na cláusula 15.^a o valor do IRC fixado ou a matéria colectável dos rendimentos da categoria C, em caso de tributação em IRS.

g) Independentemente do disposto nas alíneas anteriores, as entidades patronais continuarão a aplicar a tabela do grupo que estavam a praticar em 31 de Janeiro de 1985.

Tabela geral de remunerações

(Em euros)

Níveis	0	I	II
I-(a)	(a)	(a)	(a)
I-(b)	(a)	(a)	(a)
I-(c)	(a)	(a)	(a)
II	378	378	378
III	378	378	378
IV	378	378	378
V	378	385	430
VI	378	427	478
VII	402	470	504
VIII	441	496	557
IX	473	534	588

(Em euros)

Níveis	0	I	II
X	517	574	627
XI	558	601	652
XII	617	670	704

(a) A estes níveis salariais aplicam-se as regras constantes do diploma legal que, em cada ano, aprova o salário mínimo nacional.

ANEXO II

Enquadramento das profissões por níveis salariais

GRUPO A

Caixeiros e profissões correlativas

Nível I:

- a) Praticante do 1.º ano;
- b) Praticante do 2.º ano;
- c) Praticante do 3.º ano.

Nível II:

Caixeiro ajudante e operador de supermercado (ajudante do 1.º ano).

Nível III:

Caixeiro-ajudante e operador de supermercado (ajudante do 2.º ano).

Nível IV:

Caixeiro-ajudante e operador do 3.º ano.

Nível V:

Caixa de balcão (até três anos);
Distribuidor (até três anos);
Embalador (até três anos);
Operador de máquinas (até três anos);
Repositor (até três anos);
Servente (até três anos).

Nível VI:

Caixa de balcão (mais de três anos);
Caixeiro (até três anos);
Distribuidor (mais de três anos);
Embalador (mais de três anos);
Operador de supermercado (até três anos);
Operador de máquinas (mais de três anos);
Repositor (mais de três anos);
Servente (mais de três anos).

Nível VII:

Caixeiro (três a seis anos);
Conferente;
Demonstrador;
Operador de supermercado (três a seis anos);
Propagandista;

Com parte variável:

Caixeiro de mar;
Caixeiro de praça;
Caixeiro-viajante;
Promotor de vendas;
Prospector de vendas;
Vendedor especializado.

Nível VIII:

Caixeiro (mais de seis anos);
Expositor e ou decorador;
Fiel de armazém;
Operador de supermercado (mais de seis anos);

Sem parte variável:

Caixeiro de mar;
Caixeiro de praça;
Caixeiro-viajante;
Promotor de vendas;
Prospector de vendas;
Vendedor especializado.

Nível IX:

Caixeiro-encarregado ou chefe de secção;
Encarregado de armazém;
Inspector de vendas;
Operador-encarregado.

Nível X:

Chefe de compras;
Chefe de vendas;
Encarregado geral;
Encarregado de loja.

Nível XII:

Gerente comercial.

Nota. — Para efeitos de promoção das categorias referenciadas ao nível V, a antiguidade conta-se a partir de 1 de Outubro de 1980.

Grupos B, C, D e E

Trabalhadores de escritório e correlativos

Nível I:

- a) Pacote e praticante de ascensorista do 1.º ano;
- b) Pacote e praticante de ascensorista do 2.º ano;
- c) Pacote e praticante de ascensorista do 3.º ano.

Nível II:

Dactilógrafo do 1.º ano;
Estagiário do 1.º ano.

Nível III:

Contínuo e ascensorista de 18/19 anos;
Dactilógrafo do 2.º ano;
Estagiário do 2.º ano.

Nível IV:

Contínuo e ascensorista de 20 anos;
Dactilógrafo do 3.º ano;
Estagiário do 3.º ano;
Servente de limpeza.

Nível VI:

Ascensorista (mais de 21 anos);
Contínuo (mais de 21 anos);
Escriturário (até três anos);

Guarda;
Operador de máquinas de contabilidade (estagiário);
Perfurador/verificador estagiário;
Porteiro (mais de 21 anos);
Recepcionista estagiário (mais de 21 anos);
Telefonista (até três anos);
Vigilante.

Nível VII:

Cobrador (até três anos);
Empregado de serviço externo (até três anos);
Escriturário (de três a seis anos);
Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa;
Operador de máquinas de contabilidade (até três anos);
Operador mecanográfico (estagiário);
Perfurador/verificador (até três anos);
Recepcionista de 2.ª;
Telefonista (mais de três anos).

Nível VIII:

Caixa (de escritório);
Cobrador (mais de três anos);
Empregado de serviço externo (mais de três anos);
Escriturário (mais de seis anos);
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras;
Operador de máquinas de contabilidade (mais de três anos);
Operador informático (estagiário);
Operador mecanográfico (até três anos);
Perfurador/verificador (mais de três anos);
Programador mecanográfico (estagiário);
Recepcionista de 1.ª;
Vigilante controlador.

Nível IX:

Chefe de grupo de vigilância;
Correspondente em línguas estrangeiras;
Escriturário especializado;
Operador informático (até três anos);
Operador mecanográfico (mais de três anos);
Subchefe de secção;
Tradutor.

Nível X:

Programador mecanográfico (até três anos);
Secretário de direcção.

Nível XI:

Chefe de secção;
Estagiário de programação informática;
Guarda-livros;
Monitor de formação de pessoal;
Operador informático (mais de três anos);
Preparador informático de dados.

Nível XII:

Analista informático;
Chefe de escritório;
Chefe de serviços;
Monitor informático;
Programador informático;
Programador mecanográfico (mais de três anos);

Tesoureiro;
Técnico de contas;
Técnico de recursos humanos.

Grupo F
Motoristas

Nível VII:

Motorista de ligeiros.

Nível VIII:

Motorista de pesados.

Grupo G
Metalúrgicos

Nível I:

- a) Aprendiz do 1.º ano;
- b) Aprendiz do 2.º ano;
- c) Aprendiz do 3.º ano.

Nível II:

Aprendiz do 4.º ano.

Nível III:

Praticante do 1.º ano.

Nível IV:

Praticante do 2.º ano.

Nível V:

Ajudante de lubrificador;
Apontador (até um ano);
Ferramenteiro de 3.ª;
Montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 3.ª;
Operário não especializado.

Nível VI:

Afinador de ferramentas de 2.ª;
Afinador máquinas de 3.ª;
Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 3.ª;
Assentador de isolamentos;
Atarrachador;
Bate-chapas (chapeiro) de 3.ª;
Carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas de 2.ª;
Carpinteiro de moldes ou modelos de 3.ª;
Condutor de máquinas de 3.ª;
Controlador de qualidade (até um ano);
Cortador e serrador de materiais de 2.ª;
Entregador de ferramentas, materiais e produtos;
Escolhedor classificador de sucata;
Ferramenteiro de 2.ª;
Funileiro-latoeiro de 2.ª;
Lavandeiro;
Lubrificador;
Maçariqueiro de 2.ª;
Mecânico de aparelhos de precisão de 3.ª;
Mecânico de automóveis de 3.ª;
Mecânico de frio ou ar condicionado de 3.ª;
Mecânico de máquinas de escritório de 3.ª;

Montador-ajustador de máquinas de 3.ª;
Montador de estruturas metálicas ligeiras;
Montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 2.ª;
Operador de máquinas de pantógrafo de 3.ª;
Operador de máquinas de *transfer* automática de 3.ª;
Operador de quinadeira de 2.ª;
Pintor de 2.ª;
Polidor de 3.ª;
Serrador mecânico;
Serralheiro civil de 3.ª;
Serralheiro mecânico de 3.ª;
Soldador de 2.ª;
Soldador por electroarco e oxi-acetileno de 3.ª;
Torneiro mecânico de 3.ª;
Traçador-marcador de 3.ª;
Verificador de produtos adquiridos (até um ano).

Nível VII:

Afiador de ferramentas de 1.ª;
Afinador máquinas de 2.ª;
Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 2.ª;
Apontador (mais de um ano);
Bate-chapas (chapeiro de 2.ª);
Canalizador de 2.ª;
Carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas de 1.ª;
Carpinteiro de moldes ou modelos de 2.ª;
Condutor de máquinas de aparelhos de elevação e transporte de 2.ª;
Cortador e serrador de materiais de 1.ª;
Demonstrador de máquinas e equipamentos;
Ferramenteiro de 1.ª;
Funileiro-latoeiro de 1.ª;
Maçariqueiro de 1.ª;
Mecânico de aparelhos de precisão de 2.ª;
Mecânico de automóveis de 2.ª;
Mecânico de frio ou ar condicionado de 2.ª;
Mecânico de máquinas de escritório de 2.ª;
Montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 1.ª;
Montador-ajustador de máquinas de 2.ª;
Operador de máquinas de pantógrafo de 2.ª;
Operador de máquinas de *transfer* automática de 2.ª;
Operador de máquinas de balancé;
Operador de quinadeira de 1.ª;
Pintor de 1.ª;
Polidor de 2.ª;
Serralheiro civil de 2.ª;
Serralheiro mecânico de 2.ª;
Soldador de 1.ª;
Soldador por electroarco e oxi-acetileno de 2.ª;
Torneiro mecânico de 2.ª;
Traçador-marcador de 2.ª

Nível VIII:

Afinador de máquinas de 1.ª;
Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 1.ª;
Bate-chapas (chapeiro) de 1.ª;
Canalizador de 1.ª;
Carpinteiro de moldes ou modelos de 1.ª;
Condutor de máquinas de aparelhos de elevação e transporte de 1.ª;

Controlador de qualidade (mais de um ano);
Mecânico de aparelhos de precisão de 1.^a;
Mecânico de automóveis de 1.^a;
Mecânico de frio ou ar condicionado de 1.^a;
Mecânico de máquinas de escritório de 1.^a;
Montador-ajustador de máquinas de 1.^a;
Operador de máquinas de pantógrafo de 1.^a;
Operador de máquinas de *transfer* automática de 1.^a;
Orçamentista (metalúrgico);
Polidor de 1.^a;
Recepcionista ou atendedor de oficinas;
Serralheiro civil de 1.^a;
Serralheiro mecânico de 1.^a;
Soldador por electroarco e oxi-acetileno de 1.^a;
Torneiro mecânico de 1.^a;
Traçador-marcador de 1.^a;
Verificador de produtos adquiridos (mais de um ano).

Nível IX:

Agente de métodos;
Chefe de equipa (chefe de grupo ou operário-chefe);
Operário qualificado;
Preparador de trabalho;
Programador de fabrico;
Técnico de prevenção.

Nível X:

Chefe de linha de montagem;
Encarregado ou chefe de secção.

Nível XI:

Gestor de stocks.

Nota. — As tabelas dos níveis I a IV não se aplicam aos seguintes profissionais: lubrificador, entregador de ferramentas, materiais ou produtos, atarraxador, serralheiro mecânico e montador de estruturas metálicas ligeiras (nível IV), que, durante o tempo de prática, se regularão pelo quadro seguinte:

Nível I-c) — 1.^o ano;
Nível II — 2.^o ano ou 17 anos de idade;
Nível III — 3.^o ano ou 18 ou mais anos de idade.

Grupo H
Electricistas

Nível I:

Aprendiz.

Nível II:

Ajudante do 1.^o ano.

Nível III:

Ajudante do 2.^o ano.

Nível V:

Pré-oficial do 1.^o ano.

Nível VI:

Pré-oficial do 2.^o ano.

Nível VII:

Electromecânico (electricista montador) de veículos de tracção eléctrica (até três anos);
Estagiário de técnico de equipamento electrónico de controlo e de escritório oficial (até três anos);
Reparador de aparelhos receptores de rádio (até três anos).

Nível VIII:

Electromecânico (electricista montador) de veículos de tracção eléctrica (mais de três anos);
Oficial (mais de três anos);
Reparador de aparelhos receptores de rádio (mais de três anos);
Técnico auxiliar de equipamento electrónico de controlo e de escritório.

Nível IX:

Chefe de equipa;
Radiomontador geral (até três anos);
Técnico de 2.^a classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório.

Nível X:

Encarregado;
Radiomontador geral (mais de três anos);
Técnico de 1.^a classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório.

Nível XI:

Adjunto de chefe de secção (técnico de equipamento electrónico).

Nível XII:

Chefe de secção (técnico de equipamento electrónico).

Nota. — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor da presente convenção estavam classificados em técnicos de electrónica até três anos e de mais de três anos serão reclassificados em técnicos de 2.^a e de 1.^a classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório, respectivamente.

Grupo I
Construção civil

Nível II:

Auxiliar menor do 1.^o ano.

Nível III:

Auxiliar menor do 2.^o ano.

Nível V:

Servente.

Nível VI:

Montador de andaimes.

Nível VII:

Capataz;
Carpinteiro de limpos de 2.^a;

Estucador de 2.^a;
Pedreiro de 2.^a;
Pintor de 2.^a

Nível VIII:

Arvorado;
Carpinteiro de limpos de 1.^a;
Estucador de 1.^a;
Pedreiro de 1.^a;
Pintor de 1.^a

Nível IX:

Encarregado de 2.^a

Nível X:

Encarregado de 1.^a

Grupo J

Trabalhadores de madeiras

Nível I:

- a) Aprendiz do 1.^o ano;
- b) Aprendiz do 2.^o ano;
- c) Aprendiz do 3.^o ano.

Nível II:

Aprendiz do 4.^o ano.

Nível III:

Praticante do 1.^o ano;
Praticante do 2.^o ano.

Nível IV:

Cortador de tecidos para colchões de 2.^a;
Costureiro de colchões de 2.^a;
Enchedor de colchões de 2.^a

Nível V:

Assentador de revestimentos de 2.^a;
Casqueiro de 2.^a;
Cortador de tecidos para colchões de 1.^a;
Costureiro-controlador de 2.^a;
Costureiro de colchões de 1.^a;
Costureiro de decoração de 2.^a;
Costureiro de estofador de 2.^a;
Cortador de tecidos para estofos de 2.^a;
Dourador de ouro de imitação de 2.^a;
Enchedor de colchões e almofadas de 1.^a;
Envernizador de 2.^a;
Facejador de 2.^a;
Montador de móveis de 2.^a;
Polidor mecânico e à pistola de 2.^a;
Prensador de 2.^a

Nível VI:

Assentador de revestimentos de 1.^a;
Carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos)
de 2.^a;
Casqueiro de 1.^a;
Cortador de tecidos para estofos de 1.^a;
Costureiro-controlador de 1.^a;
Costureiro de decoração de 1.^a;
Costureiro de estofador de 1.^a;

Dourador de ouro de imitação de 1.^a;
Empalhador de 2.^a;
Envernizador de 1.^a;
Estofador de 2.^a;
Facejador de 1.^a;
Gravador de 2.^a;
Marceneiro de 2.^a;
Mecânico de madeiras de 2.^a;
Moldureiro reparador de 2.^a;
Montador de móveis de 1.^a;
Perfilador de 2.^a;
Pintor de móveis de 2.^a;
Polidor manual de 2.^a;
Polidor mecânico e à pistola de 1.^a;
Prensador de 1.^a;
Serrador.

Nível VII:

Carpinteiro em geral (de limpos e ou de banco)
de 1.^a;
Dourador de ouro fino de 2.^a;
Empalhador de 1.^a;
Entalhador de 2.^a;
Estofador de 1.^a;
Gravador de 1.^a;
Marceneiro de 1.^a;
Marceneiro de instrumentos musicais;
Mecânico de madeiras de 1.^a;
Moldureiro reparador de 1.^a;
Perfilador de 1.^a;
Pintor de móveis de 1.^a;
Pintor decorador de 2.^a;
Polidor manual de 1.^a

Nível VIII:

Decorador;
Dourador de ouro fino de 1.^a;
Entalhador de 1.^a;
Pintor decorador de 1.^a

Nível IX:

Encarregado;
Mecânico de instrumentos musicais.

Nível X:

Encarregado geral;
Encarregado de secção (reparação de instrumentos
musicais).

Nota. — As tabelas dos níveis I a IV não se aplicam aos seguintes trabalhadores: cortadores de tecidos para colchões, costureiro de colchões, enchedor de colchões e almofadas, assentador de revestimentos, montador de móveis e costureiro de decoração, que, durante o tempo de prática, se regularão pelo seguinte quadro:

Nível I-c) — 1.^o ano;
Nível II — 2.^o ano ou 17 anos de idade;
Nível III — 3.^o ano ou 18 anos ou mais de idade.

Grupo L

Técnicos de desenho

Nível I:

Praticante do 1.^o ano.

Nível II: Praticante do 2.º ano.	Desenhador-maquetista/arte finalista; Planificador; Técnico de maquetas; Técnico de medições e orçamentos; Pessoal de enfermagem.
Nível III: Praticante do 3.º ano.	Nível VII: Auxiliar de enfermagem.
Nível IV: Tirocinante B.	Nível VIII: Enfermeiro.
Nível V: Operador heliográfico (até três anos); Tirocinante A, 1.º ano.	Nível IX: Enfermeiro especializado.
Nível VI: Arquivista técnico (até três anos); Operador heliográfico (mais de três anos); Tirocinante A, 2.º ano.	Nível X: Enfermeiro-coordenador.
Nível VII: Arquivista técnico (mais de três anos); Auxiliar de decorador (até três anos); Desenhador de execução (tirocinante do 1.º ano); Medidor (tirocinante do 1.º ano).	Grupo N Indústria hoteleira
Nível VIII: Auxiliar de decorador (mais de três anos); Desenhador de execução (tirocinante do 2.º ano); Medidor (tirocinante do 2.º ano).	Nível I: a) Aprendiz com menos de 18 anos (1.º ano); b) Aprendiz com menos de 18 anos (2.º ano); c) Aprendiz com menos de 18 anos (3.º ano).
Nível IX: Construtor de maquetas (até três anos); Decorador de execução (até três anos); Desenhador de execução (até três anos); Medidor (até três anos); Medidor-orçamentista (tirocinante).	Nível II: Aprendiz com mais de 18 anos (1.º ano).
Nível X: Construtor de maquetas (mais de três anos); Decorador de execução (mais de três anos); Desenhador de execução (mais de três anos); Desenhador-decorador (até três anos); Medidor (mais de três anos); Medidor-orçamentista (até três anos).	Nível III: Aprendiz com mais de 18 anos (2.º ano).
Nível XI: Assistente operacional (tirocinante); Desenhador de estudos (tirocinante); Desenhador-decorador (mais de três anos); Desenhador-maquetista/arte finalista (tirocinante); Medidor-orçamentista (mais de três anos); Planificador (tirocinante); Técnico de maquetas (tirocinante).	Nível IV: Estagiário.
Nível XII: Assistente operacional; Decorador de estudos; Desenhador de estudos;	Nível V: Copeiro; Empregado de refeitório; Preparador de cozinha.
	Nível VI: Cafeteiro; Controlador de caixa; Cozinheiro de 3.ª; Dispenseiro; Empregado de balcão.
	Nível VII: Cozinheiro de 2.ª; Empregado de mesa de 2.ª; Empregado de <i>snack</i> ; Pasteleiro de 2.ª
	Nível VIII: Cozinheiro de 1.ª; Ecónomo; Empregado de mesa de 1.ª; Pasteleiro de 1.ª

Nível IX:

Chefe pasteleiro;
Chefe de *snack*.

Nível X:

Chefe de cozinha;
Encarregado de refeitório.

Grupo O

Técnicos de engenharia

(*V. anexo V.*)

Grupo P

Trabalhadores de garagens

Nível V:

Ajudante de motorista (até três anos);
Lavador de viaturas.

Nível VI:

Ajudante de motorista (mais de três anos);

Grupo Q

Têxteis

Nível I:

- a) Praticante do 1.º ano;
- b) Praticante do 2.º ano.

Nível II:

Ajudante do 1.º ano.

Nível III:

Ajudante do 2.º ano.

Nível IV:

Costureiro de emendas (até três anos).

Nível V:

Acabadeiro;
Bordador;
Colador;
Costureiro de confecções em série;
Costureiro de emendas (mais de três anos);
Costureiro;
Distribuidor de trabalho;
Preparador;
Revistador.

Nível VI:

Ajudante de corte;
Bordador especializado;
Cortador e ou estendedor de tecidos;
Costureiro especializado;
Engomador ou brunidor;
Esticador;
Maquinista de peles;
Oficial;
Preseiro;
Registador de produção;
Riscador.

Nível VII:

Chefe de linha ou grupo;
Cortador de peles;
Cronometrista;
Maquinista de peles (especializado);
Monitor;
Oficial especializado;
Planeador;
Revisor.

Nível VIII:

Adjunto de modelista;
Ajudante de mestre.

Nível IX:

Chefe de secção (encarregado);
Mestre;
Modelista;
Peleiro.

Nível X:

Agente de planeamento;
Agente de tempos e métodos.

Nível XI:

Chefe de produção e ou qualidade e ou técnico
de confecção;
Peleiro mestre.

Grupo R

Relojoeiros

Nível I:

- a) Aprendiz do 1.º ano;
- b) Aprendiz do 2.º ano;
- c) Aprendiz do 3.º ano.

Nível II:

Meio-oficial do 1.º ano.

Nível III:

Meio-oficial do 2.º ano.

Nível IV:

Meio-oficial do 3.º ano.

Nível V:

Oficial de 2.^a do 1.º ano.

Nível VI:

Oficial de 2.^a do 2.º ano.

Nível VII:

Oficial de 2.^a do 3.º ano.

Nível IX:

Oficial de 1.^a

Nível X:

Oficial principal;
Auxiliar de classificador de diamantes.

Nível XII:

Classificador-avaliador de diamantes.

Nota. — Durante a vigência da presente tabela salarial, o oficial de 1.^a auferirá, além do valor estabelecido no nível em que está enquadrado, um acréscimo mensal de 250\$00.

Grupo S

Economistas

(V. anexo VI.)

Grupo T

Juristas

(V. anexo VII.)

Grupo U

Outros grupos profissionais

Nível V:

Operador de máquinas auxiliares (até três anos).

Nível VI:

Decorador de vidro ou cerâmica (até três anos);
Fogoeiro de 3.^a;
Operador de máquinas auxiliares (de três a seis anos).

Nível VII:

Decorador de vidro ou cerâmica (de três a seis anos);
Fogoeiro de 2.^a;
Operador de máquinas auxiliares (mais de seis anos).

Nível VIII:

Decorador de vidro ou cerâmica (mais de seis anos);
Fogoeiro de 1.^a;
Ourives conserteiro.

Nível IX:

Impressor litográfico;
Muflador ou forneiro.

Nível XII:

Analista químico.

ANEXO III-B

Tabela de remunerações mínimas para a especialidade de técnicos de computadores

Níveis	Categorias	Remunerações (em euros)
I	Técnico estagiário	495
II	Técnico auxiliar	557
III	Técnico de 1. ^a linha (1. ^o ano)	656
IV	Técnico de 2. ^a linha (2. ^o ano)	788
V	Técnico de suporte	880

Níveis	Categorias	Remunerações (em euros)
VI	Técnico de sistemas	983
VII	Subchefe de secção	1 147
VIII	Chefe de secção	1 203

ANEXO IV

Tabela de remunerações mínimas para técnicos de engenharia, economistas e juristas

(Em euros)

Técnicos de engenharia (grupos)	Tabela I	Tabela II	Economistas e juristas (graus)
I-a)	771	818	
I-b)	844	905	I-a)
I-c)	933	1 004	b)
II	1 060	1 170	II
III	1 285	1 389	III
IV	1 577	1 684	IV
V	1 887	1 988	V

Notas

1 — a) A tabela I aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixada nos últimos três anos seja igual ou inferior a € 2188,93;
b) A tabela II aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixada nos últimos três anos seja superior a € 2188,93;
c) No caso das empresas tributadas em IRS, o valor a considerar para o efeito das alíneas anteriores será o que resultaria da aplicação aos rendimentos da categoria C (previstos no artigo 4.^o do CIRS) da taxa por que estes seriam tributados em sede do IRC.

2 — Os técnicos de engenharia e economistas ligados ao sector de vendas e que não auferiram comissões terão o seu salário base acrescido de montante igual a 20% ou 23% do valor da retribuição do nível V da tabela geral de remunerações do anexo III-A, respectivamente para as tabelas I ou II do anexo IV.

Nota final. — As matérias não objecto de revisão mantêm-se com a actual redacção do CCTV em vigor.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.^o, conjugado com os artigos 552.^o e 553.^o, do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 7911 empresas e 24 000 trabalhadores.

Lisboa, 13 de Abril 2005.

ANEXO VIII

Associações outorgantes

A) Associações patronais

Pela União de Associações do Comércio e Serviços, em representação das seguintes associações integradas:

Associação Portuguesa dos Prestadores de Serviços;
Associação dos Comerciantes de Aprestos Marítimos, Corderaria e Sacaria de Lisboa;
Associação dos Comerciantes de Armeiros, Bicicletas, Artigos de Desporto e Perfumarias Papelaria, Artigos de Escritório, Quinquilharias, Brinquedos, Artesanato e Tabacaria de Lisboa;
Associação Nacional dos Comerciantes de Equipamentos Científicos, Saúde e Imagem;

Associação Comercial de Moda;
Associação dos Comerciantes de Ferro, Ferragens e Metais do Distrito de Lisboa;
Associação dos Comerciantes de Adornos e Utilidades do Distrito de Lisboa;
Associação dos Comerciantes de Materiais de Construção de Lisboa;
Associação dos Comerciantes de Produtos Hortícolas, Frutas, Flores, Sementes, Plantas, Peixe e Criação do Distrito de Lisboa;
Associação Nacional de Comerciantes Revendedores de Lotaria;
Associação dos Comerciantes de Ourivesaria e Relojoaria do Sul (Secção Distrital de Lisboa);
Associação dos Comerciantes de Combustíveis Domésticos do Distrito de Lisboa;
Associação dos Comerciantes nos Mercados de Lisboa;
Associação dos Comerciantes de Máquinas e Acessórios do Distrito de Lisboa;

Fernando José Diogo Afonso, presidente da direcção da UACS.
Alexandrino Ribeiro Pinto, pessoa mandatada pela direcção da UACS com poder para contratar.

Pela Associação Comercial do Concelho de Cascais:

Fernando José Diogo Afonso, presidente da direcção da UACS.
Alexandrino Ribeiro Pinto, pessoa mandatada pela direcção da UACS com poder para contratar.

B) Associações sindicais

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;
SITEMAQ — Sindicato da Mestranga e Marinhagem de Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;

Amadeu de Jesus Pinto, mandatário.

Pelo STVSIH — sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

Amadeu de Jesus Pinto, mandatário.

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

Sofia Maria Tenório Ferreira Guimarães, mandatária.

Pela FENSIQ — Confederação Nacional dos Sindicatos de Quadros:

João Manuel Netas Neves, mandatário.

Pelo SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

José Manuel Gonçalves Dias de Sousa, mandatário.

SINCOMAR — Sindicato dos Capitães e Oficiais da Marinha Mercante:

José Manuel Moraes Teixeira, mandatário.

Pelo SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros:

Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto, mandatária.

Declaração

A FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros, declara que outorga a assinatura da revisão do texto final do CCT/União de Associações do Comércio e Serviços de Lisboa 2005, em representação dos seguintes Sindicatos:

SNAQ — Sindicato Nacional de Quadros Técnicos;
SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;
SE — Sindicato dos Economistas.

Lisboa, 6 de Maio de 2005.

O Secretariado Nacional da FENSIQ: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Depositado em 17 de Junho de 2005, a fl. 96 do livro n.º 10, com o registo n.º 130/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (comércio de carnes) — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência, rescisão e alterações do contrato

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada por CCT, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1988, e última revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 27, de 22 de Julho de 2004 (texto consolidado), abrange por um lado as empresas de comércio a retalho de carnes (CAE 52220), filiadas nas associações patronais outorgantes e, por outro, os trabalhadores representados pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

2 — A presente CCT abrange o distrito de Aveiro.

3 — O âmbito profissional é o constante no anexo I.

4 — Os outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento do depósito desta CCT e das suas subsequentes alterações, o respectivo regulamento de extensão a todos os trabalhadores e a todas as empresas que desenvolvam a actividade de comércio de carnes no distrito de Aveiro não filiadas nas associações outorgantes.

5 — Esta CCT abrange 60 empresas e 220 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Entrada em vigor

1 — O presente contrato colectivo de trabalho entra em vigor nos termos da lei, sem prejuízo do disposto no n.º 2.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária entram em vigor no dia 1 de Janeiro de 2005.

Cláusula 3.^a

Vigência

1 —

2 — Se for publicada legislação não imperativa ou omissa, o período de vigência deste contrato colectivo de trabalho será de 12 meses.

ANEXO I

Tabela salarial

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores ao seu serviço as retribuições mínimas

mensais constantes da tabela seguinte (para vigorar de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005):

	Euros
Primeiro-oficial	514,20
Segundo-oficial	471,40
Caixa	428,50
Ajudante(a)	417,80
Embalador (supermercado)	407,10
Servente (talhos)	396,40
Servente (fressureira)	396,40
Praticante até 17 anos	385,70

Aos trabalhadores classificados como primeiro-oficial quando e enquanto desempenharem funções de chefia em estabelecimentos de supermercados ou hipermercados, sector ou secção de carnes, será atribuído um subsídio mensal de € 36,65.

Aveiro, 2 de Maio de 2005.

Associações patronais:

Pela Associação Comercial de Aveiro:

Ricardo Videira, vice-presidente da direcção.
Nuno Oliveira, secretário da direcção.

Pela Associação Comercial de Ovar e São João da Madeira:

Albertino Oliveira, mandatário.

Pela Associação Comercial de Oliveira de Azeméis e Vale de Cambra:

Albertino Oliveira, mandatário.

Associações sindicais:

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

Andrea Isabel Araújo Doroteia, mandatária.

Depositado em 20 de Junho de 2005, a fl. 97 do livro n.º 10, com o n.º 135/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a ARESP — Assoc. da Restauração e Similares de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outro (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) — Alteração salarial e outras.

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho (CCT) obriga, por um lado, as entidades patronais do sector das cantinas, refeitórios e fábricas de refeições representadas pela ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços.

2 — O presente CCT revoga parcialmente o publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de Junho de 2004.

3 — Para efeitos do disposto na lei, a presente convenção abrange 20 500 trabalhadores e 80 empresas, representativas de cerca de 5000 estabelecimentos.

Cláusula 2.^a

Área

A área territorial de aplicação da presente CCT define-se por todo o território da República Portuguesa.

Cláusula 3.^a

O presente CCT entra em vigor na data da sua publicação e vigorará de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005.

Cláusula 4.^a

Remunerações mínimas pecuniárias de base

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

2 — Na remuneração base efectivamente auferida pelos trabalhadores não se inclui o valor da alimentação nem das demais prestações pecuniárias.

Cláusula 5.^a

Valor pecuniário da alimentação

Para todos os efeitos desta convenção, o valor da alimentação, que não poderá em algum caso ser deduzido no salário do trabalhador, independentemente do montante deste, é o previsto no anexo I.

Cláusula 6.^a

Manutenção em vigor

Às matérias que não estejam regulamentadas no presente IRCT são aplicadas as que se encontram publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de Junho de 2004.

ANEXO

A) Subsídio de alimentação

1 — No caso de trabalhadores que prestem serviço fora do local de confecção ou consumo de refeições, a alimentação será substituída por um equivalente pecuniário mensal de € 111,17, salvo se os mesmos, sem infringirem o seu horário de trabalho, preferirem deslocar-se a um estabelecimento da entidade patronal.

2 — As empresas podem satisfazer o valor do subsídio de alimentação referido no número anterior através de senhas diárias de refeição.

B) Valor pecuniário da alimentação

1 — Valor das refeições completas/mês — € 28,56.

2 — Valor das refeições avulsas:

Pequeno-almoço — € 0,71;

Almoço, jantar ou ceia completa — € 2,88.

C) Tabela de remunerações pecuniárias mínimas de base

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

(Em euros)		
Nível	Categorias	RPMB
13	Director-geral	1 332,80
12	Analista de informática Assistente de direcção Chefe de contabilidade/contabilista Director comercial Director de serviços Director de pessoal Director técnico	1 087,42
11	Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de serviços Técnico de nutrição I	887,47
10	Chefe de secção (escritório) Chefe de vendas Inspector Secretário de administração Técnico de nutrição II Tesoureiro	785,39
9	Assistente administrativo Chefe de cafeteria/balcão Chefe de compras/ecónomo Chefe de cozinha Chefe de pasteleiro Encarregado de armazém Encarregado de refeitório A Inspector de vendas Secretário de direcção	706,13
8	Caixa Chefe de sala de preparação Controlador Cozinheiro de 1. ^a Encarregado de refeitório B Escriturário de 1. ^a Operador de computador Pasteleiro de 1. ^a Técnico de vendas	673,34
7	Fiel de armazém Motorista de pesados Operário polivalente	624,61
6	Cobrador Escriturário de 2. ^a Motorista de ligeiros Pasteleiro de 2. ^a Prospector de vendas Subencarregado de refeitório	610,94
5	Cozinheiro de 2. ^a Dispenseiro A Encarregado de balcão Encarregado de bar Encarregado de preparador/embalador .. Escriturário de 3. ^a	548,54
4	Chefe de copa Cozinheiro de 3. ^a Dispenseiro B Preparador/embalador	507,73

(Em euros)

Nível	Categorias	RPMB
3	Controlador-caixa Empregado de armazém Empregado de bar Empregado de balcão de 1. ^a Empregado de distribuição Manipulador/ajudante de padaria Preparador de cozinha	483,98
2	Empregado de balcão de 2. ^a Empregado de distribuição personalizada	470,72
1	Ajudante de dispenseiro Ajudante de motorista Contínuo Estagiário de <i>barman</i> (um ano) Estagiário de cozinheiro (um ano) Estagiário de escriturário do 1. ^o ano Estagiário de pasteleiro (um ano) Empregado de limpeza Empregado de refeitório	458,60

Lisboa, 27 de Maio de 2005.

Pela ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal:

Mário Pereira Gonçalves, presidente da direcção.
Carlos Alberto Moura, vice-presidente da direcção.

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

SITSESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT:
Luís Manuel Belmonte Azinheira, membro do secretariado.

Pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

Luís Manuel Belmonte Azinheira, mandatário.

Depositado em 20 de Junho de 2005, a fl. 96 do livro n.º 10, com o n.º 132/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a Alcântara Refinarias — Açúcares, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outro — Alteração salarial e outras.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, a empresa Alcântara Refinarias — Açúcares, S. A., que se dedica à actividade de refinação de açúcar, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes deste AE e é constituído pelo texto constante dos acordos celebrados no AE da Alcântara Refinarias — Açúcares, S. A., publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 24, de 29 de Junho de 2004, com as alterações constantes das cláusulas agora publicadas.

2 — O número de empregadores corresponde a uma empresa e 216 trabalhadores.

Cláusula 34.^a-A

Laboração contínua

1 a 3 —

4 — O subsídio de laboração contínua é de € 307, quantitativo sobre o qual incidirão as percentagens de aumento anuais até à data da entrada em vigor do regime.

Cláusula 46.^a

Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em serviço no continente será abonada a importância diária de € 59,70 para alimentação e alojamento ou ao pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2 — Nas deslocações efectuadas para as ilhas ou o estrangeiro, os trabalhadores têm direito a uma importância diária, respectivamente, de € 86,80 e de € 156,50 para alimentação, alojamento e despesas correntes ou ao pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

3 — Aos trabalhadores que na sua deslocação profissional não perfaçam uma diária completa serão abonadas as seguintes importâncias:

Pela dormida e pequeno-almoço — € 35,50;
Pelo almoço ou jantar — € 15,20.

Em casos devidamente justificados, em que as dificuldades de alimentação e alojamento não se compadeçam das importâncias neste número fixadas, o pagamento dessas despesas será feito contra a apresentação de documentos.

Cláusula 48.^a

Seguro

1 —

2 — Quando um trabalhador se desloque ao estrangeiro e às ilhas em serviço da entidade patronal, obriga-se esta, durante esse período, a assegurar um seguro complementar de acidentes pessoais de valor não inferior a € 52 711,10.

3 —

Cláusula 68.^a

Remuneração do trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores que trabalham em regime de turnos terão direito aos seguintes subsídios:

- a) Regime de três turnos rotativos — € 156,40;
- b) Regime de dois turnos rotativos e ou sobrepostos — € 95,20.

2 a 6 —

Cláusula 72.^a

Diuturnidades

1 a 5 —

6 — O valor da 1.^a e da 2.^a diuturnidades, a pagar a todos os trabalhadores, resulta do nível salarial em que se encontram enquadrados nos termos do anexo IV deste acordo e é o seguinte em cada um dos respectivos níveis:

(Em euros)	
Nível	Diuturnidade
01	50,10
02	50,10
03	50,10
04	40,80
05	36,30
06	32,20
7 e seguintes	28,40

7 — A 3.^a diuturnidade é de € 28,60 para todos os trabalhadores.

8 — A 4.^a diuturnidade vence-se dois anos após o pagamento da 3.^a e é de € 32,40 para todos os trabalhadores.

9 — A 5.^a e última diuturnidade vence-se dois anos após o pagamento da 4.^a e é de € 32,40 para todos os trabalhadores.

Cláusula 74.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de € 78,30, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto exercerem essas funções.

.....

Cláusula 100.^a

Serviços sociais

1 a 3 —

4 — O valor a pagar pela entidade patronal ao trabalhador, caso esta não forneça refeição adequada, para o período compreendido entre as 24 horas e as 8 horas do dia seguinte, relativamente ao trabalhador por turnos é de € 8,10.

.....

Cláusula 100.^a-A

Subsídio escolar

1 e 2 —

3 — Para efeitos do número anterior, os montantes a atribuir serão os seguintes para o ano escolar de 2005-2006:

- 1.º ciclo — € 23,10;
- 2.º ciclo — € 58,10;
- 3.º ciclo — € 113,80;
- Secundário — € 175;
- Universitário — € 519,40.

ANEXO IV

Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações (em euros)
1	Profissional de engenharia do grau 6 Profissional de economia do grau 6	2 421
2	Profissional de engenharia do grau 5 Profissional de economia do grau 5	2 141
3	Profissional de engenharia do grau 4 Profissional de economia do grau 4 Director de serviços (escritórios)	1 763
4	Profissional de engenharia do grau 3 Profissional de economia do grau 3 Chefe de serviços (escritórios) Inspector administrativo (escritórios) Analista de sistemas (escritórios)	1 480
5	Profissional de engenharia do grau 2 Profissional de economia do grau 2 Encarregado geral (açucareiros) Construtor civil do grau 4 Chefe de divisão (escritórios) Encarregado geral da conservação e manutenção metalúrgicos) Encarregado (fogueiro) Técnico administrativo principal qualificado	1 282
6	Profissional de engenharia do grau 1-B Profissional de economia do grau 1-B Chefe de turno ou mestre (açucareiros) Encarregado geral de armazéns (açucareiros) Chefe de secção (escritórios) Programador (escritórios) Contabilista (escritórios) Tesoureiro (escritórios) Encarregado (metalúrgicos) Encarregado (electricistas) Técnico de electrónica (electricistas) Encarregado (fogueiros) Encarregado geral (construção civil) Enfermeiro-coordenador (enfermeiros) Desenhador projectista (técnico de desenho) Chefe de secção de vendas (técnico de vendas) Despachantes privativos (despachantes) Construtor civil do grau 3 Experimentador de investigação (químicos) Chefe de laboratório de rotina (químicos) Técnico administrativo principal Secretário de administração principal	1 095
7	Profissional de engenharia do grau 1-A Profissional de economia do grau 1-A Contramestre e encarregado (açucareiros) Secretário de administração (escritórios) ... Subchefe de secção (escritórios) Técnico administrativo (escritórios) Subencarregado (metalúrgicos) Subencarregado (electricistas) Encarregado de 1.ª (construção civil) Inspector de vendas (técnico de vendas) Encarregado de refeitório ou chefe de cozinha (hotelaria) Construtor civil do grau 2 Técnico electricista Técnico metalúrgico Analista-chefe Fogueiro-chefe	980

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações (em euros)
8	Capataz ou supervisor (açucareiros) Oficial principal (açucareiros) Técnico de sala de controlo (açucareiros) ... Chefe de equipa e oficial principal (metalúrgicos e electricistas) Encarregado de 2.ª (construção civil) Construtor civil do grau 1 Chefe de armazém (metalúrgicos) Enfermeiro (enfermeiros) Fogueiro-chefe (fogueiros) Desenhador de mais de seis anos (técnico de desenho) Escriturário principal (escritórios) Analista principal (químicos) Secretário de direcção (escritórios) Correspondente em línguas estrangeiras (escritórios) Operador de computador Oficial principal pedreiro Oficial principal carpinteiro Oficial principal pintor Fogueiro de 1.ª Serralheiro mecânico principal	910
9	Analista de 1.ª (químicos) Fiel de armazém de 1.ª (açucareiros) Cozedor (açucareiros) Coordenador (açucareiros) Escriturário de 1.ª (escritórios) Caixa (escritórios) Serralheiro mecânico de 1.ª (metalúrgicos) Serralheiro civil de 1.ª (metalúrgicos) Fiel de armazém (metalúrgicos) Mecânico de automóveis de 1.ª (metalúrgicos) Soldador de 1.ª (metalúrgicos) Pintor de 1.ª (metalúrgicos) Torneiro mecânico de 1.ª (metalúrgicos) ... Canalizador de 1.ª (metalúrgicos) Afinador de máquinas de 1.ª (metalúrgicos) Ferreiro ou forjador de 1.ª (metalúrgicos) Oficial (electricistas) Fogueiro de 1.ª (fogueiros) Operador de turboalternador (fogueiros) ... Pedreiro de 1.ª com mais de três anos (construção civil) Pintor de 1.ª com mais de três anos (construção civil) Estudador de 1.ª com mais de três anos (construção civil) Carpinteiro de limpos de 1.ª com mais de três anos (construção civil) Carpinteiro de toco de 1.ª com mais de três anos (construção civil) Motorista de pesados (rodoviários) Desenhador de dois a seis anos (técnico de desenho) Vendedor especializado (técnico de vendas) Prospector de vendas (técnico de vendas) ... Promotor de vendas (técnico de vendas) Impressor litográfico (gráficos) Técnico de higiene e qualidade Centrifugador principal Operador de descoloração de xarope para resina principal	865
	Apontador de registo de fabrico (açucareiros) Operador de tratamento de águas (açucareiros) Fiel de armazém de 2.ª (açucareiros) Fiel de balança (açucareiros) Centrifugador (açucareiros) Operador de descoloração de xarope para carvão animal (açucareiros) Filtrador de xarope ou licor por granulado ou operador de carbonatação (açucareiros)	

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações (em euros)
10	<p>Operador de bombagem (açucareiros)</p> <p>Concentrador (açucareiros)</p> <p>Operador de máquinas e aparelhos de elevação e transporte (açucareiros)</p> <p>Operador de descoloração de xarope para resina (açucareiros)</p> <p>Chefe de ensaque, (açucareiros)</p> <p>Operador de máquina Hesser Drohmann (açucareiros)</p> <p>Fogoeiro de 2.^a (fogueiros)</p> <p>Auxiliar de enfermagem (enfermeiros)</p> <p>Escriturário de 2.^a (escritórios)</p> <p>Serralheiro mecânico de 2.^a (metalúrgicos)</p> <p>Serralheiro civil de 2.^a (metalúrgicos)</p> <p>Ferramenteiro de 1.^a (metalúrgicos)</p> <p>Maçariqueiro de 1.^a (metalúrgicos)</p> <p>Soldador de 2.^a (metalúrgicos)</p> <p>Ferreiro ou forjador de 2.^a (metalúrgicos)</p> <p>Pintor de 2.^a (metalúrgicos)</p> <p>Canalizador de 2.^a (metalúrgicos)</p> <p>Afinador de máquinas de 2.^a (metalúrgicos)</p> <p>Torneiro mecânico de 2.^a (metalúrgicos)</p> <p>Mecânico de automóveis de 2.^a (metalúrgicos)</p> <p>Lubrificador de 1.^a (metalúrgicos)</p> <p>Lubrificador de veículos automóveis de 1.^a (metalúrgicos)</p> <p>Apontador (metalúrgicos)</p> <p>Analista de 2.^a (químicos)</p> <p>Motorista de ligeiros (rodoviárias)</p> <p>Cobrador de 1.^a (cobradores)</p> <p>Pintor de 1.^a (construção civil)</p> <p>Pedreiro de 1.^a (construção civil)</p> <p>Estucador de 1.^a (construção civil)</p> <p>Carpinteiro de limpos de 1.^a (construção civil)</p> <p>Carpinteiro de toscos ou cofragem de 1.^a (construção civil)</p> <p>Desenhador de zero a dois anos (técnico de desenho)</p> <p>Operador de máquinas Rovena</p> <p>Operador de compressoras CO₂, leite de cal e carvão activado</p> <p>Operador de filtros de prensa</p>	814
11	<p>Guarda (açucareiros)</p> <p>Jardineiro (açucareiros)</p> <p>Operador de 1.^a (açucareiros)</p> <p>Chefe de lavandaria e ou limpeza e costura (açucareiros)</p> <p>Serralheiro mecânico de 3.^a (metalúrgicos)</p> <p>Serralheiro civil de 3.^a (metalúrgicos)</p> <p>Entregador de ferramentas, materiais ou produtos (metalúrgicos)</p> <p>Lubrificador de veículos automóveis de 2.^a (metalúrgicos)</p> <p>Lubrificado de 2.^a (metalúrgicos)</p> <p>Ferramenteiro (metalúrgicos)</p> <p>Torneiro mecânico de 3.^a (metalúrgicos)</p> <p>Ferreiro ou forjador de 3.^a (metalúrgicos)</p> <p>Soldador de 3.^a (metalúrgicos)</p> <p>Pintor de 3.^a (metalúrgicos)</p> <p>Afinador de máquinas de 3.^a (metalúrgicos)</p> <p>Mecânico de automóveis de 3.^a (metalúrgicos)</p> <p>Canalizador de 3.^a (metalúrgicos)</p> <p>Maçariqueiro de 2.^a (metalúrgicos)</p> <p>Preparador e analista de 3.^a (químicos)</p> <p>Pré-oficial do 2.^o ano (electricistas)</p> <p>Fogoeiro de 3.^a (fogueiros)</p> <p>Tirocinante do 2.^o ano (técnico de desenho)</p> <p>Contínuo (contínuos, porteiros e escritórios)</p> <p>Porteiro (contínuos e porteiros)</p> <p>Guarda (contínuos e porteiros)</p> <p>Pedreiro de 2.^a (construção civil)</p> <p>Guarda (contínuos e porteiros)</p> <p>Pedreiro de 2.^a (construção civil)</p> <p>Pintor de 2.^a (construção civil)</p> <p>Estucador de 2.^a (construção civil)</p>	765

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações (em euros)
	<p>Carpinteiro de limpos de 2.^a (construção civil)</p> <p>Carpinteiro de toscos de 2.^a (construção civil)</p> <p>Ajudante de motorista (garagens e rodoviários)</p> <p>Telefonista (telefonistas e escritórios)</p>	
11-A	Operadores de 2. ^a	753
12	<p>Ajudante (metalúrgicos)</p> <p>Praticante do 2.^o ano (metalúrgicos)</p> <p>Ajudante (construção civil)</p> <p>Operador de 2.^a (açucareiros)</p> <p>Empregado de balcão (açucareiros)</p> <p>Pré-oficial do 1.^o ano (electricistas)</p> <p>Estagiário do 2.^o ano (escritórios)</p> <p>Tirocinante do 1.^o ano (técnico de desenho)</p> <p>Chegador do 2.^o ano (fogueiros)</p> <p>Preparador estagiário do 2.^o ano (químicos)</p>	725
13	<p>Empregado de refeitório (hotelaria)</p> <p>Pessoal de limpeza e ou lavandaria e ou costura (açucareiros ou hotelaria)</p> <p>Estagiário do 1.^o ano (escritórios)</p> <p>Praticante do 1.^o ano (metalúrgicos)</p> <p>Preparador estagiário do 1.^o ano (químicos)</p> <p>Ajudante do 2.^o ano (electricistas)</p> <p>Chegador do 1.^o ano (fogueiros)</p> <p>Aprendiz do 2.^o ano (construção civil)</p>	671
14	<p>Paquete de 17 anos (contínuos, porteiros e escritórios)</p> <p>Aprendiz do 1.^o ano (construção civil)</p> <p>Aprendiz do 4.^o ano (17 anos) (metalúrgicos)</p> <p>Ajudante do 1.^o ano (electricistas)</p>	596
15	<p>Paquete de 16 anos (contínuos, porteiros e escritórios)</p> <p>Aprendiz do 3.^o ano (16 anos) (metalúrgicos e electricistas)</p> <p>Auxiliar menor do 2.^o ano (construção civil)</p>	536
16	<p>Paquete de 16 anos (contínuos, porteiros e escritórios)</p> <p>Aprendiz do 3.^o ano (16 anos) (metalúrgicos e electricistas)</p> <p>Auxiliar menor do 2.^o ano (construção civil)</p>	451

Nota. — A tabela salarial e as demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2005.

Lisboa, 2 de Março de 2005.

Pela Alcântara Refinarias — Açúcares, S. A.:

Manuel Tomás Bexiga Espinho, administrador-delegado.
Pedro João Sousa Conde, administrador.

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

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

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;

António Alexandre Picareta Delgado, mandatário.

Pelo STVSIH — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

António Alexandre Picareta Delgado, mandatário.

Depositado em 16 de Junho de 2005, a fl. 96 do livro n.º 10, com o n.º 128/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a Alcântara Refinarias — Açúcares, S. A., e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.

O AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2004, é revisto da forma seguinte:

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, a empresa Alcântara Refinarias — Açúcares, S. A., na actividade de refinação de açúcar (CAE 15.830) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes deste AE.

2 — O número de empregadores corresponde a uma empresa e 216 trabalhadores.

Cláusula 34.ª-A

Laboração contínua

1 a 3 —

4 — O subsídio de laboração contínua é de € 307, quantitativo sobre o qual incidirão as percentagens de aumentos anuais até à data da entrada em vigor do regime.

Cláusula 46.ª

Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em serviço no continente será abonada a importância diária de € 59,70 para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2 — Nas deslocações efectuadas para as ilhas ou estrangeiro, os trabalhadores têm direito a uma importância diária, respectivamente, de € 86,80 e € 156,50 para alimentação, alojamento e despesas correntes, ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

3 — Aos trabalhadores que na sua deslocação profissional não perfaçam uma diária completa serão abonadas as seguintes importâncias:

Pela dormida e pequeno-almoço — € 35,50;

Pelo almoço ou jantar — € 15,20.

Em casos devidamente justificados, em que as dificuldades de alimentação e alojamento não se comparem com as importâncias neste número fixadas, o pagamento dessas despesas será feito contra a apresentação de documentos.

Cláusula 48.ª

Seguro

1 —

2 — Quando um trabalhador se desloque ao estrangeiro e ilhas em serviço da entidade patronal, obriga-se

esta, durante esse período, a assegurar um seguro complementar de acidentes pessoais de valor não inferior a € 52 711,10.

3 —

Cláusula 68.ª

Remuneração de trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores que trabalhem em regime de turnos terão direito aos seguintes subsídios:

a) Regime de três turnos rotativos — € 156,40;

b) Regime de dois turnos rotativos e ou sobrepostos — € 95,20.

2 a 6 —

Cláusula 72.ª

Diuturnidades

1 a 5 —

6 — O valor da 1.ª e da 2.ª diuturnidades, a pagar a todos os trabalhadores, resulta do nível salarial em que se encontram enquadrados nos termos do anexo IV deste acordo e é o seguinte em cada um dos respectivos níveis:

Níveis	1.ª e 2.ª diuturnidades (em euros)
1.ª a 3.ª	50,10
4.ª	40,80
5.ª	36,30
6.ª	32,20
7.ª e seguintes	28,40

7 — A 3.ª diuturnidade é de € 28,60 para todos os trabalhadores.

8 — A 4.ª diuturnidade vence-se dois anos após o pagamento da 3.ª diuturnidade e é de € 32,40 para todos os trabalhadores.

9 — A 5.ª e última diuturnidade vence-se dois anos após o pagamento da 4.ª diuturnidade e é de € 32,40 para todos os trabalhadores.

Cláusula 74.ª

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de € 78,30, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto exercerem essas funções.

2 —

Cláusula 100.ª

Serviços sociais

1 a 3 —

4 — O valor a pagar pela entidade patronal ao trabalhador, caso esta não forneça refeição adequada, para

o período compreendido entre as 24 horas e as 8 horas do dia seguinte, relativamente ao trabalhador por turnos, é de € 8,10.

5 —

Cláusula 100.^a-A

Subsídio escolar

1 e 2 —

3 — Para efeitos do número anterior, os montantes a atribuir serão os seguintes:

	Ano escolar 2005-2006 — Euros
1.º ciclo (primária)	23,10
2.º ciclo (preparatório)	58,10
3.º ciclo (7.º, 8.º e 9.º unificados)	113,80
Secundário (10.º, 11.º e 12.º anos)	175
Universitário	519,40

ANEXO III

Enquadramento — Profissões e categorias

1:

Profissionais de engenharia de grau 6;
Profissional de economia de grau 6.

2:

Profissional de engenharia de grau 5;
Profissional de economia de grau 5.

3:

Profissional de engenharia de grau 4;
Profissional de economia de grau 4;
Director de serviços (escritórios).

4:

Profissional de engenharia de grau 3;
Profissional de economia de grau 3;
Chefe de serviços (escritórios);
Inspector administrativo (escritórios);
Analista de sistemas (escritórios).

5:

Profissional de engenharia de grau 2;
Profissional de economia de grau 2;
Encarregado geral (açucareiros);
Construtor civil de grau 4;
Chefe de divisão (escritórios);
Encarregado geral da conservação e manutenção (metalúrgicos);
Encarregado (fogueiro);
Técnico administrativo principal qualificado.

6:

Profissional de engenharia de grau 1-B;
Profissional de economia de grau 1-B;
Chefe de turno ou mestre (açucareiros);
Encarregado geral de armazéns (açucareiros);

Chefe de secção (escritórios);
Programador (escritórios);
Contabilista (escritórios);
Tesoureiro (escritórios);
Encarregado (metalúrgicos);
Encarregado (electricistas);
Técnico de electrónica (electricistas);
Encarregado (fogueiros);
Encarregado geral (construção civil);
Enfermeiro coordenador (enfermeiros);
Desenhador projectista (técnico de desenho);
Chefe de secção de vendas (técnico de vendas);
Despachantes privativos (despachantes);
Construtor civil de grau 3;
Experimentador de investigação (químicos);
Chefe de laboratório de rotina (químicos);
Técnico administrativo principal;
Secretário(a) de administração principal.

7:

Profissional de engenharia de grau 1-A;
Profissional de economia de grau 1-A;
Contramestre e encarregado (açucareiro);
Secretário de administração (escritórios);
Subchefe de secção (escritórios);
Técnico administrativo (escritórios);
Subencarregado (metalúrgicos);
Subencarregado (electricistas);
Encarregado de 1.^a (construção civil);
Inspector de vendas (técnico de vendas);
Encarregado de refeitório ou chefe de cozinha (hotelaria);
Construtor civil de grau 2;
Técnico electricista;
Técnico metalúrgico;
Analista-chefe;
Fogueiro-chefe.

8:

Capataz ou supervisor (açucareiros);
Oficial principal (açucareiros);
Técnico de sala de controlo (açucareiros);
Chefe de equipa e oficial principal (metalúrgicos e electricistas);
Encarregado de 2.^a (construção civil);
Construtor civil de grau I;
Chefe de armazém (metalúrgicos);
Enfermeiro (enfermeiros);
Fogueiro-chefe (fogueiros);
Desenhador de mais de seis anos (técnico de desenho);
Escriturário principal (escritórios);
Analista principal (químicos);
Secretário de direcção (escritórios);
Correspondente em línguas estrangeiras (escritórios);
Operador de computador;
Oficial principal pedreiro;
Oficial principal carpinteiro;
Oficial principal pintor;
Fogueiro de 1.^a

9:

Analista de 1.^a (químicos);
Fiel de armazém de 1.^a (açucareiros);
Cozedor (açucareiros);

Coordenador (açucareiros);
 Escriturário de 1.^a (escritórios);
 Caixa (escritórios);
 Serralheiro mecânico de 1.^a (metalúrgicos);
 Serralheiro civil de 1.^a (metalúrgicos);
 Fiel de armazém (metalúrgicos);
 Mecânico de automóveis de 1.^a (metalúrgicos);
 Soldador de 1.^a (metalúrgicos);
 Pintor de 1.^a (metalúrgicos);
 Torneiro mecânico de 1.^a (metalúrgicos);
 Canalizador de 1.^a (metalúrgicos);
 Afinador de máquinas de 1.^a (metalúrgicos);
 Ferreiro ou forjador de 1.^a (metalúrgicos);
 Oficial (electricistas);
 Fogueiros de 1.^a (fogueiros);
 Operador de turbo-alternador (fogueiros);
 Pedreiro de 1.^a com mais de três anos (construção civil);
 Estucador de 1.^a com mais de três anos (construção civil);
 Carpinteiro de limpos de 1.^a com mais de três anos (construção civil);
 Carpinteiro de tosco de 1.^a com mais de três anos (construção civil);
 Motorista de pesados (rodoviários);
 Desenhador de dois a seis anos (técnico de desenho);
 Vendedor especializado (técnico de vendas);
 Prospector de vendas (técnico de vendas);
 Impressor litográfico (gráficos);
 Técnico de higiene e qualidade;
 Centrifugador principal;
 Operador de descoloração de xarope por resinas.

10:

Apontador de registo de fabrico (açucareiros);
 Operador de tratamento de águas (açucareiros);
 Fiel de armazém de 2.^a (açucareiros);
 Fiel de balança (açucareiros);
 Centrifugador (açucareiros);
 Operador de descoloração de xarope para carvão animal (açucareiros);
 Filtrador de xarope ou licor por granulado ou operador de carbonatação (açucareiros);
 Operador de bombagem (açucareiros);
 Concentrador (açucareiros);
 Operador de máquinas e aparelhos de elevação e transporte (açucareiros);
 Operador de descoloração de xarope para resina (açucareiros);
 Chefe de ensaque (açucareiros);
 Operador de máquina Hesser Ddrohmann (açucareiros);
 Fogueiro de 2.^a (fogueiros);
 Auxiliar de enfermagem (enfermeiros);
 Escriturário de 2.^a (escritórios);
 Serralheiro mecânico de 2.^a (metalúrgicos);
 Serralheiro civil de 2.^a (metalúrgicos);
 Ferramenteiro de 1.^a (metalúrgicos). ;
 Maçariqueiro de 1.^a (metalúrgicos);

Soldador de 2.^a (metalúrgicos);
 Ferreiro ou forjador de 2.^a (metalúrgicos);
 Pintor de 2.^a (metalúrgicos);
 Canalizador de 2.^a (metalúrgicos);
 Afinador de máquinas de 2.^a (metalúrgicos);
 Torneiro mecânico de 2.^a (metalúrgicos);
 Mecânico de automóveis de 2.^a (metalúrgicos);
 Lubrificador de 1.^a (metalúrgicos);
 Lubrificador de veículos automóveis de 1.^a (metalúrgicos);
 Apontador (metalúrgicos);
 Analista de 2.^a (químicos);
 Motorista de ligeiros (rodoviários);
 Cobrador de 1.^a (cobradores);
 Pintor de 1.^a (construção civil);
 Pedreiro de 1.^a (construção civil);
 Estocador de 1.^a (construção civil);
 Carpinteiro de limpos de 1.^a (construção civil);
 Carpinteiro de toscos ou cofragem de 1.^a (construção civil);
 Desenhador de zero a dois anos (técnico de desenho);
 Operador de máquinas Rovena;
 Operador de compressoras CO₂, leite de cal e carvão activado;
 Operador de filtros de prensa.

11:

Guarda (açucareiros);
 Jardineiro (açucareiros);
 Operador de 1.^a (açucareiros);
 Chefe de lavandaria e ou limpeza e costura (açucareiros);
 Serralheiro mecânico de 3.^a (metalúrgicos);
 Serralheiro civil de 3.^a (metalúrgicos);
 Entregador de ferramentas, materiais ou produtos (metalúrgicos);
 Lubrificador de veículos automóveis de 2.^a (metalúrgicos);
 Lubrificador de 2.^a (metalúrgicos);
 Ferramenteiro (metalúrgicos);
 Torneiro mecânico de 3.^a (metalúrgicos);
 Ferreiro ou forjador de 3.^a (metalúrgicos);
 Soldador de 3.^a (metalúrgicos);
 Pintor de 3.^a (metalúrgicos);
 Afinador de máquinas de 3.^a (metalúrgicos);
 Mecânico de automóveis de 3.^a (metalúrgicos);
 Canalizador de 3.^a (metalúrgicos);
 Maçariqueiro de 2.^a (metalúrgicos);
 Preparador e analista de 3.^a (químicos);
 Pré-oficial do 2.^o ano (electricistas);
 Fogueiro de 3.^a (fogueiros);
 Tirocinante do 2.^o ano (técnico de desenho);
 Contínuo (contínuos, porteiros e escritórios);
 Porteiro (contínuos e porteiros);
 Guarda (contínuos e porteiros);
 Pedreiro de 2.^a (construção civil);
 Guarda (contínuos e porteiros);
 Pedreiro de 2.^a (construção civil);
 Pintor de 2.^a (construção civil);
 Estucador de 2.^a (construção civil);
 Carpinteiro de limpos de 2.^a (construção civil);

Carpinteiro de toscos de 2.^a (construção civil);
Ajudante de motorista (garagens e rodoviários);
Telefonista (telefonista e escritórios).

11-A:

Operadores de 2.^a

12:

Ajudante (metalúrgicos);
Praticante do 2.^o ano (metalúrgicos);
Ajudante (construção civil);
Operador de 2.^a (açucareiros);
Empregado de balcão (açucareiros);
Pré-oficial do 1.^o ano (electricistas);
Estagiário do 2.^o ano (escritórios);
Tirocinante do 1.^o ano (técnico de desenho);
Chegador do 2.^o ano (fogueiros);
Preparador estagiário do 2.^o ano (químicos).

13:

Empregado de refeitório (hotelaria);
Pessoal de limpeza e ou lavandaria e ou costura
(açucareiros ou hotelaria);
Estagiário do 1.^o ano (escritórios);
Praticante do 1.^o ano (metalúrgicos);
Preparador estagiário do 1.^o ano (químicos);
Ajudante do 2.^o ano (electricistas);
Chegador do 1.^o ano (fogueiros);
Aprendiz do 2.^o ano (construção civil).

14:

Paquete de 17 anos (contínuos, porteiros e escritórios);
Aprendiz do 1.^o ano (construção civil);
Aprendiz do 4.^o ano (17 anos) (metalúrgicos);
Ajudante do 1.^o ano (electricistas).

15:

Paquete de 17 anos (contínuos, porteiros e escritórios);
Aprendiz do 3.^o ano (16 anos) (metalúrgicos e electricistas);
Auxiliar menor do 2.^o ano (construção civil).

16:

Paquete de 15 anos (contínuos, porteiros e escritórios);
Aprendiz do 2.^o ano (15 anos) (metalúrgicos e electricistas);
Auxiliar menor do 1.^o ano (construção civil).

ANEXO IV

Tabela de remunerações mínimas

Nível	Remuneração mínima (em euros)
1	2 421
2	2 141
3	1 763

Nível	Remuneração mínima (em euros)
4	1 480
5	1 282
6	1 095
7	980
8	910
9	865
10	814
11	765
11-A	753
12	725
13	671
14	596
15	536
16	451

Nota. — A tabela salarial e as demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos reportados a 1 de Janeiro de 2005.

Lisboa, 18 de Fevereiro de 2005.

Pela Alcântara Refinarias — Açúcares, S. A.:

Manuel Tomás Bexiga Espinho, administrador-delegado.
Pedro João Sousa Conde, administrador.

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

Moisés José Barata Caetano, mandatário.

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

Moisés José Barata Caetano, mandatário.

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

Moisés José Barata Caetano, mandatário.

Pela FEVICOM — Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

Moisés José Barata Caetano, mandatário.

Pelo SIESI — Sindicatos das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

Moisés José Barata Caetano, mandatário.

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

Moisés José Barata Caetano, mandatário.

Pelo SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

Moisés José Barata Caetano, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica, e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco:

Moisés José Barata Caetano, mandatário.

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

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

Lisboa, 20 de Maio de 2005. — A Direcção Nacional:
Joaquim Pereira Pires — Alfredo Filipe Cataluna Malveiro.

Declaração

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPCES:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (*);
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;
Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo.
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

(*) O CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte foi extinto, integrando-se no CESP (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2004).

25 de Maio de 2005.

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários de Faro;

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

A Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;
Sindicato da Construção Civil da Horta;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 23 de Maio de 2005. — A Direcção: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Depositado em 17 de Junho de 2005, a fl. 96 do livro n.º 10, com o n.º 129/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

SPAC — Sind. dos Pilotos da Aviação Civil Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral de 10 de Maio de 2005, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2005.

É aditado o artigo seguinte:

Artigo 17.º-A

Direito de tendência

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

2 — As correntes de opinião referidas no número anterior exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos, designadamente através da participação nas assembleias e reuniões do SPAC, podendo, nomeadamente, apresentar propostas, moções, requerimentos ou outros documentos pertinentes, sendo garantida a livre discussão de todas as questões sindicais.

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

Registados em 8 de Junho de 2005, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 72/2005, a fl. 75 do livro n.º 2.

Feder. Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás — FEQUIMETAL — Alteração.

Alteração, aprovada em congresso realizado em 20 de Maio de 2005, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.^a série, n.º 24, de 30 de Dezembro de 1998.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

Denominação e âmbito subjectivo

1 — A Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás é constituída pelos sindicatos nela filiados e representativos dos trabalhadores que, independentemente do seu vínculo laboral, exercem a sua actividade nas empresas da metalurgia de base, da fabricação de produtos metálicos e de máquinas, equipamento e material de transporte e sua reparação e da fabricação de relógios, jóias e artigos de ourivesaria e das indústrias extractivas de minérios metálicos, e nas empresas dos ramos de química, farmacêutica, petróleo, gás e actividades similares conexas.

2 — A Federação poderá utilizar, quando necessário, como sua identificação abreviada, FEQUIMETAL.

Artigo 2.º

Âmbito geográfico

A Federação exerce a sua actividade em todo o território nacional.

Artigo 3.º

Sede

A Federação tem a sua sede na cidade de Lisboa.

CAPÍTULO II

Natureza, princípios fundamentais e objectivos

Artigo 4.º

Natureza de classe

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

Artigo 5.º

Princípios fundamentais

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

Artigo 6.º

Liberdade

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

Artigo 7.º

Unidade

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

Artigo 8.º

Democracia

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

2 — A democracia sindical que a Federação preconiza assenta na participação activa dos sindicatos na definição das suas reivindicações e objectivos programáticos, na eleição e destituição dos seus dirigentes, na liberdade de expressão e discussão de todos os pontos de vista existentes no seio dos trabalhadores e no respeito integral pelas decisões maioritariamente expressas, resultantes de um processo decisório democrático que valorize os contributos de todos.

Artigo 9.º

Independência

A Federação define os seus objectivos e desenvolve a sua actividade com total independência em relação

ao patronato, ao Estado, a confissões religiosas, a partidos políticos ou a quaisquer agrupamentos de natureza não sindical.

Artigo 10.º

Solidariedade

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

Artigo 11.º

Sindicalismo de massas

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

Artigo 12.º

Estrutura superior

A Federação é a estrutura sectorial da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional (CGTP-IN) com competência de direcção e coordenação da actividade sindical na metalurgia, metalomecânica, minas, química, farmacêutica, petróleo e gás.

Artigo 13.º

Objectivos

A Federação tem por objectivo, em especial:

- a) Organizar os trabalhadores para a defesa dos seus direitos colectivos e individuais;
- b) Promover, organizar e apoiar acções conducentes à satisfação das reivindicações dos trabalhadores, de acordo com a sua vontade democrática;
- c) Alicerçar a solidariedade e a unidade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência democrática, de classe, sindical e política;
- d) Defender as liberdades democráticas, os direitos e conquistas dos trabalhadores e das suas organizações e combater a subversão do regime democrático;
- e) Desenvolver um sindicalismo de intervenção e transformação com a participação dos trabalhadores na luta pela sua emancipação e pela construção de uma sociedade mais justa e fraterna sem exploração do homem pelo homem;
- f) Desenvolver os contactos e ou cooperação com as organizações sindicais dos outros países e internacionais e, conseqüentemente, a solidariedade entre todos os trabalhadores do mundo na base do respeito pelo princípio da independência de cada organização.

Artigo 14.º

Competências

À Federação compete, nomeadamente:

- a) Dirigir e coordenar a actividade sindical ao nível do sector de actividade que representa, assegurando uma estreita cooperação entre os associados;
- b) Negociar e celebrar convenções colectivas de trabalho e participar na elaboração de outros instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que abranjam os trabalhadores sindicalizados nos sindicatos filiados;
- c) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, quando solicitada para o efeito por outras organizações sindicais ou por organismos oficiais;
- d) Estudar as questões que interessam aos associados e procurar soluções para elas;
- e) Reclamar a aplicação e ou a revogação de leis do trabalho na perspectiva da defesa dos interesses dos trabalhadores;
- f) Reclamar a aplicação das convenções colectivas de trabalho na defesa dos interesses dos trabalhadores;
- g) Prestar assistência sindical, jurídica ou outra aos associados;
- h) Promover iniciativas próprias ou em colaboração com outras associações sindicais com vista à formação sindical e qualificação profissional dos trabalhadores sindicalizados nos sindicatos filiados;
- i) Participar na elaboração da legislação do trabalho e no controlo da execução dos planos económico-sociais;
- j) Participar na gestão das instituições de segurança social e outras organizações que visem satisfazer os interesses dos trabalhadores;
- l) Participar nos organismos estatais relacionados com o sector que representa e de interesse para os trabalhadores;
- m) Apoiar e fomentar acções de reestruturação sindical com vista ao reforço da organização e unidade do movimento sindical;
- n) Associar-se ou cooperar com organizações cuja actividade seja do interesse dos trabalhadores.

CAPÍTULO III

Associados

Artigo 15.º

Associados

Têm o direito de se filiar na Federação os sindicatos que estejam nas condições previstas no artigo 1.º e que aceitem os princípios e os objectivos definidos nos presentes estatutos.

Artigo 16.º

Pedido de filiação

O pedido de filiação deverá ser dirigido à direcção nacional em proposta fornecida para o efeito e acompanhada de:

- a) Declaração de adesão de acordo com as disposições estatutárias do respectivo sindicato;

- b) Exemplar dos estatutos do sindicato;
- c) Acta da eleição dos corpos gerentes em exercício;
- d) Último relatório e contas aprovado;
- e) Declaração do número de trabalhadores sindicalizados.

Artigo 17.º

Aceitação ou recusa de filiação

1 — A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção nacional.

2 — Em caso de recusa de filiação pela direcção nacional, o sindicato interessado poderá recorrer dessa deliberação para o plenário e nele fazer-se representar, se o pretender, usando da palavra enquanto o assunto estiver à discussão.

Artigo 18.º

Direitos dos associados

São direitos dos associados:

- a) Eleger e destituir os órgãos da Federação nos termos dos presentes estatutos;
- b) Participar em todas as deliberações que lhes digam directamente respeito;
- c) Participar nas actividades da Federação, a todos os níveis, nomeadamente nas reuniões do congresso e do plenário, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entenderem convenientes;
- d) Beneficiar da acção desenvolvida pela Federação em defesa dos interesses económicos, sociais e culturais comuns a todos os trabalhadores ou dos seus interesses específicos;
- e) Ser informado regularmente da actividade desenvolvida pela Federação;
- f) Expressar os seus pontos de vista sobre todas as questões do interesse dos trabalhadores e formular livremente as críticas que tiver por convenientes à actuação e às decisões dos diversos órgãos da Federação, mas sempre no seio das estruturas do movimento sindical e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas;
- g) Definir livremente a sua forma de organização e funcionamento interno, com respeito pelos princípios da defesa da unidade dos trabalhadores, da independência e da organização e da gestão democráticas das associações sindicais;
- h) Exercer o direito de tendência, nos termos estatutários.

Artigo 19.º

Direito de tendência

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

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

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

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

Artigo 20.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- a) Participar activamente nas actividades da Federação e manter-se delas informados;
- b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- c) Apoiar activamente as acções da Federação na prossecução dos seus objectivos;
- d) Divulgar os princípios fundamentais e objectivos do movimento sindical com vista ao alargamento da sua influência;
- e) Agir solidariamente na defesa dos interesses colectivos e promover junto dos trabalhadores os ideais da solidariedade internacionalista;
- f) Fortalecer a organização e acção sindical na área da sua actividade, criando as condições para a participação do maior número de trabalhadores no movimento sindical;
- g) Organizar, dirigir e apoiar a luta dos trabalhadores pela satisfação das suas reivindicações;
- h) Promover a aplicação prática das orientações definidas pela Federação e pela CGTP-IN;
- i) Divulgar as publicações da Federação;
- j) Pagar mensalmente a quotização, nos termos fixados nos presentes estatutos;
- l) Comunicar à direcção nacional, com a antecedência suficiente para que esta possa dar o seu parecer, as propostas de alteração aos estatutos e comunicar, no prazo de 10 dias, as alterações que vierem a ser introduzidas nos respectivos estatutos, bem como o resultado das eleições para os corpos gerentes, sempre que se verificar qualquer alteração;
- m) Manter a Federação informada do número de trabalhadores que representa;
- n) Enviar anualmente à direcção nacional, no prazo de 10 dias após a sua aprovação, o orçamento, o plano de actividades, bem como o relatório e as contas.

Artigo 21.º

Perda da qualidade de associado

Perdem a qualidade de associados aqueles que:

- a) Se retirarem voluntariamente da Federação, desde que o façam por forma idêntica à da adesão;
- b) Forem punidos com a sanção de expulsão;

- c) Deixarem de ter personalidade jurídica, nomeadamente em resultado de medidas de reestruturação sindical ou de dissolução por vontade expressa dos seus filiados.

Artigo 22.º

Readmissão

Os associados podem ser readmitidos, nos termos e condições previstos para admissão, salvo no caso de expulsão, em que o pedido de readmissão terá de ser aprovado pelo plenário e votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos votos apurados.

CAPÍTULO IV

Órgãos

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 23.º

Órgãos

1 — A Federação tem como órgãos deliberativos:

- a) O congresso;
- b) O plenário.

2 — A Federação tem como órgãos de direcção e executivos:

- a) A direcção nacional;
- b) O secretariado.

3 — O órgão consultivo e dinamizador da acção sindical é o conselho nacional de representantes.

4 — O órgão fiscalizador é a comissão de fiscalização.

Artigo 24.º

Funcionamento dos órgãos

O funcionamento de cada órgão da Federação será objecto de regulamento a aprovar pelo respectivo órgão, com observância dos princípios democráticos que orientam a vida interna da Federação, a saber:

- a) Convocação de reuniões de forma a assegurar a possibilidade de participação efectiva de todos os seus membros, o que pressupõe o conhecimento prévio e atempado da reunião e da respectiva ordem de trabalhos;
- b) Fixação das reuniões ordinárias e possibilidade de convocação de reuniões extraordinárias sempre que necessário;
- c) Reconhecimento aos respectivos membros do direito de convocação de reuniões, de apresentação de propostas, de participação na sua discussão e votação, sem prejuízo da fixação de um quórum quando se justifique, devendo, neste caso, ser explicitamente definido;
- d) Exigência de quórum para as reuniões;
- e) Deliberação por simples maioria, sem prejuízo da exigência, em casos especiais, de maioria qualificada;
- f) Obrigatoriedade do voto presencial;

- g) Elaboração de actas das reuniões;
- h) Divulgação obrigatória aos membros do respectivo órgão das actas das reuniões;
- i) Responsabilidade colectiva e individual dos membros de qualquer órgão, perante quem os elegeram, pela acção desenvolvida;
- j) Responsabilidade colectiva e individual dos membros de qualquer órgão por uma prática democrática e unitária de funcionamento.

Artigo 25.º

Gratuidade do exercício dos cargos

1 — O exercício dos cargos associativos é gratuito.

2 — Os dirigentes que, por motivo de desempenho das suas funções, percam total ou parcialmente a retribuição do seu trabalho têm direito ao reembolso das importâncias correspondentes.

SECÇÃO II

Congresso

Artigo 26.º

Composição

1 — O congresso é composto pelos sindicatos filiados na Federação.

2 — Compete ao plenário deliberar sobre a participação, ou não, no congresso dos sindicatos não filiados e, em caso afirmativo, definir a forma dessa participação.

Artigo 27.º

Representação

1 — Os membros da direcção nacional participam no congresso como delegados de pleno direito.

2 — A representação de cada sindicato é proporcional ao número de trabalhadores nele sindicalizados, havendo pelo menos três delegados por sindicato.

3 — O regulamento do congresso definirá a proporcionalidade referida no número anterior e, consequentemente, o número de delegados por sindicato, que, em qualquer caso, devem constituir a maioria simples dos delegados ao congresso.

4 — A cada delegado cabe um voto, não sendo permitido o voto por procuração ou por correspondência.

Artigo 28.º

Competência

Compete ao congresso:

- a) Discutir e deliberar sobre os objectivos programáticos da Federação;
- b) Apreciar e deliberar sobre a actividade desenvolvida pelos demais órgãos da Federação;
- c) Discutir e deliberar sobre as alterações aos estatutos;
- d) Discutir e aprovar o regulamento eleitoral;
- e) Eleger os membros da direcção nacional;

- f) Discutir e deliberar sobre a fusão, extinção ou dissolução e o consequente destino do património da Federação;
- g) Discutir e deliberar sobre todos os assuntos que a direcção nacional ou o plenário considere útil ou necessário submeter à sua apreciação e deliberação.

Artigo 29.º

Convocação e reuniões

1 — A deliberação de convocar o congresso incumbe ao plenário, e a convocatória deverá ser enviada aos sindicatos filiados com a antecedência mínima de 30 dias, salvo em caso de urgência devidamente justificada, em que o prazo pode ser de 15 dias.

2 — O congresso reúne:

- a) Por sua própria deliberação;
- b) Por deliberação do plenário;
- c) A requerimento da direcção nacional;
- d) A requerimento de, pelo menos, três sindicatos, ou sindicatos que representem no mínimo 15% do total de trabalhadores inscritos nos sindicatos filiados.

3 — O congresso deverá reunir de quatro em quatro anos para exercer as competências previstas nas alíneas a), b), c), d) e e) do artigo 28.º

4 — No caso de a reunião do congresso ser convocada nos termos das alíneas c) e d) do n.º 2, a ordem de trabalhos deverá incluir os pontos propostos pelos requerentes.

5 — Das reuniões do congresso será elaborada a respectiva acta.

Artigo 30.º

Regulamento e mesa do congresso

1 — O congresso rege-se pelo regulamento que vier a ser aprovado pelo plenário.

2 — O processo relativo à apresentação dos documentos a submeter à apreciação do congresso, sua discussão, envio de propostas e respectivos prazos constarão do regulamento do congresso.

3 — O plenário poderá, se o entender conveniente, designar uma comissão organizadora do congresso.

4 — A composição da mesa do congresso é decidida pelo próprio congresso nela integrando o secretariado.

SECÇÃO III

Plenário

Artigo 31.º

Composição

1 — O plenário é constituído pelos sindicatos filiados.

2 — Poderão participar no plenário sindicatos não filiados desde que assim o deliberem os sindicatos filia-

dos, que deverão também definir a forma dessa participação.

Artigo 32.º

Representação

1 — A representação dos sindicatos no plenário incumbe aos respectivos corpos gerentes, ou a delegados sindicais por si mandatados em conformidade com o regulamento do plenário.

2 — O número de representantes de cada sindicato é proporcional ao número de trabalhadores sindicalizados, na razão de um representante por cada mil sindicalizados.

Artigo 33.º

Competência

Compete, em especial, ao plenário:

- a) Definir orientações para a actividade da Federação;
- b) Destituir membros da direcção nacional e ratificar eventuais substituições no decurso do mandato;
- c) Eleger e destituir os membros da comissão de fiscalização;
- d) Apreciar a actividade desenvolvida pela direcção nacional ou por qualquer dos outros órgãos da Federação;
- e) Apreciar e deliberar sobre recursos interpostos das decisões da direcção nacional, designadamente em matéria disciplinar e de recusa de filiação;
- f) Deliberar sobre a readmissão dos associados que tenham sido expulsos;
- g) Deliberar sobre a filiação em associações ou organizações sindicais internacionais;
- h) Deliberar sobre as contas e o seu relatório justificativo, bem como o plano de actividades e o orçamento, após emissão dos respectivos pareceres da comissão de fiscalização;
- i) Deliberar sobre a convocação do congresso, fixando o local, a data da sua realização, a ordem de trabalhos e o respectivo regulamento;
- j) Eleger uma comissão de gestão, sempre que se verificar a demissão de, pelo menos, 50% dos membros da direcção nacional;
- k) Submeter à discussão e deliberação do congresso, bem como de qualquer outro órgão da Federação, qualquer assunto que considere útil ou necessário;
- l) Aprovar o regulamento do seu funcionamento.

Artigo 34.º

Reuniões

1 — O plenário reúne em sessão ordinária:

- a) Quadrienalmente, para exercer as atribuições previstas na alínea *i*) do artigo 33.º e para eleger a comissão de fiscalização;
- b) Anualmente, para exercer as atribuições previstas na alínea *h*) do artigo 33.º

2 — O plenário reúne em sessão extraordinária:

- a) Por deliberação do plenário;
- b) Sempre que a direcção nacional o entender necessário;
- c) A requerimento da comissão de fiscalização;
- d) A requerimento de, pelo menos, três sindicatos, ou sindicatos que representem no mínimo 15% do total de trabalhadores inscritos nos sindicatos filiados.

Artigo 35.º

Convocação

1 — A convocação do plenário é feita pela direcção nacional, ou pelo secretariado com a antecedência mínima de 15 dias, por meio de convocatória enviada a todos os sindicatos filiados.

2 — No caso previsto na alínea *d*) do n.º 2 do artigo 34.º, os pedidos de convocação deverão ser dirigidos e fundamentados por escrito à direcção nacional, que convocará o plenário no prazo de 15 dias após a recepção do requerimento, salvo motivo justificado, em que o prazo máximo é de 30 dias.

Artigo 36.º

Mesa do plenário

A mesa do plenário é constituída e presidida por membros do secretariado a definir entre si.

Artigo 37.º

Deliberações

1 — As deliberações são tomadas por simples maioria de votos, salvo disposição em contrário.

2 — O voto é proporcional ao número de trabalhadores sindicalizados nos sindicatos filiados, cabendo a cada sindicato um voto por cada 1000 trabalhadores sindicalizados, ou fracção.

3 — Não é permitido o voto por procuração ou por correspondência.

SECÇÃO IV

Direcção nacional

Artigo 38.º

Composição

1 — A direcção nacional da Federação é composta por um mínimo de 55 e um máximo de 75 membros.

2 — Os membros do órgão de direcção da CGTP-IN que sejam simultaneamente membros dos corpos gerentes dos sindicatos filiados na Federação podem participar nas reuniões da direcção nacional da Federação.

Artigo 39.º

Mandato

1 — A duração do mandato dos membros da direcção nacional é de quatro anos, sem prejuízo de este prazo

poder ser prorrogado até à tomada de posse dos novos eleitos.

2 — Os membros da direcção nacional podem ser reeleitos uma ou mais vezes.

Artigo 40.º

Candidaturas

1 — Podem apresentar listas de candidaturas para a direcção nacional:

- a) A direcção nacional;
- b) Pelo menos três sindicatos, ou sindicatos que representem, no mínimo, 15 % do total dos trabalhadores inscritos nos sindicatos filiados;
- c) 15 % dos delegados ao congresso.

2 — As listas serão constituídas por associados dos sindicatos filiados na Federação, devendo cada uma delas ser composta, pelo menos, por dois terços de membros dos corpos gerentes e delegados sindicais deste sindicato e, sempre que possível, devem incluir os respectivos coordenadores (ou equivalente).

3 — Nenhum candidato poderá integrar mais de uma lista de candidatura.

4 — A eleição é por voto directo e secreto, sendo eleita a lista que obtiver a maioria simples dos votos validamente expressos.

5 — O processo eleitoral será objecto de regulamento a aprovar pelo congresso.

Artigo 41.º

Competência

Compete, em especial, à direcção nacional:

- a) A direcção política e sindical da Federação;
- b) Promover a discussão colectiva das questões que forem sendo colocadas ao movimento sindical e à Federação, com vista à adequação permanente da sua acção para a defesa e promoção dos direitos e interesses dos trabalhadores;
- c) Dinamizar a aplicação prática pelos sindicatos filiados e suas estruturas nos locais de trabalho das deliberações tomadas pelos órgãos competentes da Federação, podendo para o efeito e se o entender necessário deliberar sobre a convocação do plenário ou do conselho nacional de representantes;
- d) Deliberar sobre a aquisição e a alienação de patrimónios;
- e) Aprovar a proposta de orçamento e plano de actividades, bem como as contas e o seu relatório justificativo, e submetê-los ao plenário para apreciação e deliberação;
- f) Propor ou requerer ao plenário a convocação do congresso;
- g) Deliberar sobre os pedidos de filiação;
- h) Deliberar sobre a constituição de comissões específicas, de carácter permanente ou eventual, e de comissões nacionais, definindo a sua composição e atribuições;
- i) Exercer o poder disciplinar;

- j) Aprovar o regulamento do seu funcionamento, bem como o regulamento do conselho nacional de representantes.

Artigo 42.º

Definição de funções

1 — A direcção nacional na sua primeira reunião após a eleição deverá:

- a) Eleger um secretário-coordenador ou secretário-geral, de entre os seus membros, e definir as suas funções;
- b) Eleger o secretariado, fixando o número dos seus membros;
- c) Definir as funções de cada um dos seus membros, tendo em consideração a necessidade de assegurar o pleno exercício das suas competências;
- d) Aprovar o regulamento do seu funcionamento.

2 — A direcção nacional poderá delegar poderes no secretariado, bem como constituir mandatários para a prática de certos e determinados actos, devendo para o efeito fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

Artigo 43.º

Reuniões

1 — A direcção nacional reúne sempre que necessário e, em princípio, de três em três meses.

2 — A direcção nacional poderá ainda reunir a pedido de um terço dos seus membros.

Artigo 44.º

Deliberações

1 — As deliberações da direcção nacional são tomadas por simples maioria de votos dos membros presentes.

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

Artigo 45.º

Convocatória

1 — A convocação da direcção nacional incumbe ao secretariado e será enviada a todos os membros com a antecedência mínima de oito dias.

2 — Em caso de urgência, a convocação da direcção nacional pode ser feita através do meio de comunicação que se considerar mais eficaz, no prazo possível e que a urgência exigir.

Artigo 46.º

Mesa e presidência das reuniões

A mesa das reuniões da direcção nacional é composta por membros do secretariado, que definem entre si quem presidirá.

Artigo 47.º

Perca de mandato e substituições

1 — No caso de perca de mandato de qualquer membro da direcção nacional, este ser substituído por outro membro indicado pelo órgão de Direcção do mesmo sindicato de que era originário o substituído.

2 — As substituições previstas nos números anteriores não podem ultrapassar um terço do número de membros eleitos e serão sempre submetidas à ratificação do plenário na primeira reunião que ocorrer após a substituição.

3 — Quando nos sindicatos filiados se proceda à substituição de coordenador (ou equivalente) que seja membro da direcção nacional da Federação, o novo coordenador integrará automaticamente e de pleno direito a direcção nacional.

Artigo 48.º

Comissões específicas

A direcção nacional poderá, com vista ao desenvolvimento da sua actividade, criar comissões específicas de carácter permanente ou eventual, definindo a sua composição e objectivos e designando os seus membros.

Artigo 49.º

Iniciativas especializadas

Com vista ao desenvolvimento da sua actividade a direcção nacional poderá convocar encontros, seminários e conferências para debater orientações sobre questões específicas.

SECÇÃO V

Secretariado

Artigo 50.º

Composição

O secretariado é constituído por membros da direcção nacional que exerçam actividade permanente na Federação e por coordenadores de sindicatos federados.

Artigo 51.º

Competências

1 — Compete ao secretariado assegurar, com carácter permanente:

- a) O regular funcionamento e gestão corrente da Federação;
- b) A concretização das deliberações dos demais órgãos da Federação;
- c) A representação externa da Federação, nomeadamente em juízo e fora dele, activa e passivamente, no âmbito das suas competências próprias, ou das que lhe tenham sido delegadas pela direcção nacional.

2 — Compete ainda ao secretariado:

- a) Convocar as reuniões do plenário e da direcção nacional;

- b) Presidir às sessões do congresso e às reuniões do plenário e da direcção nacional;
- c) Propor à direcção nacional e ao plenário a discussão das grandes questões que se coloquem na actividade da Federação e do movimento sindical;
- d) Elaborar anualmente o relatório justificativo das contas, bem como o plano de actividades e o orçamento e submetê-los à comissão de fiscalização para emissão de parecer e à direcção nacional para votação;
- e) Apresentar à direcção nacional uma proposta para eleição do secretário-coordenador ou do secretário-geral da Federação;
- f) Aprovar o regulamento do seu funcionamento e a definição de funções de cada um dos seus membros, bem como constituir uma comissão permanente se o entender útil e necessário.

Artigo 52.º

Reuniões e deliberações

1 — O secretariado reúne sempre que necessário e, em princípio, quinzenalmente, sendo as suas deliberações tomadas por simples maioria de votos dos membros presentes.

2 — O secretariado poderá ainda reunir a pedido de um terço dos seus membros.

3 — Das reuniões do secretariado serão elaboradas actas conclusivas.

Artigo 53.º

Vinculação da Federação

1 — Para que a Federação fique obrigada são necessárias apenas duas assinaturas dos membros do secretariado.

2 — O secretariado poderá delegar poderes e constituir mandatários para certos e determinados actos, devendo para o efeito fixar o âmbito dos poderes conferidos.

SECÇÃO VI

Conselho nacional de representantes

Artigo 54.º

Composição

1 — O conselho nacional de representantes é constituído pelos dirigentes e delegados sindicais dos sindicatos federados.

2 — Podem participar nas reuniões do conselho nacional de representantes os membros eleitos para a segurança, higiene e saúde no trabalho e os membros das respectivas comissões de higiene e segurança no trabalho, bem como os membros das comissões e sub-comissões de trabalhadores das empresas do âmbito da Federação.

Artigo 55.º

Competências

Compete ao conselho nacional de representantes:

- a) Pronunciar-se sobre todos os assuntos que os outros órgãos da Federação submeterem à sua apreciação;
- b) Discutir e apreciar a situação político-sindical e, em conformidade, contribuir para as orientações e a acção sindical a definir nos órgãos competentes da Federação e dos sindicatos federados;
- c) Dinamizar a aplicação prática nos locais de trabalho das deliberações e orientações emanadas pelos órgãos deliberativos e executivos da Federação.

Artigo 56.º

Reuniões

1 — O conselho nacional de representantes pode reunir o conjunto dos subsectores representados pela Federação, ou em sessões subsectoriais.

2 — As reuniões do conselho nacional de representantes, em princípio, não têm periodicidade definida e podem decorrer em vários locais, simultaneamente ou em dias diferentes, mas com a mesma ordem de trabalhos.

3 — O conselho nacional de representantes pode ainda reunir por solicitação de assembleia ou assembleias de delegados de sindicatos filiados, sendo tal solicitação acompanhada da justificação para a marcação da reunião.

4 — A convocação e fixação da ordem de trabalhos das reuniões do conselho nacional de representantes é decidida pelos órgãos competentes da Federação, sendo a convocatória executada pelos sindicatos federados.

5 — Compete à direcção nacional da Federação regulamentar o funcionamento do conselho nacional de representantes.

SECÇÃO VII

Comissão de fiscalização

Artigo 57.º

Composição

1 — A comissão de fiscalização é constituída por três sindicatos filiados eleitos pelo plenário.

2 — A representação de cada sindicato na comissão de fiscalização será assegurada por um membro efectivo e um suplente de entre os respectivos corpos gerentes ou delegados sindicais designados pelo respectivo sindicato até 30 dias após a respectiva eleição.

3 — Os membros da direcção nacional da Federação não podem integrar a comissão de fiscalização.

Artigo 58.º

Mandato

A duração do mandato da comissão de fiscalização é de quatro anos.

Artigo 59.º

Competência

Compete à comissão de fiscalização:

- a) Fiscalizar as contas da Federação, bem como o cumprimento dos estatutos;
- b) Emitir parecer sobre o orçamento e plano de actividades, bem como as contas e o seu relatório justificativo apresentados pelo secretário;
- c) Responder perante o plenário e requerer a sua convocação sempre que o entender necessário.

Artigo 60.º

Reuniões e deliberações

1 — A comissão de fiscalização reúne sempre que necessário e anualmente para exercer as competências previstas na alínea b) do artigo 59.º

2 — A comissão de fiscalização poderá ainda reunir por proposta de qualquer dos seus membros ou de qualquer dos outros órgãos da Federação.

3 — A comissão de fiscalização só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros efectivos.

4 — Das reuniões da comissão de fiscalização serão elaboradas actas conclusivas.

CAPÍTULO V

Fundos

Artigo 61.º

Fundos

1 — Constituem fundos da Federação:

- a) As quotizações;
- b) As contribuições extraordinárias;
- c) As receitas provenientes da realização de quaisquer iniciativas destinadas à angariação de fundos.

2 — As receitas serão obrigatoriamente aplicadas no pagamento de todas as despesas e de todos os encargos resultantes da actividade da Federação.

Artigo 62.º

Quotização

1 — A quotização de cada associado é de 10% da sua receita mensal da quotização.

2 — A quotização deverá ser enviada à Federação até ao último dia do mês seguinte a que respeitar.

Artigo 63.º

Orçamento e contas

O secretariado deverá submeter anualmente à comissão de fiscalização para apreciação emissão de parecer e à direcção nacional para votação o orçamento e o plano de actividades, bem como as contas e o seu relatório justificativo.

CAPÍTULO VI

Regime disciplinar

Artigo 64.º

Sanções

Podem ser aplicadas aos sindicatos filiados e aos membros da direcção nacional sanções de repreensão, de suspensão até 12 meses e de expulsão.

Artigo 65.º

Repreensão

Incorrem na sanção de repreensão os sindicatos filiados ou os membros da direcção nacional que, de forma injustificada, não cumpram os presentes estatutos.

Artigo 66.º

Suspensão e expulsão

Incorrem nas sanções de suspensão até 12 meses ou na de expulsão, consoante a gravidade da infracção, os sindicatos filiados ou os membros da direcção nacional que:

- a) Reincidam na infracção prevista no artigo anterior;
- b) Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes, tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;
- c) Pratiquem actos gravosos e lesivos dos direitos e interesses dos trabalhadores.

Artigo 67.º

Direito de defesa

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado seja dada toda a possibilidade de defesa.

Artigo 68.º

Poder disciplinar

O poder disciplinar será exercido pela direcção nacional, a qual poderá eleger uma comissão de inquérito constituída para o efeito.

CAPÍTULO VII

Símbolo e bandeira

Artigo 69.º

Símbolo

O símbolo da Federação é constituído por um círculo que, na faixa exterior, tem inscrita, a preto sobre fundo amarelo, a palavra «FEQUIMETAL», que ocupa cerca

de um terço da respectiva faixa, prolongando-se esta na parte restante em cor azul, estriada de amarelo, e rematando com dois punhos que se apertam em cor branca.

A zona central do círculo, sobre fundo vermelho, tem uma roda dentada a branco, cortada na parte inferior, que contém, no seu interior, a fachada de uma fábrica, na qual se sobrepõem uma retorta, uma colher de vazamento e uma torre, que, na parte inferior, tem uma estrela de cinco pontas, em amarelo. A parte inferior do círculo tem uma banda vermelha enrolada em ambos os lados e que tem inscrita a branco a palavra «Portugal».

Artigo 70.º

Bandeira

A bandeira da Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás é em tecido vermelho, tendo no canto superior esquerdo o símbolo descrito no artigo anterior.

ANEXO III

Regulamento eleitoral

Artigo I

1 — A organização do processo eleitoral compete a uma comissão eleitoral constituída por dois representantes da mesa do congresso e pelo mandatário de cada uma das listas concorrentes.

2 — Os candidatos não podem integrar a comissão eleitoral.

3 — Compete à comissão eleitoral:

- a) Organizar o processo eleitoral;
- b) Verificar a regularidade das candidaturas;
- c) Promover a confecção e a distribuição dos boletins de voto;
- d) Fiscalizar o acto eleitoral.

Artigo II

A eleição da direcção nacional da FEQUIMETAL tem lugar no dia 20 de Maio de 2005, com início às 16 horas e 30 minutos e encerramento às 17 horas.

Artigo III

1 — Podem apresentar listas de candidatura para a direcção nacional:

- a) A direcção nacional;
- b) O mínimo de três sindicatos ou sindicatos que representem, no mínimo, 25 % do total dos trabalhadores inscritos nos sindicatos filiados.

2 — As listas são constituídas por associados dos sindicatos filiados na Federação, devendo cada uma delas ser composta por, pelo menos, dois terços de membros dos corpos gerentes e delegados sindicais destes sindicatos, e, sempre que possível, devem incluir os respectivos coordenadores (ou equivalente).

3 — Nenhum candidato pode integrar mais de uma lista de candidatura.

4 — A eleição é por voto directo e secreto, sendo eleita a lista que obtiver a maioria simples dos votos validamente expressos.

Artigo IV

1 — A apresentação das candidaturas consiste na entrega à mesa do plenário eleitoral do congresso da lista contendo a designação dos membros a eleger e acompanhada de:

- a) Identificação dos seus componentes (nome, data de nascimento, profissão, número de sócio e sindicato em que está filiado);
- b) Declaração individual ou colectiva de aceitação da candidatura;
- c) Documento comprovativo da sua qualidade de membro dos corpos gerentes dos sindicatos filiados;
- d) Identificação do seu mandatário;
- e) Nome e assinatura dos subscritores da lista.

2 — O documento previsto na alínea c) do n.º 1 só é exigido se os membros da comissão eleitoral não conhecerem os candidatos.

3 — O prazo para a apresentação de listas de candidaturas termina às 13 horas do dia 20 de Maio de 2005.

Artigo V

1 — A comissão eleitoral verifica a regularidade das listas de candidaturas na primeira hora subsequente ao encerramento do prazo para a entrega das listas.

2 — Com vista ao suprimento de eventuais irregularidades, a documentação é devolvida ao mandatário da lista respectiva, que deve promover a correcção de tais irregularidades no prazo máximo de uma hora.

3 — Findo o prazo referido no número anterior, a comissão eleitoral decide pela aceitação ou rejeição definitiva da lista de candidaturas.

Artigo VI

As listas de candidaturas concorrentes às eleições são distribuídas aos delegados antes da votação.

A comissão eleitoral procede à atribuição de letras por ordem alfabética e pela ordem de apresentação a cada uma das listas concorrentes.

Artigo VII

Os boletins de voto são editados pela comissão eleitoral, devendo ser em papel branco, liso, não transparente e sem marcas ou sinais exteriores.

Artigo VIII

Cada boletim de voto contém impressas as letras correspondentes a cada uma das listas concorrentes.

Em frente de cada uma das letras é impresso um quadrado onde os participantes inscreverão, mediante uma cruz, o seu voto.

Artigo IX

São nulos os boletins de voto que contenham qualquer anotação ou sinal para além do mencionado no artigo anterior.

Artigo X

A identificação dos eleitores é feita mediante a apresentação de documento comprovativo da sua qualidade de representante de sindicato filiado na Federação e com poderes para o acto.

Artigo XI

1 — Após a identificação de cada eleitor, ser-lhe-á entregue o boletim de voto.

2 — Inscrito o seu voto, o leitor depositará na urna, dobrado em quatro, o boletim de voto.

3 — Em caso de inutilização do boletim de voto, o leitor devolverá à mesa o boletim inutilizado, devendo esta entregar-lhe um novo boletim de voto.

Artigo XII

Funcionarão três mesas de voto distribuídas da forma seguinte:

Mesa de voto n.º 1 — nela votam os delegados dos sindicatos metalúrgicos do Norte, de Aveiro, Viseu e Guarda, de Braga e de Viana do Castelo e o SINORQUIFA;

Mesa de voto n.º 2 — nela votam os delegados dos sindicatos dos metalúrgicos de Coimbra/Leiria, de Lisboa, Santarém e Castelo Branco, da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Mineiros;

Mesa de voto n.º 3 — nela votam os delegados do SINQUIFA, dos Metalúrgicos do Sul e da direcção nacional da FEQUIMETAL.

Artigo XIII

Cada mesa de voto é constituída por um representante da comissão eleitoral e por um por cada uma das listas de candidatura concorrentes às eleições.

Artigo XIV

Terminada a votação, procede-se em cada mesa à contagem dos votos, elaborando-se logo a acta parcial dos resultados, que será devidamente assinada por todos os membros da mesa e entregue à comissão eleitoral.

Artigo XV

Após a recepção das actas parciais de todas as mesas, a comissão eleitoral procede ao apuramento final e elaborará a acta final da eleição, fazendo a proclamação da lista vencedora e dos resultados finais.

Registados em 9 de Junho de 2005, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 73/2005, a fl. 75 do livro n.º 2.

Sind. Nacional dos Profissionais da Educação — SINAPE — Alteração

Alteração aos estatutos, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 9, de 8 de Março de 2004, aprovados no VII congresso nacional extraordinário, realizado em 8 de Junho de 2005.

CAPÍTULO I

Da identificação do Sindicato

Artigo 1.º

Denominação, âmbito, natureza e sede

1 — O Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação, abreviadamente designado por SINAPE, é uma associação sindical, fundada em 29 de Março de 1939, que se rege pelo presente estatuto e pela lei aplicável, cujo âmbito abrange os trabalhadores docentes e não docentes da educação, do ensino, da cultura e da investigação.

2 — O SINAPE abrange todo o território nacional e tem a sua sede em Lisboa, sem prejuízo, no entanto, de poder estabelecer formas de representação ao nível regional, podendo, para este efeito, criar delegações regionais.

Artigo 2.º

Sigla

O Sindicato utiliza como sigla a palavra «SINAPE».

Artigo 3.º

Símbolo, bandeira e hino

1 — O símbolo é representado por um rectângulo ao baixo, de cor azul, com um círculo amarelo a cheio no canto superior direito, mais próximo do topo, e com a inscrição em maiúsculas brancas dos dizeres «SINAPE».

2 — A bandeira do SINAPE é formada por um rectângulo ao baixo de cor branca, tendo ao centro a sigla SINAPE, de cor azul. Por cima da sigla tem também, a cor azul, a designação «Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação» e, por baixo, com a mesma cor, a expressão «Fundado em 29 de Março de 1939».

3 — O hino do SINAPE é aprovado pelo conselho geral, mediante proposta da direcção do Sindicato.

CAPÍTULO II

Dos princípios e objectivos fundamentais

Artigo 4.º

Autonomia

O SINAPE é uma organização autónoma e independente do patronato, do Estado, das confissões religiosas e dos partidos ou de outras associações de natureza política.

Artigo 5.º

Sindicalismo democrático

O SINAPE rege-se pelos princípios do sindicalismo democrático, baseados na igualdade dos seus membros, na eleição periódica e por escrutínio secreto dos órgãos estatutários e na participação dos seus associados em todos os aspectos da actividade sindical.

Artigo 6.º

Solidariedade sindical

1 — O SINAPE deve lutar ao lado de todas as organizações sindicais democráticas, nacionais e estrangeiras, empenhando-se na construção de um movimento sindical forte, livre e independente.

2 — Para o efeito, o SINAPE deve privilegiar formas de solidariedade e de cooperação com outras organizações sindicais representativas de profissionais da educação, do ensino, da cultura e da investigação.

3 — Para a realização dos seus fins sociais e estatutários, o SINAPE pode filiar-se ou associar-se em quaisquer organizações sindicais democráticas, nacionais ou internacionais.

4 — A efectivação do previsto no número anterior é obrigatoriamente objecto de deliberação do conselho geral, sob proposta da direcção do Sindicato.

Artigo 7.º

Objectivos

São objectivos fundamentais do SINAPE:

- a) Fortalecer os princípios do sindicalismo democrático definidos no artigo 5.º do presente estatuto;
- b) Defender e promover firme e conscientemente a plena satisfação dos legítimos interesses sociais, profissionais, materiais e culturais dos seus associados;
- c) Propor, negociar e outorgar livremente convenções colectivas de trabalho, segundo os princípios da boa fé negocial e do respeito mútuo;
- d) Promover a formação profissional e sindical de todos os trabalhadores, tendo em especial atenção os seus associados, contribuindo para a sua maior consciencialização e realização humana, possuindo, para o efeito, um centro de formação profissional;
- e) Prestar consultoria jurídica a cada um dos associados no domínio das relações de trabalho;
- f) Participar activamente no movimento cooperativo, de forma a proporcionar benefícios aos associados, como meio privilegiado de promover a solidariedade e a livre cooperação;
- g) Cooperar para o desenvolvimento em favor de territórios, regiões e países em vias de desenvolvimento, em especial aos níveis do ensino e da investigação com os países de língua oficial portuguesa;
- h) Participar activamente no funcionamento das organizações nacionais e estrangeiras em que esteja filiado ou de que seja associado, dando execução às suas deliberações, salvo quando contrárias aos princípios e aos objectivos definidos no presente estatuto.

CAPÍTULO III

Dos associados

Artigo 8.º

Qualidade de associado

1 — Podem inscrever-se como associados do SINAPE todos os trabalhadores referidos no n.º 1 do artigo 1.º do presente estatuto, ainda que na situação de reforma, aposentação, licença ou invalidez.

2 — Podem, ainda, ser associados extraordinários do SINAPE as pessoas singulares ou colectivas cujas propostas de admissão sejam aprovadas em conselho geral, sob proposta da direcção do Sindicato.

3 — Os associados transitoriamente no exercício de funções do Estado, de cargo de dirigente em serviço da administração central ou de membro dos órgãos executivos em regime de permanência dos municípios e das freguesias mantêm a qualidade de associado.

4 — Enquanto se encontrar em uma das situações previstas no número anterior, o associado não pode exercer cargos sindicais ou de sua representação, devendo pedir a suspensão do cargo para que tenha sido eleito ou designado.

5 — Mantêm também a qualidade de associado, com os inerentes direitos, regalias e deveres, excepto quanto à obrigatoriedade do pagamento das quotas, aqueles que fiquem no desemprego, desde que apresentem documento comprovativo.

Artigo 9.º

Associados honorários

1 — São associados honorários as pessoas singulares ou colectivas, nacionais ou estrangeiras, a quem, pelo seu prestígio no sindicalismo livre e democrático ou pelo mérito e pelo empenho demonstrados na participação em actividades do SINAPE, tenha sido reconhecida como justa a concessão deste testemunho de consideração.

2 — A atribuição da categoria de associado honorário é da competência do congresso, mediante proposta do conselho geral.

3 — Os associados honorários não estão vinculados ao pagamento de quotas e não gozam do direito de voto no congresso.

Artigo 10.º

Pedido de admissão

1 — O pedido de admissão como associado é dirigido à direcção do Sindicato, em impresso de modelo próprio fornecido para o efeito, acompanhado de duas fotografias e de uma declaração do exercício da profissão.

2 — A direcção do Sindicato analisa, no prazo máximo de 15 dias, o pedido de admissão como associado, considerando-se o mesmo tacitamente aceite se naquele prazo nada for comunicado em contrário.

Artigo 11.º

Unicidade da inscrição

Sob pena de recusa de inscrição ou da expulsão de associado, previstas nos artigos 12.º e 15.º deste estatuto, é totalmente vedada aos associados do SINAPE a filiação, em função da mesma actividade profissional, em outro sindicato ou associação sindical.

Artigo 12.º

Recusa de admissão

1 — A direcção do Sindicato poderá recusar o pedido de admissão como associado se tiver fundadas razões sobre a falsidade dos elementos prestados pelo interessado ou tiver conhecimento de estar o interessado associado em outro sindicato ou em associação sindical em função da mesma actividade profissional.

2 — Da recusa do pedido de admissão como associado deve o interessado ser notificado pelo direcção do Sindicato, por carta, registada com aviso de recepção, no prazo de 15 dias, com a indicação dos motivos que fundamentaram a deliberação.

3 — Da deliberação da recusa de admissão como associado cabe recurso para o conselho geral, a interpor no prazo de 10 dias a contar a partir da data da recepção da notificação.

4 — O conselho geral deliberará sobre o recurso na sua primeira reunião ordinária ou extraordinária.

Artigo 13.º

Direitos dos associados

São direitos dos associados:

- a) Beneficiar dos direitos consignados no presente estatuto ou dele decorrentes;
- b) Eleger ou ser eleito para os órgãos sociais e demais órgãos e cargos de representação sindical, nas condições, nos termos, na forma e nos limites fixados pelo presente estatuto, no regulamento eleitoral e na lei;
- c) Participar livremente na actividade sindical segundo os princípios e as normas estatutárias;
- d) Beneficiar de todos os serviços e regalias organizados ou convencionados pelo SINAPE ou por entidades suas associadas ou participadas, na defesa dos seus interesses;
- e) Ser informado regularmente sobre assuntos relacionados com o seu sector de actividade ou âmbito profissional;
- f) Ser consultado sobre assuntos relacionados com o seu sector de actividade ou âmbito profissional;
- g) Recorrer para o conselho geral das decisões dos órgãos estatutários que contrariem o presente estatuto ou lesem algum dos seus direitos.

Artigo 14.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- a) Cumprir o estatuto e os regulamentos do SINAPE;

- b) Cumprir as deliberações dos seus órgãos estatutários representativos;
- c) Participar nas actividades do SINAPE e das estruturas e entidades em que este participe;
- d) Desempenhar com zelo os cargos para que for eleito no SINAPE ou em organizações sindicais para que, em representação do SINAPE, tenha sido eleito ou designado;
- e) Divulgar e defender os princípios e objectivos fundamentais do SINAPE, promovendo a sua dignificação;
- f) Pagar mensalmente a quota, admitindo-se a convenção de periodicidade diversa para o pagamento da mesma;
- g) Comunicar dentro do prazo de 30 dias as alterações ocorridas na sua situação profissional.

Artigo 15.º

Perda da qualidade de associado

Perdem a qualidade de associado aqueles que:

- a) Comuniquem, por escrito, à direcção do Sindicato, a vontade de se desvincularem do SINAPE;
- b) Deixem de pagar a quota por período superior a três meses, sem motivo justificado ou não aceite pela direcção do Sindicato;
- c) Tenham sido punidos com a pena de expulsão, prevista na alínea d) do artigo 17.º do presente estatuto.

Artigo 16.º

Readmissão

1 — Os associados podem ser readmitidos num normal processo de admissão, excepto no caso previsto no número seguinte.

2 — Quando a perda de qualidade de associado tiver resultado da aplicação da pena de expulsão, o pedido de readmissão é apreciado e votado em conselho geral, sob proposta da direcção do Sindicato, ouvido o conselho de jurisdição e disciplina.

CAPÍTULO IV

Do regime disciplinar

Artigo 17.º

Medidas disciplinares

1 — Aos associados que violem conscientemente ou com negligência grosseira as normas estatutárias e regulamentares ou que desrespeitem por qualquer forma os princípios e objectivos fundamentais a que o SINAPE se propõe, podem ser aplicadas as seguintes medidas disciplinares:

- a) Repreensão por escrito;
- b) Suspensão até 30 dias;
- c) Suspensão até 180 dias;
- d) Expulsão.

2 — A graduação das medidas disciplinares deve atender aos seguintes critérios:

- a) Gravidade objectiva da infracção;
- b) Intencionalidade da conduta do infractor;

- c) Repercussão da infracção na actividade do SINAPE e na sua imagem externa;
- d) Existência de antecedentes disciplinares, devidamente comprovados.

3 — A aplicação das medidas disciplinares é da competência da comissão permanente do conselho geral, que delibera sob proposta do conselho de jurisdição e disciplina.

Artigo 18.º

Garantias de defesa

1 — Nenhuma medida disciplinar pode ser aplicada sem que tenha sido instaurado o correspondente processo disciplinar.

2 — Previamente à decisão da instauração de processo disciplinar, o conselho de jurisdição e disciplina pode determinar a realização de um processo de averiguações ou de inquérito preliminar, sobre cujo relatório final decidirá instaurar, ou não, um processo disciplinar.

3 — Instaurado o processo, é enviada ao arguido, por carta registada com aviso de recepção, uma nota de culpa, deduzida por artigos, discriminando os factos ou os comportamentos eventualmente geradores de responsabilidade disciplinar de que é acusado, bem como a indicação das normas violadas.

4 — O arguido pode contestar por escrito a nota de culpa no prazo de 10 dias após a recepção da carta registada e requerer todas as diligências que considere necessárias ao apuramento da verdade, bem como apresentar testemunhas até ao máximo de 10.

5 — A falta de resposta no prazo indicado implica a presunção da verdade dos factos.

6 — O associado é notificado, através de carta registada com aviso de recepção, da medida disciplinar que lhe foi aplicada.

Artigo 19.º

Recurso

1 — Das medidas disciplinares aplicadas pela comissão permanente do conselho geral pode ser interposto recurso para o plenário do conselho geral no prazo de 10 dias a contar a partir da data da notificação.

2 — O recurso tem efeito suspensivo e a sua apreciação tem obrigatoriamente lugar na 1.ª reunião do conselho geral subsequente à data da recepção da interposição.

3 — O conselho geral delibera em última instância.

Artigo 20.º

Prescrição

A iniciativa do procedimento disciplinar prescreve no prazo de 90 dias, salvo por factos que constituam, simultaneamente, ilícito penal.

CAPÍTULO V

Da quotização

Artigo 21.º

Quota

1 — O quantitativo da quota mensal a pagar pelos associados é fixado pelo conselho geral, mas nunca pode exceder o limite máximo de 1% do respectivo vencimento líquido.

2 — Exceptuam-se do disposto do número anterior os associados que se encontrem na situação de reforma, aposentação, licença ou invalidez, em que o quantitativo da quota mensal não pode exceder o máximo de 0,5% do respectivo vencimento líquido auferido.

3 — A cobrança da quota compete ao delegado sindical ou aos serviços centrais da direcção do Sindicato, que pode celebrar com as entidades patronais os acordos admitidos por lei, de modo a facilitar a cobrança ou a oferecer aos associados a possibilidade de o pagamento das quotas ser efectuado através de transferência bancária ou de creditação em conta.

4 — Das quotas cobradas, uma percentagem a definir pelo conselho geral, sob proposta da direcção do Sindicato, reverte a favor das delegações regionais do SINAPE.

Artigo 22.º

Isenção do pagamento de quotas

Estão isentos de pagamento de quotas os associados que:

- a) Tenham suspensos os rendimentos provenientes do exercício da profissão;
- b) Se encontrem desempregados;
- c) Se encontrem no cumprimento do serviço militar ou de serviço cívico equivalente;
- d) Não recebam a remuneração devida ou tida como normal.

CAPÍTULO VI

Da organização do SINAPE

Artigo 23.º

Enumeração dos órgãos

São órgãos do SINAPE:

- a) O congresso;
- b) O conselho geral
- c) A comissão permanente do conselho geral;
- d) O presidente;
- e) A direcção do Sindicato;
- f) O secretário-geral;
- g) O conselho de jurisdição e disciplina;
- h) O conselho fiscalizador de contas;
- i) O conselho científico.

Artigo 24.º

Eleição dos órgãos estatutários

1 — A eleição dos órgãos do SINAPE, excepto os mencionados nas alíneas c) e i) do n.º 1 do artigo 23.º,

é realizada em congresso, por voto directo e secreto, nos termos do presente estatuto e do regulamento eleitoral.

2 — O regulamento eleitoral é aprovado pelo conselho geral, sob proposta da direcção do Sindicato.

SECÇÃO I

Do congresso

Artigo 25.º

Composição do congresso

1 — O congresso é o órgão máximo do SINAPE.

2 — O congresso é constituído por um colégio de delegados, eleitos por voto directo e secreto, em representação dos associados.

3 — São ainda, por inerência, delegados ao congresso:

- a) Os membros eleitos do conselho geral;
- b) O secretário-geral;
- c) Os membros efectivos da direcção do Sindicato;
- d) Os membros efectivos do conselho de jurisdição e disciplina;
- e) Os membros efectivos do conselho fiscalizador de contas;
- f) O presidente do conselho científico.

Artigo 26.º

Eleição dos delegados ao congresso

1 — Os delegados ao congresso a que se refere o n.º 2 do artigo 25.º são eleitos de entre listas nominativas concorrentes por sufrágio universal, directo e secreto, segundo o método de Hondt (princípio de representação proporcional).

2 — A eleição dos delegados ao congresso é feita por círculos eleitorais, de forma a cobrir todo o território nacional e representações no estrangeiro.

3 — O número de delegados a eleger em cada círculo eleitoral é definido pelo conselho geral, sob proposta da direcção do Sindicato.

4 — O processo eleitoral rege-se por regulamento próprio, aprovado pelo conselho geral, sob proposta da direcção do Sindicato.

5 — Os círculos eleitorais referidos no n.º 2 são os seguintes:

- a) Círculo eleitoral do Alentejo Litoral — concelhos de Grândola, Santiago do Cacém, Sines, Odemira e Ourique;
- b) Círculo eleitoral do Algarve Barlavento — concelhos de Aljezur, Monchique, Vila do Bispo, Lagos, Portimão, Lagoa e Silves;
- c) Círculo eleitoral do Algarve Sotavento — concelhos de Alcoutim, Castro Marim, Vila Real de Santo António, Tavira, São Brás de Alportel, Loulé, Faro, Albufeira e Olhão;
- d) Círculo eleitoral de Almada e margem sul — concelhos de Almada, Seixal, Moita e Barreiro;

- e) Círculo eleitoral do Alto Tâmega — concelhos de Boticas, Chaves, Montalegre, Mondim de Basto, Celorico de Basto, Cabeceiras de Basto, Ribeira de Pena, Vila Pouca de Aguiar e Valpaços;
- f) Círculo eleitoral de Aveiro Norte — concelhos de Ovar, Espinho, Santa Maria da Feira, Vale de Cambra, Arouca e Castelo de Paiva;
- g) Círculo eleitoral de Aveiro Sul — concelhos de Aveiro, Oliveira de Azeméis, Mealhada, Anadia, Oliveira do Bairro, Vagos, Ílhavo, Murtoza, Estarreja, Albergaria-a-Velha, Sever do Vouga e Agueda;
- h) Círculo eleitoral de Beja — concelhos de Alvito, Vidigueira, Cuba, Moura, Ferreira do Alentejo, Beja, Serpa, Aljustrel, Castro Verde, Mértola, Almodôvar e Barrancos;
- i) Círculo eleitoral de Braga — concelhos de Amares, Barcelos, Braga, Póvoa de Lanhoso, Terras de Bouro, Vieira do Minho, Vila Verde, Vizela, Vila Nova de Famalicão, Guimarães e Fafe;
- j) Círculo eleitoral de Castelo Branco — concelhos de Belmonte, Castelo Branco, Covilhã, Fundão, Idanha-a-Nova, Oleiros, Penamacor, Proença-a-Nova, Sertã, Vila de Rei e Vila Velha do Ródão;
- k) Círculo eleitoral de Coimbra — concelhos de Coimbra, Arganil, Vila Nova de Poiares, Góis, Lousã, Miranda do Corvo, Oliveira do Hospital, Pampilhosa da Serra, Penacova, Vila Nova de Poiares e Tábua;
- l) Círculo eleitoral de Coimbra Litoral — concelhos de Mira, Cantanhede, Montemor-o-Velho, Condeixa-a-Nova, Figueira da Foz, Soure e Penela;
- m) Círculo eleitoral do Douro Sul — concelhos de Cinfães, Resende, Armamar, Lamego, Mesão Frio, Peso da Régua, Santa Marta de Penaguião, Moimenta da Beira, São João da Pesqueira, Tabuaço, Tarouca e Sernancelhe;
- n) Círculo eleitoral de Évora — concelhos de Vendas Novas, Mora, Montemor-o-Novo, Évora, Viana do Alentejo, Portel, Reguengos de Monsaraz, Mourão, Redondo, Arraiolos, Vila Viçosa, Borba e Estremoz;
- o) Círculo eleitoral da Guarda — concelhos de Vila Nova de Foz Côa, Meda, Aguiar da Beira, Figueira de Castelo Rodrigo, Fornos de Algodres, Guarda, Manteigas, Pinhel, Sabugal, Almeida, Celorico da Beira e Trancoso;
- p) Círculo eleitoral de Leiria — concelhos de Leiria, Ourém, Ansião, Alvaiázere, Figueiró dos Vinhos, Pombal, Marinha Grande, Batalha, Porto de Mós, Nazaré, Alcobaça, Caldas da Rainha, Pedrógão Grande e Castanheira de Pêra;
- q) Círculo eleitoral de Lisboa Cidade — concelho de Lisboa;
- r) Círculo eleitoral de Lisboa Norte — concelhos de Loures, Odivelas, Vila Franca de Xira, Azambuja e Alenquer;
- s) Círculo eleitoral de Lisboa Ocidental — concelhos de Sintra, Cascais, Amadora e Oeiras;
- t) Círculo eleitoral do Médio Tejo — concelhos de Vila de Rei, Tomar, Mação, Ferreira do Zêzere, Sardoal, Constância, Abrantes, Torres Novas, Vila Nova da Barquinha e Entroncamento;
- u) Círculo eleitoral do Nordeste Transmontano — concelhos de Macedo de Cavaleiros, Bragança, Moncorvo, Mogadouro, Miranda do Douro, Freixo de Espada-à-Cinta, Vimioso e Vinhais;
- v) Círculo eleitoral do Oeste Norte — concelhos de Torres Vedras, Lourinhã, Cadaval, Peniche e Óbidos;
- w) Círculo eleitoral do Oeste Sul — concelhos de Mafra, Sobral de Monte Agraço e Arruda dos Vinhos;
- x) Círculo eleitoral de Portalegre — concelhos de Nisa, Castelo de Vide, Gavião, Crato, Marvão, Portalegre, Alter do Chão, Ponte de Sor, Avis, Sousel, Fronteira, Monforte, Arronches, Campo Maior e Elvas;
- y) Círculo eleitoral do Porto — concelhos de Porto, Matosinhos, Vila Nova de Gaia, Gondomar, Penafiel, Valongo, Marco de Canaveses e Baião;
- z) Círculo eleitoral do Porto Norte — concelhos de Póvoa de Varzim, Santo Tirso, Trofa, Vila do Conde, Marco de Canaveses, Paredes, Amaranate, Lousada, Felgueiras, Paços de Ferreira e Maia;
- aa) Círculo eleitoral de Santarém — concelhos de Alcanena, Cartaxo, Salvaterra de Magos, Coruche, Benavente, Golegã, Rio Maior, Santarém, Almeirim, Alpiarça e Chamusca;
- bb) Círculo eleitoral de Setúbal — concelhos de Sesimbra, Palmela, Montijo, Alcochete, Setúbal, Vendas Novas e Alcácer do Sal;
- cc) Círculo eleitoral de Trás-os-Montes e Alto Douro — concelhos de Alijó, Murça, Vila Real, Mirandela, Alfândega da Fé, Vila Flor e Carrazeda de Ansiães;
- dd) Círculo eleitoral de Viana do Castelo — concelhos de Caminha, Melgaço, Monção, Viana do Castelo, Vila Nova de Cerveira e Êsposende, Arcos de Valdevez, Paredes de Coura, Ponte da Barca, Ponte de Lima e Valença;
- ee) Círculo eleitoral de Viseu — concelhos de Castro Daire, Vila Nova de Paiva, Sátão, Penalva do Castelo, Mangualde, Nelas, Carregal do Sal, Santa Comba Dão, Vouzela, Tondela, Oliveira de Frades, São Pedro do Sul, Viseu, Mortágua, Penedono, Seia e Gouveia;
- ff) Círculo eleitoral da Região Autónoma dos Açores — concelhos de Angra do Heroísmo, Calheta, Corvo, Horta, Lagoa, Lajes das Flores, Lajes do Pico, Madalena, Nordeste, Ponta Delgada, Povoação, Praia da Vitória, Ribeira Grande, Santa Cruz da Graciosa, Santa Cruz das Flores, São Roque do Pico, Velas e Vila Franca do Campo;
- gg) Círculo eleitoral da Região Autónoma da Madeira — concelhos de Calheta, Câmara de Lobos, Funchal, Machico, Ponta do Sol, Porto Moniz, Porto Santo, Santana, Ribeira Brava, Santa Cruz e São Vicente;
- hh) Círculo eleitoral das comunidades portuguesas no estrangeiro e países lusófonos.

Artigo 27.º

Competências do congresso

1 — São da competência exclusiva do congresso:

- a) Aprovar o programa de acção e a definição das grandes linhas de orientação da estratégia político-sindical do SINAPE;

- b) Aprovar o relatório da direcção do Sindicato sobre as actividades desenvolvidas pelo SINAPE;
- c) Eleger o presidente e a restante mesa, o conselho geral, o secretário-geral, a direcção do Sindicato, o conselho de jurisdição e disciplina e o conselho fiscalizador de contas;
- d) Aprovar o regimento do congresso;
- e) Aprovar o estatuto;
- f) Atribuir a qualidade de associado honorário do SINAPE;
- g) Deliberar sobre a destituição de qualquer dos órgãos;
- h) Decidir sobre casos de força maior que afectem gravemente a vida sindical;
- i) Aprovar a integração ou fusão do SINAPE em ou com outro sindicato ou organização sindical;
- j) Aprovar a extinção ou a dissolução do SINAPE e a liquidação dos seus bens patrimoniais.

2 — As competências previstas nas alíneas e), i) e j) do número anterior só podem ser exercidas em reunião do congresso, convocada expressamente para o efeito, e mediante o voto favorável de, pelo menos, dois terços dos delegados presentes.

3 — No caso de extinção ou dissolução, o congresso deve decidir sobre o destino dos bens patrimoniais do SINAPE, não podendo em caso algum estes ser distribuídos pelos associados.

4 — O congresso pode, no que se refere às matérias das alíneas a), b), e), h) e i), delegar no conselho geral a ultimate das deliberações que sobre elas tenha adoptado.

Artigo 28.º

Organização do congresso

1 — A organização do congresso é da competência de uma comissão organizadora constituída por deliberação do conselho geral, sob proposta da direcção do Sindicato, e presidida pelo presidente do SINAPE.

2 — As propostas de alteração do estatuto do SINAPE, bem como os documentos de base sobre qualquer outro ponto da ordem de trabalhos, devem ser entregues à comissão organizadora com a antecedência mínima de 30 ou de 10 dias, conforme se trate de reunião ordinária ou extraordinária, respectivamente, sendo postos à disposição para consulta dos congressistas com uma antecedência mínima de 20 ou de 5 dias, respectivamente.

3 — As propostas e os documentos de base referidos no número anterior devem obrigatoriamente ser subscritos pela direcção do Sindicato ou por um mínimo de 60 delegados ao congresso, já eleitos ou designados por inerência.

Artigo 29.º

Reunião do congresso

1 — O congresso reúne ordinariamente de quatro em quatro anos, por deliberação do conselho geral, que fixará, por proposta da direcção do Sindicato, a data, a hora e o local do seu funcionamento e a respectiva ordem de trabalhos.

2 — O congresso pode reunir extraordinariamente por deliberação do conselho geral, a requerimento da direcção do Sindicato ou de um mínimo de 30% dos associados do SINAPE.

Artigo 30.º

Convocação

1 — O congresso deve ser convocado com uma antecedência mínima de 60 ou de 30 dias, consoante se trate de uma reunião ordinária ou extraordinária, respectivamente.

2 — A convocatória, com a indicação da ordem de trabalhos, do dia, da hora e do local de funcionamento, é assinada pelo presidente do conselho geral, no prazo máximo de 15 dias após a deliberação do conselho geral ou a contar a partir da data da recepção do requerimento referido no n.º 2 do número anterior, conforme o caso.

Artigo 31.º

Quórum

1 — Para poder iniciar-se e deliberar validamente, torna-se necessária a presença de, pelo menos, metade e mais um dos delegados.

2 — As deliberações do congresso, excepto nas situações previstas no n.º 2 do artigo 27.º, são aprovadas por maioria simples dos delegados presentes.

Artigo 32.º

A mesa do congresso

1 — A mesa do congresso é constituída por um presidente, três vice-presidentes, três secretários e quatro suplentes.

2 — A mesa é eleita no congresso através de listas completas e nominativas, por escrutínio secreto e sufrágio de maioria simples, mediante proposta da direcção do Sindicato ou de um mínimo de 10% dos delegados.

3 — O presidente do SINAPE, sendo um órgão autónomo, não cairá em caso de demissão da maioria dos membros da mesa.

4 — Os vice-presidentes coadjuvam o presidente, podendo substituí-lo nas suas ausências e nos seus impedimentos.

5 — Compete à mesa do congresso assinar as actas dos actos eleitorais e publicitar os respectivos resultados.

Artigo 33.º

Tomada de posse

O presidente da mesa do congresso, logo após o escrutínio do acto eleitoral, deve dar posse a todos os elementos que integram os órgãos sociais do SINAPE, previstos no artigo 23.º do presente estatuto, os quais iniciam de imediato as respectivas funções.

SECÇÃO II

Do conselho geral

Artigo 34.º

Composição do conselho geral

1 — O conselho geral é o órgão máximo entre congressos, perante o qual respondem os restantes órgãos do SINAPE.

2 — O conselho geral é constituído por membros por inerência e por membros eleitos em congresso.

3 — São membros por inerência:

- a) A mesa do congresso;
- b) O secretário-geral;
- c) O tesoureiro;
- d) Até 75 membros efectivos da direcção do Sindicato, indicados por esta;
- e) Os membros efectivos dos conselhos de jurisdição e disciplina e fiscalizador de contas;
- f) O presidente do conselho científico.

4 — Os membros do conselho geral eleitos são em número de 41 membros efectivos e pelo menos 15 suplentes, eleitos por voto directo e secreto, de entre listas nominativas concorrentes, com a aplicação do método de Hondt.

5 — Os mandatos dos membros do conselho geral caducam com o mandato da direcção do Sindicato, mantendo-se em funções até à posse do novo executivo eleito.

Artigo 35.º

Competências do conselho geral

1 — Compete ao conselho geral:

- a) Declarar a greve por período superior a um dia, sob proposta da direcção do Sindicato;
- b) Deliberar, sob proposta da direcção do Sindicato, a filiação ou associação do SINAPE em ou com outras organizações sindicais democráticas e em organizações nacionais ou internacionais;
- c) Aprovar, até 30 de Novembro, o plano de actividades e o orçamento anual e, até 31 de Março, o relatório e as contas do exercício findo, mediante parecer do conselho fiscalizador de contas;
- d) Decidir dos recursos interpostos de decisões de quaisquer órgãos estatutários e arbitrar os conflitos que eventualmente surjam entre aqueles órgãos, ouvido o conselho de jurisdição e disciplina;
- e) Fixar os quantitativos das quotizações sindicais, de harmonia com as grandes linhas de orientação político-sindical aprovadas em congresso;
- f) Aprovar o seu regulamento interno e os regulamentos de outros órgãos do SINAPE, incluindo o regulamento eleitoral;
- g) Deliberar sobre a constituição da comissão organizadora do congresso;

h) Deliberar sobre a data, a hora e o local de funcionamento das reuniões ordinárias e extraordinárias do congresso, bem como sobre a respectiva ordem de trabalhos, cabendo-lhe ainda proceder ao envio das convocatórias nos prazos estabelecidos para o efeito;

- i) Ratificar a composição do conselho científico;
- j) Aprovar o hino do SINAPE;
- k) Propor ao congresso a atribuição da qualidade de associado honorário, nos termos do n.º 2 do artigo 8.º;
- l) Aprovar, mediante proposta da direcção do Sindicato, a admissão de sócios extraordinários;
- m) Deliberar sobre o pedido de readmissão de associados a quem tenha sido aplicada a pena de expulsão;
- n) Definir o número de delegados a eleger em cada círculo eleitoral;
- o) Apreciar, aprovar e alterar os círculos eleitorais referidos no n.º 5 do artigo 26.º

2 — No caso de qualquer dos órgãos previstos nas alíneas g) e h) do n.º 1 do artigo 23.º do presente estatuto ficar reduzido, por vacatura de lugares, a metade menos um dos seus membros, o conselho geral, por proposta da direcção do Sindicato, pode proceder, logo que reúna, ao preenchimento das vagas existentes.

3 — O conselho geral pode delegar na sua comissão permanente algumas das competências que lhe estão atribuídas, definindo as orientações que devem ser observadas.

Artigo 36.º

Reunião do conselho geral

1 — O conselho geral reúne ordinariamente uma vez por semestre, para os efeitos previstos na alínea c) do artigo anterior, e extraordinariamente sempre que convocado pelo respectivo presidente ou a requerimento da direcção do Sindicato ou de, pelo menos, um terço dos seus membros.

2 — Cabe ao presidente convocar o conselho geral e a sua comissão permanente.

3 — A convocação do conselho geral é nominal e feita por escrito, com menção da ordem de trabalhos, da data, da hora e do local do seu funcionamento e dos prazos a seguir indicados:

- a) As reuniões ordinárias devem ser convocadas com o mínimo de 30 dias de antecedência;
- b) A convocação para as reuniões extraordinárias é feita no prazo de dois dias úteis após a recepção do requerimento.

Artigo 37.º

Funcionamento do conselho geral

1 — A mesa do congresso é simultaneamente a do conselho geral.

2 — As deliberações do conselho geral só são válidas desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

SECÇÃO III

Da comissão permanente do conselho geral

Artigo 38.º

Constituição

A comissão permanente é constituída pelo presidente do SINAPE, pelo secretário-geral, pelo tesoureiro, pelos restantes membros da mesa do conselho geral, pelos presidentes do conselho de jurisdição e disciplina e do conselho fiscalizador de contas, até 42 membros efectivos da direcção do Sindicato, indicados por esta, e por um quinto dos membros eleitos do conselho geral, a indicar por este órgão.

Artigo 39.º

Competências

Compete especialmente à comissão permanente:

- a) Apreciar e aprovar a proposta final de revisão de convenções colectivas de trabalho ou protocolos que lhe sejam apresentados pela direcção do Sindicato;
- b) Dar parecer sobre a criação de comissões consideradas necessárias à defesa dos interesses dos associados;
- c) Pronunciar-se sobre todas as questões que os órgãos do SINAPE lhe coloquem e deliberar sobre quaisquer assuntos que não sejam da competência específica de outro órgão;
- d) Deliberar, sob proposta do conselho de jurisdição e disciplina, sobre a aplicação das medidas disciplinares previstas no n.º 1 do artigo 17.º do presente estatuto.

SECÇÃO IV

Do presidente do SINAPE

Artigo 40.º

Presidente do SINAPE

O presidente do SINAPE é o presidente da mesa do congresso, do conselho geral e da sua comissão permanente.

Artigo 41.º

Competências do presidente do SINAPE

1 — Compete, em especial, ao presidente do SINAPE:

- a) Representar o SINAPE em todos os actos de maior dignidade e relevo para que seja solicitado pela direcção do Sindicato;
- b) Integrar, a convite da direcção do Sindicato, as representações do SINAPE, de carácter não executivo, junto das entidades oficiais ou de outras, nacionais ou estrangeiras;
- c) Assinar as convocatórias e presidir ao conselho geral e à sua comissão permanente, tendo voto de qualidade;
- d) Assinar as convocatórias e presidir ao congresso do SINAPE nos termos do presente estatuto e do regulamento eleitoral.

2 — O presidente do SINAPE pode estar presente nas reuniões dos outros órgãos, desde que o considere conveniente.

SECÇÃO V

Da direcção do Sindicato

Artigo 42.º

Composição e eleição

1 — A direcção do Sindicato é o órgão executivo máximo do SINAPE, sendo composta, no mínimo, por 321 membros efectivos e mais suplentes.

2 — A direcção do Sindicato é eleita em congresso, por escrutínio secreto, em lista completa, por maioria simples dos votos dos membros presentes.

3 — O 1.º e o 2.º elementos da lista são obrigatoriamente o secretário-geral, que assumirá as funções de presidente da direcção, e o tesoureiro.

Artigo 43.º

Funcionamento

1 — A direcção do Sindicato funciona de acordo com as disposições constantes do presente estatuto e do regulamento interno, a aprovar na 1.ª reunião da direcção do Sindicato por maioria simples dos membros presentes e a submeter posteriormente ao conselho geral.

2 — Na 1.ª reunião, a direcção do Sindicato, sob proposta do respectivo presidente, deve eleger de entre os seus membros quatro vice-secretários-gerais e dois secretários, eleição que será posteriormente ratificada pelo conselho geral.

3 — O regulamento interno deve prever a constituição, a composição e as competências das comissões necessárias ao bom funcionamento e à representação do SINAPE aos níveis nacional, regional, local e internacional, observando-se o disposto no n.º 5 do artigo 26.º e no artigo 48.º

4 — As comissões referidas no número anterior serão constituídas obrigatoriamente por membros da direcção do Sindicato.

5 — A direcção do Sindicato reúne, em sessão ordinária, três vezes por ano, podendo reunir extraordinariamente sempre que convocada pelo presidente ou também a requerimento de, pelo menos, 20% dos seus membros.

6 — Duas das reuniões ordinárias devem obrigatoriamente anteceder as duas reuniões ordinárias do conselho geral.

7 — A direcção do Sindicato pode reunir de forma descentralizada ou de forma restrita, de acordo com o regulamento interno.

8 — As deliberações da direcção do Sindicato são tomadas por maioria simples dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

Artigo 44.º

Competências

1 — À direcção do Sindicato compete assegurar a organização e a representação do SINAPE aos níveis nacional, regional, local e internacional, de acordo com o presente estatuto e o regulamento interno, respondendo solidariamente pelos actos praticados durante o respectivo mandato perante o conselho geral e o congresso.

2 — A direcção do Sindicato deve assegurar a coordenação do funcionamento da sede nacional e das sedes regionais, observando-se o disposto no artigo 48.º

3 — Compete-lhe ainda:

- a) Aprovar o regulamento interno, bem como eventuais alterações, que serão submetidas ao conselho geral;
- b) Dirigir e coordenar a actividade do Sindicato de acordo com o estatuto e o regulamento interno e as orientações definidas pelo congresso e com as deliberações do conselho geral e da sua comissão permanente;
- c) Administrar os bens e serviços e gerir os fundos do Sindicato;
- d) Acompanhar a situação político-sindical;
- e) Discutir, negociar e assinar convenções colectivas de trabalho, após audição da comissão permanente do conselho geral;
- f) Decretar greve por período não superior a um dia e propor ao conselho geral a declaração de greve de duração superior a um dia;
- g) Propor ao conselho geral a alteração do estatuto;
- h) Aprovar as propostas de tabelas salariais;
- i) Aprovar alterações das convenções colectivas de trabalho;
- j) Admitir ou rejeitar a inscrição de associados, respeitando as normas estatutárias constantes nesta matéria;
- k) Propor a admissão de associados extraordinários nos termos do n.º 2 do artigo 8.º;
- l) Elaborar e apresentar balancetes mensais ao conselho fiscalizador de contas;
- m) Elaborar e apresentar anualmente ao conselho geral, com o parecer do conselho fiscalizador de contas:

Até 31 de Março — o relatório e as contas do exercício findo;

Até 30 de Novembro — o projecto de plano de actividades e de orçamento para o ano económico seguinte;

- n) Requerer a realização da reunião extraordinária do conselho geral ou da sua comissão permanente;
- o) Submeter à apreciação do conselho geral ou da sua comissão permanente os assuntos sobre que estes estatutariamente devam pronunciar-se e ainda outros que entenda ser conveniente a sua apreciação pelo conselho geral ou pela sua comissão permanente;
- p) Exercer o poder disciplinar sobre os trabalhadores do SINAPE de acordo com as normas legais;

- q) Verificar o cumprimento das disposições estatutárias sobre a eleição de delegados sindicais;
- r) Propor ao conselho geral a filiação ou a associação do SINAPE em outras organizações sindicais democráticas, nacionais ou internacionais;
- s) Propor à aprovação do conselho geral o hino do SINAPE;
- t) Deliberar sobre a perda da qualidade de associado nos termos da alínea b) do artigo 15.º;
- u) Propor a readmissão de associados, nos termos do n.º 2 do artigo 16.º;
- v) Propor ao conselho geral a constituição da comissão organizadora do congresso;
- w) Propor ao conselho geral a data, a hora, o local de funcionamento e a ordem de trabalhos das reuniões ordinárias e extraordinárias do congresso;
- x) Propor ao conselho geral a aprovação do regulamento eleitoral;
- y) Propor ao conselho geral o número de delegados ao congresso;
- z) Propor a composição do conselho científico;
- aa) Apresentar ao congresso um relatório sobre a actividade desenvolvida pelo SINAPE.

4 — A direcção do Sindicato pode delegar nas comissões referidas no n.º 3 do artigo 43.º algumas das competências que lhe estão atribuídas no presente estatuto, definindo as orientações que devem ser observadas.

Artigo 45.º

Secretário-geral

1 — O secretário-geral é eleito em lista uninominal pelo congresso.

2 — As candidaturas são obrigatoriamente propostas, no mínimo, por 20% dos delegados ou pela direcção do Sindicato cessante.

3 — O candidato a secretário-geral obriga-se a apresentar e subscrever listas completas de candidatura a todos os órgãos.

Artigo 46.º

Competências do secretário-geral

Compete, em especial, ao secretário-geral:

- a) Convocar e presidir, com direito de voto de qualidade, as reuniões da direcção do Sindicato e propor o regulamento interno desta, bem como coordenar e garantir o bom funcionamento da direcção e das comissões por esta criadas nos termos do regulamento interno;
- b) Superintender na execução da estratégia político-sindical em conformidade com as deliberações do congresso e do conselho geral e da sua comissão permanente;
- c) Representar o SINAPE em todos os actos e organizações nacionais e internacionais e designar quem, na sua ausência ou impedimento, deva substituí-lo;
- d) Gerir os recursos humanos, despachar os assuntos correntes e submetê-los a ratificação da direcção do Sindicato, na sua 1.ª reunião;

- e) Designar ou destituir de entre os membros da direcção do Sindicato o membro ou os membros que entenda necessário(s) para o assessorar nas suas funções;
- f) Delegar temporária, total ou parcialmente em um ou mais dos vice-secretários-gerais as suas competências;
- g) Dar posse aos membros das comissões criadas nos termos do regulamento interno;
- h) Convocar ordinária e extraordinariamente a direcção do Sindicato.

Artigo 47.º

Competências do tesoureiro

1 — O tesoureiro é o 2.º elemento da lista da direcção do Sindicato.

2 — O tesoureiro, em conjunto com o secretário-geral, é o responsável pela gestão dos fundos correntes do Sindicato de acordo como o orçamento anual e as orientações do congresso, do conselho geral e da direcção.

3 — São competências do tesoureiro:

- a) Elaborar o balancete mensal das contas do SINAPE e apresentá-lo em reunião da direcção do Sindicato, conjuntamente com a lista mensal de desconto bancário dos associados e dos extractos dos movimentos de conta;
- b) Apresentar as contas do exercício e o orçamento anuais à direcção do Sindicato e ao conselho fiscalizador de contas.

Artigo 48.º

Organização regional

1 — A direcção do Sindicato poderá, no âmbito dos círculos eleitorais previstos no n.º 5 do artigo 26.º, criar ou extinguir delegações regionais com carácter executivo e desconcentrado nos termos do regulamento interno.

2 — As delegações regionais são obrigatória e exclusivamente coordenadas por elementos nomeados pela direcção do Sindicato de entre os seus membros, definindo as respectivas funções e competências.

3 — A direcção do Sindicato pode, se assim o achar conveniente, proceder à substituição de qualquer dos elementos que nomeou para a coordenação das delegações regionais.

Artigo 49.º

Regulamento interno

1 — O regulamento interno da direcção do Sindicato, sob proposta do secretário-geral, será aprovado na 1.ª reunião de direcção do Sindicato, por maioria simples dos votos dos membros presentes, e submetido à aprovação do conselho geral.

2 — O regulamento interno da direcção do Sindicato deve assegurar a forma de gestão corrente e de representação do SINAPE aos níveis nacional, regional, local e internacional.

3 — O regulamento interno da direcção do Sindicato deve definir a periodicidade e as normas de funcionamento das reuniões de direcção do Sindicato, designadamente as de carácter restrito ou descentralizado.

SECÇÃO VI

Do conselho fiscalizador de contas

Artigo 50.º

Composição

1 — O conselho fiscalizador de contas do SINAPE é composto por sete membros: um presidente, um vice-presidente, três vogais efectivos e dois vogais suplentes.

2 — O vice-presidente coadjuva e substitui o presidente nas suas faltas ou impedimentos.

Artigo 51.º

Competências

Compete ao conselho fiscalizador de contas:

- a) Examinar regularmente a contabilidade do SINAPE;
- b) Dar parecer sobre o relatório e as contas anuais, apresentados pela direcção do Sindicato;
- c) Pedir e examinar, sempre que o entender necessário, toda a documentação relacionada com o exercício da actividade dos órgãos;
- d) Garantir a existência e a manutenção de uma correcta e clara escrita contabilística.

Artigo 52.º

Modo de eleição

O conselho fiscalizador de contas é eleito pelo congresso, de entre listas completas nominativas concorrentes, por voto directo e secreto, sendo eleita a lista que obtiver a maioria simples dos votos. As listas são ordenadas de acordo com os cargos a desempenhar: presidente, vice-presidente, vogal efectivo e vogal suplente.

Artigo 53.º

Reuniões

1 — O conselho fiscalizador de contas reúne, ordinariamente, a convocação do seu presidente:

- a) Uma vez por ano, para dar parecer sobre as contas do Sindicato, até 15 dias antes da data de uma reunião do conselho geral, e apreciar o relatório e as contas da direcção do Sindicato;
- b) Sempre que haja balancetes para dar parecer.

2 — Pode reunir extraordinariamente, a pedido do conselho geral ou da direcção do Sindicato.

SECÇÃO VII

Do conselho de jurisdição e disciplina

Artigo 54.º

Composição

1 — O conselho de jurisdição e disciplina é composto por sete membros: um presidente, um vice-presidente, três vogais efectivos e dois suplentes.

2 — O vice-presidente coadjuva e substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos.

Artigo 55.º

Competências

Compete ao conselho de jurisdição e disciplina:

- a) Instaurar todos os processos disciplinares;
- b) Submeter ao conselho geral os processos sobre diferendos entre órgãos do Sindicato;
- c) Propor à comissão permanente do conselho geral a aplicação das medidas disciplinares previstas no n.º 1 do artigo 17.º;
- d) Analisar as questões de natureza jurídica relacionadas com uma interpretação e aplicação das disposições do diferente estatuto que lhe forem apresentadas pelos associados ou pelos órgãos centrais ou regionais do SINAPE, emitindo o respectivo parecer, do qual deve ser dado conhecimento à direcção do Sindicato;
- e) Dar parecer sobre a readmissão de associados a quem tenha sido aplicada a pena de expulsão.

Artigo 56.º

Modo de eleição

O conselho de jurisdição e disciplina é eleito pelo congresso, de entre listas nominativas concorrentes, por voto directo e secreto, sendo eleita a lista que obtiver maioria simples dos votos. As listas são ordenadas de acordo com os cargos a desempenhar: presidente, vice-presidente, vogal efectivo e vogal suplente.

Artigo 57.º

Reuniões

1 — O conselho de jurisdição e disciplina considera-se em permanente exercício de funções, reunindo ordinariamente, a convocação do seu presidente, sempre que tenha de deliberar sobre algum assunto situado no âmbito das suas competências.

2 — Independentemente do disposto no número anterior, de seis em seis meses, no mínimo, os membros do conselho de jurisdição e disciplina devem reunir-se ordinariamente.

3 — As deliberações são tomadas por maioria simples dos votos dos seus membros, tendo o presidente voto de qualidade.

4 — A solicitação de qualquer órgão estatutário, o presidente do conselho de jurisdição e disciplina pode convocar uma reunião extraordinária.

SECÇÃO VIII

Do conselho científico

Artigo 58.º

Finalidades e composição

1 — O conselho científico é uma estrutura de carácter consultivo que elabora o plano anual de formação do SINAPE, a desenvolver nas áreas do conhecimento pedagógico, científico, técnico e humanista.

2 — O conselho científico é composto por um presidente e quatro vogais, designados pela direcção do Sindicato.

3 — A designação dos membros do conselho científico será ratificada pelo conselho geral.

4 — O presidente do conselho científico tem assento no conselho geral.

CAPÍTULO VII

Dos delegados sindicais e dos núcleos de base

Artigo 59.º

Delegados sindicais

Os delegados sindicais são mandatários dos associados, que os elegem junto da direcção do Sindicato e dos secretariados regionais, assegurando a ligação recíproca entre estes órgãos e os associados.

Artigo 60.º

Condições de elegibilidade

Só pode ser eleito para delegado sindical o associado do SINAPE que reúna cumulativamente as seguintes condições:

- a) Exercer a sua actividade laboral no local de trabalho dos associados que vai representar;
- b) Não estar abrangido pelas causas de ineligibilidade definidas no presente estatuto.

Artigo 61.º

Eleição dos delegados sindicais

1 — A eleição de delegado sindical é efectuada no local de trabalho, por escrutínio directo e secreto, de entre todos os associados do SINAPE do núcleo sindical que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos.

2 — Até 10 dias após a eleição, todos os dados respeitantes ao processo eleitoral, incluindo a respectiva acta, devem ser enviados à direcção do Sindicato, para verificação das condições estatutárias aplicáveis.

3 — A direcção do Sindicato, no prazo de 10 dias após a recepção do processo eleitoral, comunica ao delegado eleito e ao respectivo núcleo sindical a confirmação ou contestação da eleição efectuada.

4 — A contestação, se a houver, e no caso de ter dado lugar a recurso apresentado pela maioria dos eleitores, é enviada para apreciação do conselho geral no prazo de oito dias sobre a data em que foi recebido o recurso.

5 — Confirmada a eleição, a direcção do Sindicato, no prazo de 10 dias, deve comunicar o facto ao delegado sindical e ao serviço onde este exerce a sua actividade.

6 — O mandato do delegado sindical tem a duração de um ano, devendo assegurar o exercício das suas funções e competências até ser substituído.

Artigo 62.º

Núcleos sindicais

1 — O núcleo sindical é constituído por todos os associados de uma escola, ou de agrupamento de escolas, ou de outro local de trabalho que se encontre no pleno uso dos seus direitos.

2 — O núcleo sindical é um órgão de base, competindo-lhe:

- a) Eleger e destituir o delegado sindical;
- b) Elaborar propostas e remetê-las ao órgão regional do SINAPE da sua área;
- c) Pronunciar-se sobre quaisquer questões pedagógicas, ou outras, na área do núcleo;
- d) Eleger delegado ou delegados ao congresso nos termos do regulamento eleitoral.

CAPÍTULO VIII

Do regime patrimonial e financeiro

Artigo 63.º

Princípios gerais

1 — O SINAPE deve ter contabilidade própria, para o que deve criar os livros adequados justificativos das receitas e das despesas, assim como o inventário dos seus bens patrimoniais.

2 — Qualquer associado tem o direito de requerer à direcção do Sindicato a prestação de esclarecimentos de natureza contabilística.

Artigo 64.º

Receitas

1 — Constituem receitas do SINAPE as provenientes das quotizações, das iniciativas organizadas com a participação do SINAPE e de doações ou legados.

2 — Devem ser recusadas as atribuições, os subsídios ou os apoios financeiros oferecidos por entidades alheias ao SINAPE sempre que deles resulte o desígnio de subordiná-lo ou por qualquer forma interferir na sua organização e no seu funcionamento.

Artigo 65.º

Aplicação das receitas

As receitas são obrigatoriamente aplicadas, segundo os fins estatutários, nas despesas e nos encargos da actividade do SINAPE.

Artigo 66.º

Vínculo

O SINAPE obriga-se mediante assinatura do secretário-geral e do tesoureiro, podendo o secretário-geral ser substituído por um vice-secretário-geral.

CAPÍTULO IX

Disposições finais e transitórias

Artigo 67.º

Casos omissos

Os casos omissos são resolvidos de harmonia com a lei e os princípios gerais de direito.

Artigo 68.º

Actas

1 — Das reuniões de todos os órgãos do SINAPE é lavrada uma acta.

2 — Compete aos respectivos secretários redigir e escrever as respectivas actas, zelar pelos livros a seu cargo e exercer as demais competências que lhes forem delegadas ou atribuídas.

Artigo 69.º

Eleição

Com a aprovação do presente estatuto pelo congresso, deverão ser simultaneamente eleitos e empossados todos os órgãos do SINAPE previstos no artigo 23.º

Registados em 14 de Junho de 2005, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 75/2005, a fl. 75 do livro n.º 2.

Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Centro — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral de 23 de Abril de 2005, à alteração aos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 18, de 30 de Setembro de 1994.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

O Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Centro é a associação representativa dos trabalhadores das indústrias têxteis, lanifícios, vestuário, calçado, peles, cordoaria, redes, tinturarias, lavandarias e afins.

Artigo 2.º

1 — O Sindicato tem a sua sede em Coimbra e exerce a sua actividade nos distritos de Coimbra e Leiria.

2 — O Sindicato poderá criar delegações, por simples deliberação da direcção, sempre que o julgue necessário à prossecução dos seus fins.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais

Artigo 3.º

O Sindicato orienta a sua acção pelos seguintes princípios fundamentais:

- a) Democracia sindical, constituindo o seu exercício um direito e um dever para todos os associados, nomeadamente no que respeita à eleição e destituição dos seus corpos gerentes e à livre discussão de todas as questões sindicais;
- b) Agrupamento no seu seio de todos os trabalhadores interessados na luta pela emancipação da classe trabalhadora e garantia de filiação sem distinção de opiniões políticas, concepções filosóficas ou religiosas;
- c) Exercício da sua actividade com total independência face ao patronato, Governo, partidos políticos ou confissões religiosas.

Artigo 4.º

O Sindicato, como afirmação concreta dos princípios enunciados, é filiado na federação de sindicatos do sector, bem como na Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional.

CAPÍTULO III

Fins e competência

Artigo 5.º

O Sindicato tem por finalidade, por si ou em estreita cooperação com as restantes associações sindicais, defender e promover os interesses da classe que representa, tendo sempre em vista a sua emancipação a todos os níveis e a construção de uma sociedade mais justa, fraterna e solidária.

Artigo 6.º

Compete, designadamente, ao Sindicato:

- a) Defender e promover a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representa;
- b) Participar na gestão das instituições de segurança social e outras organizações que visem satisfazer os interesses dos associados;
- c) Celebrar convenções colectivas de trabalho ou delegar na federação do sector;
- d) Dar parecer, sempre que julgue necessário e conveniente, sobre assuntos da sua especialidade, quando para o efeito for solicitado por outras organizações sindicais ou organismos oficiais ou privados;
- e) Fiscalizar e reclamar a aplicação da Constituição da República Portuguesa de 1976, das leis do trabalho e das convenções colectivas;
- f) Prestar assistência sindical, jurídica e judiciária aos associados em caso de conflito de trabalho;
- g) Editar jornais ou outras publicações de interesse para os associados, sempre que as circunstâncias o justifiquem;
- h) Criar serviços de colocação de emprego, bem como promover e organizar, de forma isolada

ou em parceria com entidades públicas ou privadas credenciadas, acções de formação profissional, destinadas a desenvolver a qualificação, reconversão profissional e o emprego, preferencialmente, dos trabalhadores abrangidos pelo âmbito do Sindicato;

- i) Colaborar e promover as lutas dos trabalhadores de outros sectores e solidarizar-se com elas, sempre que se enquadrem no espírito definido no artigo 5.º

CAPÍTULO IV

Dos sócios

Artigo 7.º

Têm direito a filiar-se os trabalhadores que, exercendo a sua profissão dentro do âmbito geográfico do Sindicato, voluntariamente preencham os requisitos necessários à sua admissão.

Artigo 8.º

1 — É requisito necessário à admissão no Sindicato a inscrição mediante o preenchimento da respectiva ficha de inscrição.

2 — Não podem ser sócios do Sindicato aqueles que, directa ou por interposta pessoa, exerçam, com fins lucrativos, qualquer actividade comercial ou industrial ligada ao sector, desde que possuam trabalhadores por sua conta.

Artigo 9.º

1 — A aceitação ou recusa da filiação é da competência da direcção, cabendo recurso da sua decisão para a assembleia geral.

2 — O recurso, interposto pelo interessado ou qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos sindicais, deverá, em princípio, ser apreciado na primeira assembleia geral não eleitoral realizada após a sua recepção.

Artigo 10.º

São direitos dos associados:

- a) Eleger e ser eleito para os corpos gerentes ou quaisquer órgãos do Sindicato, nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- b) Participar na vida do Sindicato, nomeadamente nas assembleias gerais, requerendo, apresentando, discutindo e votando as propostas ou moções que achar convenientes;
- c) Receber assistência sindical, jurídica e judiciária, bem como beneficiar de outros serviços criados pelo Sindicato, nos termos definidos pela direcção;
- d) Informar-se e ser informado acerca da actividade do Sindicato;
- e) Reclamar perante os corpos gerentes dos actos ou omissões que considere violarem os presentes estatutos.

§ único. A aquisição dos direitos consignados nestes estatutos depende do pagamento de, pelo menos, três

meses de quotização, salvo se o não pagamento for imputável à entidade patronal.

Artigo 11.º

1 — São deveres dos sócios:

- a) Cumprir e zelar pelo cumprimento dos presentes estatutos;
- b) Participar activamente nas actividades sindicais, designadamente nas assembleias gerais, mantendo-se delas informado e desempenhando todas as funções para que seja eleito ou nomeado, salvo por motivo justificado;
- c) Aceitar e levar à prática as deliberações da assembleia geral tomadas de acordo com os estatutos;
- d) Ser solidário com as lutas dos trabalhadores desenvolvidas nas fábricas e que estejam de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos;
- e) Pagar regularmente as quotizações.

2 — Estão isentos de pagamento de quota, embora não percam a qualidade de associados, os trabalhadores que se encontrem:

- a) Em cumprimento de serviço militar;
- b) Em situação de doença, se esta tiver duração superior a um mês;
- c) Em caso de desemprego involuntário;
- d) Em situação de reforma.

Artigo 12.º

A quotização mensal será correspondente a 1% das retribuições mensais ilíquidas auferidas pelos associados, onde se incluem os subsídios de férias e de Natal.

Artigo 13.º

Perde a qualidade de sócio o trabalhador que:

- a) Deixar de exercer a sua actividade no sector têxtil dentro da área do Sindicato, desde que passe a exercer outra não representada por este;
- b) Comunique por escrito ao presidente da direcção a sua intenção de se demitir, sem prejuízo de o Sindicato poder exigir o pagamento da quotização referente aos três meses seguintes à da comunicação;
- c) Hajam sido punidos com a pena de expulsão nos termos previstos nos presentes estatutos;
- d) Venham a ser abrangidos pelo disposto no n.º 2 do artigo 8.º

Artigo 14.º

1 — A readmissão regular-se-á pelas normas da admissão.

2 — O pedido de readmissão, em caso de expulsão anterior, deverá ser apreciado em assembleia geral e votado favoravelmente por dois terços dos sócios presentes.

3 — A readmissão só produzirá efeito após o pagamento de todas as quotas vencidas, salvo se outra sanção for achada conveniente.

CAPÍTULO V

Disciplina

Artigo 15.º

Os sócios estão sujeitos às seguintes sanções:

- a) Repreensão por escrito;
- b) Suspensão temporária de direitos;
- c) Expulsão.

Artigo 16.º

Incorrem na pena de repreensão os associados que, de forma injustificada, não cumpram os deveres constantes dos presentes estatutos.

Artigo 17.º

Incorrem nas penas de suspensão temporária de direitos ou expulsão os sócios que:

- a) Reincidam na infracção prevista no artigo anterior;
- b) Não acatem as deliberações da assembleia geral;
- c) Praticarem actos lesivos dos interesses e direitos do Sindicato, seus dirigentes ou associados.

Artigo 18.º

1 — Salvo as excepções previstas nestes estatutos, nenhuma sanção será aplicada sem que ao sócio sejam dadas todas as garantias de defesa em adequado processo disciplinar.

2 — O processo disciplinar deve ser reduzido a escrito e dele deve constar uma nota de culpa que contenha a descrição concreta e especificada dos factos da acusação, a audiência do presumível infractor e ainda a realização das diligências que se mostrem necessárias ao esclarecimento da verdade.

3 — O acusado apresentará a sua defesa, por escrito, no prazo máximo de 10 dias a contar da apresentação da nota de culpa ou data de recepção do aviso.

4 — A decisão será proferida no prazo de 30 dias após a apresentação da defesa ou, na sua falta, após ter decorrido o prazo mencionado no número anterior.

Artigo 19.º

1 — O poder disciplinar será exercido pela direcção, a qual o poderá delegar em sócio no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2 — Da decisão da direcção cabe recurso para a assembleia geral, que, salvo motivos ponderosos, será apreciado na primeira reunião extraordinária que tenha lugar após a sua interposição.

3 — O prazo para interposição do recurso é de três dias após o conhecimento da decisão.

4 — A instauração do procedimento disciplinar deverá ter lugar nos 50 dias subsequentes ao conhecimento da infracção e a execução da sanção que dele

resultar terá de ser feita nos 30 dias seguintes à decisão final.

CAPÍTULO VI

Dos corpos gerentes

Artigo 20.º

Os corpos gerentes do Sindicato são:

- a) A mesa da assembleia geral;
- b) A direcção;
- c) O conselho fiscalizador.

Artigo 21.º

Os membros dos corpos gerentes são eleitos pela assembleia geral de entre os sócios do Sindicato no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 22.º

A duração do mandato dos membros dos corpos gerentes é de quatro anos, podendo haver reeleição uma ou mais vezes.

Artigo 23.º

O exercício dos cargos associativos é gratuito.

§ único. O Sindicato assegurará a reposição de qualquer prejuízo económico, nomeadamente despesas de alimentação, transporte e alojamento, aos corpos gerentes ou a qualquer associado, devidamente mandatado por aqueles, provocado pela sua actividade sindical.

Artigo 24.º

1 — Os corpos gerentes podem ser destituídos após discussão pela assembleia geral que haja sido convocada expressamente para o efeito, desde que votada por, pelo menos, três quartos do número total de sócios presentes.

2 — A assembleia geral que destituir mais de 50 % dos membros de um ou mais órgãos elegerá uma comissão directiva provisória em substituição dos corpos gerentes que hajam sido destituídos.

3 — A destituição de qualquer dirigente, fora dos casos previstos no número anterior, não implica a demissão dos outros nem o preenchimento da vaga deixada, a não ser a pedido destes.

4 — Na hipótese prevista no n.º 2, deverão realizar-se eleições extraordinárias para os órgãos cujos membros foram destituídos, no prazo máximo de 90 dias.

5 — O mandato dos sócios eleitos nas condições do número anterior expira simultaneamente com o dos órgãos que não tenham sido destituídos.

SECÇÃO I

Assembleia geral

Artigo 25.º

1 — A assembleia geral, órgão soberano do Sindicato, é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2 — No intuito de assegurar o máximo de democraticidade às deliberações da assembleia geral, esta poderá funcionar descentralizadamente em reuniões separadas.

3 — Lavrar-se-á sempre acta com termo de abertura e de encerramento, devendo aquele conter a assinatura de todos os associados presentes.

4 — No caso de se realizarem reuniões descentralizadas da assembleia geral, cada sócio só poderá votar na da região onde se situa o seu posto de trabalho.

Artigo 26.º

Compete, em especial, à assembleia geral:

- a) Eleger os corpos gerentes;
- b) Analisar e votar o relatório e as contas da direcção;
- c) Apreçar e deliberar sobre o orçamento anual proposto pela direcção;
- d) Discutir e aprovar o programa anual de acção do Sindicato;
- e) Deliberar sobre a alteração de estatutos;
- f) Autorizar a direcção a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis ou equiparados;
- g) Fixar o montante das quotas;
- h) Resolver em última instância os diferendos entre os órgãos do Sindicato ou entre estes e os sócios, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo dos processos, a fim de habilitar a assembleia geral a decidir convenientemente;
- i) Deliberar sobre os recursos interpostos, nos termos estatutários, das decisões da direcção;
- j) Deliberar sobre a destituição dos corpos gerentes, bem como denegar ou aceitar os pedidos de demissão de algum dos seus membros;
- l) Deliberar sobre a dissolução do Sindicato e a forma de liquidação do seu património;
- m) Deliberar sobre a integração e fusão do Sindicato.

Artigo 27.º

1 — A assembleia reúne, ordinariamente:

- a) De quatro em quatro anos, para os efeitos da alínea a) do artigo 26.º;
- b) Até 31 de Março de cada ano, para os efeitos das alíneas b), c) e d) do artigo 26.º

2 — A assembleia reúne, extraordinariamente:

- a) Sempre que a mesa o entenda necessário ou a pedido da direcção;
- b) A requerimento de 10 % dos associados do Sindicato, não se exigindo em caso algum um número de assinaturas superior a 200.

3 — Os pedidos de convocação deverão ser dirigidos à mesa da assembleia geral, deles constando obrigatoriamente a proposta de ordem de trabalhos e sua justificação. A assembleia será convocada para os 20 dias seguintes ao da apresentação do requerimento, salvo motivo de força maior, devidamente justificado.

4 — No caso de a mesa da assembleia geral não cumprir o que se preceitua no número anterior, o primeiro

requerente assinará a convocação, reunindo a assembleia geral por direito próprio.

Artigo 28.º

1 — A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa ou, em caso de impedimento deste, pelo vice-presidente ou, na sua falta, pelo secretário, através de anúncios convocatórios publicados num dos jornais mais lidos na área onde o Sindicato exerce a sua actividade, com a antecedência mínima de oito dias, salvo casos de extrema gravidade.

2 — Da convocação devem constar o dia, a hora, o local e a respectiva ordem de trabalhos.

3 — A direcção ou qualquer dos órgãos do Sindicato poderá alargar a publicidade da reunião sem obediência a qualquer requisito formal.

4 — As assembleias gerais reunidas para os efeitos constantes das alíneas *a)*, *e)*, *i)* *l)* e *m)* do artigo 26.º terão de ser convocadas com, pelos menos, 30 dias de antecedência.

Artigo 29.º

1 — As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada, com a presença da maioria dos sócios, ou trinta minutos depois, com a presença de qualquer número, salvo se a lei ou os estatutos dispuserem diferentemente.

2 — A ordem de trabalhos de cada sessão da assembleia poderá, a requerimento de um ou mais sócios, ser precedida de um período de trinta minutos para informações.

Artigo 30.º

1 — As assembleias gerais extraordinárias requeridas pelos sócios nos termos da alínea *b)* e do n.º 2 do artigo 27.º não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços do número mínimo de requerentes, para o que será feita uma única chamada, no início da reunião, pela ordem como constam os nomes no requerimento.

2 — Se a reunião prevista no número anterior não se efectuar por não estarem presentes dois terços dos sócios requerentes, estes perdem o direito de convocar nova assembleia geral antes de decorridos dois meses sobre a data da reunião não efectuada.

Artigo 31.º

1 — As deliberações da assembleia são de aplicação obrigatória e imediata.

2 — Nas reuniões só podem ser discutidos e votados os assuntos que constem na ordem de trabalhos.

3 — Salvo disposição expressa em contrário, as decisões são tomadas por maioria simples de votos.

4 — Em caso de empate, proceder-se-á a nova votação e caso este se mantenha, ficará a decisão suspensa, incluindo-se a matéria na ordem de trabalhos da reunião

seguinte da assembleia geral, na qual, caso o empate ainda subsista, o presidente da assembleia geral terá voto de qualidade.

5 — Em caso algum a votação poderá deixar de ser pessoal e nominal, sendo a eleição e destituição dos corpos gerentes, bem como a votação sobre o recurso interposto nos termos do artigo 9.º, n.º 2, e ainda a pena de expulsão prevista no artigo 17.º sempre levadas a efeito por sufrágio directo e escrutínio secreto.

Artigo 32.º

1 — Será lavrada acta de cada reunião, que deverá conter a indicação do número de sócios presentes, o relato sucinto dos trabalhos, a descrição precisa das deliberações e ainda o resultado das votações.

2 — A acta produzirá todos os efeitos independentemente de ser lida e aprovada pela assembleia, salvo se, no final da reunião a que diz respeito, qualquer dos associados presentes requerer a sua leitura e aprovação.

3 — As actas deverão ser assinadas pelo presidente da mesa da assembleia geral ou por quem o substitua.

4 — O livro de actas poderá ser consultado a qualquer momento pelos sócios.

SUBSECÇÃO I

Mesa da assembleia geral

Artigo 33.º

1 — A mesa da assembleia geral é responsável pela condução dos trabalhos e pela sua secretaria.

2 — A mesa da assembleia geral é composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

3 — No impedimento do presidente, a assembleia geral será dirigida pelo vice-presidente ou, no impedimento deste, pelo secretário, ou, na ausência de qualquer membro da mesa, será dirigida pelo associado, no pleno gozo dos seus direitos sindicais, que a assembleia entenda competente.

4 — No caso de a assembleia geral se realizar em reuniões descentralizadas, o presidente poderá delegar a presidência e o secretariado de qualquer delas em sócios da respectiva área.

Artigo 34.º

Compete, em especial, ao presidente:

- a)* Convocar a assembleia geral;
- b)* Dar posse aos novos corpos gerentes;
- c)* Comunicar à assembleia qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;
- d)* Manter a disciplina, impondo a observância dos estatutos, advertindo os sócios quando se repitam ou desviem da ordem de trabalhos, retirando-lhes a palavra ou mesmo ordenando a sua expulsão do local onde a reunião decorre;
- e)* Assinar o expediente, bem como os termos de abertura e encerramento, e rubricar os livros de actas;
- f)* Assistir às reuniões de direcção, sem direito a voto.

Artigo 35.º

Compete, em especial, ao vice-presidente desempenhar as funções conferidas ao presidente no impedimento deste.

Artigo 36.º

Compete, em especial, aos secretários:

- a) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos e convocatórias;
- b) Elaborar o expediente e redigir as actas, bem como passar certidões das mesmas, quando requeridas;
- c) Informar os sócios acerca das decisões da assembleia;
- d) Coadjuvar o presidente em tudo o que for necessário para o bom andamento dos trabalhos;
- e) Assistir às reuniões da direcção, sem direito a voto.

SECÇÃO II

Direcção

Artigo 37.º

A direcção, eleita quadrienalmente, é composta por 13 membros, sendo um o presidente, outro o vice-presidente, um tesoureiro, dois secretários e os restantes oito vogais.

Artigo 38.º

1 — A direcção funciona em equipa, sem prerrogativas especiais para qualquer dos seus membros.

2 — Na primeira reunião da direcção após a tomada de posse será obrigatoriamente elaborado um regulamento interno de funcionamento, do qual constarão, de entre outros assuntos, o dia e a hora das reuniões ordinárias, a distribuição de pelouros e ainda a eleição do presidente, do vice-presidente, do tesoureiro e dos secretários.

§ único. O Sindicato ficará obrigado pelas assinaturas, em qualquer documento que envolva a alteração do seu património, de, pelo menos, dois directores, sendo um, obrigatoriamente, o tesoureiro, a quem compete, em especial, a administração financeira.

Artigo 39.º

A direcção reunir-se-á nos termos do regulamento interno de funcionamento e as suas deliberações são tomadas por simples maioria de votos dos membros presentes, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

Artigo 40.º

1 — Os membros da direcção respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício, ou por causa do exercício, do mandato que lhes foi confiado.

2 — Estão isentos desta responsabilidade os membros que em reunião tenham votado contra a deliberação em causa, desde que façam inserir expressamente na acta o teor do seu voto.

Artigo 41.º

Compete, em especial, à direcção:

- a) Dirigir e coordenar a actividade do Sindicato, dando cumprimento às normas estatutárias e atendendo às deliberações da assembleia geral;
- b) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
- c) Admitir e rejeitar os pedidos de inscrição de sócio;
- d) Elaborar e apresentar anualmente à assembleia geral o relatório e contas de gerência, o plano de acção sindical e o orçamento para o ano seguinte;
- e) Administrar os bens e gerir os fundos do Sindicato;
- f) Elaborar o inventário dos haveres do Sindicato, que será conferido e assinado no acto da posse de cada nova direcção;
- g) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais entenda que ela deve pronunciar-se;
- h) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de reuniões extraordinárias, sempre que o julgue conveniente;
- i) Organizar os serviços administrativos do Sindicato e dirigir o respectivo pessoal, elaborando, com a participação dos funcionários, os regulamentos internos necessários ao bom funcionamento dos serviços;
- j) Fiscalizar a democraticidade da eleição dos delegados sindicais;
- l) Admitir, demitir e exercer poder disciplinar sobre os trabalhadores do Sindicato.

SECÇÃO III

Do conselho fiscalizador

Artigo 42.º

O conselho fiscalizador é composto por um presidente, um secretário e um vogal.

Artigo 43.º

O membros do conselho fiscalizador serão eleitos com a indicação do cargo que vão desempenhar.

Artigo 44.º

Ao conselho fiscalizador compete a fiscalização da actividade dos corpos gerentes, nomeadamente:

- a) Advertir os corpos gerentes dos eventuais desvios ao programa ou furto às responsabilidades assumidas;
- b) Vigiar o bom cumprimento dos estatutos e regulamentos internos, se os houver;
- c) Apreciar e discutir o relatório anual da direcção, dando sobre ele o seu parecer, que deverá ser posto à consideração da assembleia geral que para o efeito se realize;
- d) Verificar regularmente as contas do Sindicato, certificando-se nomeadamente se os fundos do Sindicato estão a ser aplicados de acordo com os estatutos;
- e) Convocar a direcção, sempre que o entenda conveniente para o desempenho da sua missão;

- f) Assistir às reuniões de direcção, sempre que o entenda necessário.

Artigo 45.º

O conselho fiscalizador reunirá ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente por convocatória de:

- a) Qualquer dos seus membros;
- b) Presidente da direcção ou seu substituto;
- c) Presidente da assembleia geral ou seu substituto.

Artigo 46.º

Compete ao presidente do conselho fiscalizador:

- a) Convocar e presidir às reuniões do conselho fiscalizador;
- b) Velar pelo cumprimento dos presentes estatutos, designadamente pelo capítulo que se refere ao conselho fiscalizador.

Artigo 47.º

Compete ao secretário do conselho fiscalizador:

- a) Receber, redigir e despachar a correspondência do conselho fiscalizador;
- b) Elaborar as actas do conselho fiscalizador e assiná-las;
- c) Substituir o presidente no seu impedimento.

Artigo 48.º

Compete ao vogal do conselho fiscalizador coadjuvar o presidente e o secretário no desempenho das missões que lhe são atribuídas pelos presentes estatutos.

CAPÍTULO VII

Dos delegados sindicais e da respectiva assembleia

SECÇÃO I

Artigo 49.º

Os delegados sindicais são os representantes do Sindicato nas empresas, actuando como elementos de coordenação e dinamização da actividade sindical.

Artigo 50.º

As funções de delegado sindical serão exclusivamente desempenhadas por sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 51.º

1 — A eleição dos delegados sindicais é da competência dos trabalhadores da empresa, sendo designados para o cargo os associados mais votados em escrutínio directo e secreto.

2 — A dispersão de associados em certa área geográfica poderá determinar a eleição de um único delegado que a todos represente.

§ único. Sempre que os trabalhadores não procedam à eleição referida no n.º 1 deste artigo, poderão os delegados sindicais ser nomeados pela direcção.

Artigo 52.º

Compete, designadamente, ao delegado sindical:

- a) Representar o Sindicato dentro dos limites dos poderes que lhe são conferidos;
- b) Colaborar com as comissões de trabalhadores;
- c) Estabelecer, manter e desenvolver o contacto permanente entre os trabalhadores e o Sindicato;
- d) Informar os trabalhadores da actividade sindical, assegurando que as circulares e informações do Sindicato cheguem a todos os associados;
- e) Comunicar à direcção do Sindicato todas as irregularidades praticadas pela entidade patronal que afectem ou possam vir a afectar qualquer trabalhador, vigiando pelo rigoroso cumprimento das disposições legais, contratuais e regulamentares;
- f) Colaborar estreitamente com a direcção, assegurando a execução da actividade sindical;
- g) Dar conhecimento à direcção dos casos e problemas relativos às condições de vida e trabalho dos demais trabalhadores;
- h) Estimular a participação activa dos trabalhadores na vida sindical;
- i) Exercer as demais atribuições que lhe sejam expressamente atribuídas pela direcção.

Artigo 53.º

1 — A eleição bem como a exoneração de delegados sindicais devem ser comunicadas à direcção, juntando acta da respectiva assembleia, que deve ser assinada por um mínimo de 10% dos trabalhadores presentes.

2 — Cabe à direcção fazer comunicação da eleição ou nomeação bem como da exoneração às entidades patronais directamente interessadas, disso dependendo o início e a cessação das funções que são atribuídas pelos presentes estatutos aos delegados sindicais.

Artigo 54.º

1 — A exoneração do delegado sindical é da competência dos trabalhadores que o elegeram, devendo, em qualquer caso, ser comunicada à direcção do Sindicato.

2 — A direcção pode exonerar os delegados sindicais por ela nomeados.

3 — A duração de cada mandato é, em princípio, de um ano, sendo admissível a prorrogação por iguais períodos de tempo.

4 — Os delegados sindicais não cessam necessariamente as suas funções com o termo do exercício dos corpos gerentes.

Artigo 55.º

Sempre que as características e dimensão das empresas o justifiquem, deverão ser constituídas comissões de delegados sindicais, atentas as vantagens do trabalho colectivo.

Artigo 56.º

1 — À comissão sindical da empresa, caso exista, será atribuída a competência fixada nos presentes estatutos para cada delegado sindical.

2 — A comissão sindical da empresa deve reunir em períodos regulares e no mínimo quinzenalmente, sendo as suas resoluções tomadas por maioria dos delegados presentes.

SECÇÃO II

Assembleia de delegados sindicais

Artigo 57.º

A assembleia de delegados sindicais é constituída por todos os delegados sindicais em exercício, competindo-lhe discutir e analisar as linhas gerais de orientação do Sindicato, bem como funcionar como órgão consultivo da direcção em todas as questões que por esta lhe sejam presentes.

Artigo 58.º

1 — A assembleia de delegados sindicais reúne por convocatória da direcção ou de, pelo menos, 10% dos delegados sindicais em efectividade de funções.

2 — A mesa será constituída por um elemento da direcção e um eleito em cada sessão de trabalho.

3 — Sempre que o entenda necessário, a direcção poderá convocar os delegados sindicais de uma área inferior à do Sindicato.

CAPÍTULO VIII

Fundos

Artigo 59.º

Constituem fundos do Sindicato:

- a) As quotas dos sócios;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) As contribuições extraordinárias;
- d) Os juros dos depósitos.

Artigo 60.º

As receitas terão obrigatoriamente as seguintes aplicações:

- a) Pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade do Sindicato;
- b) Pagamento das contribuições a organismos de grau superior;
- c) Constituição de um fundo de reserva, que será representado por 10% do saldo da conta de cada gerência e que será afectado a despesas imprevisíveis.

Artigo 61.º

O saldo das contas de gerência, deduzida a percentagem indicada na alínea c) do artigo anterior, será aplicado em qualquer dos seguintes fins:

- a) Criação de um fundo de solidariedade para com os trabalhadores despedidos ou em greve;

- b) Qualquer outro fim, desde que de acordo com os objectivos do Sindicato.

CAPÍTULO IX

Fusão, integração e dissolução

Artigo 62.º

A fusão, integração ou dissolução do Sindicato só poderá verificar-se por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

Artigo 63.º

A assembleia geral que deliberar a fusão, integração ou dissolução deverá definir os termos em que se processará, não podendo, em caso algum, os bens do Sindicato ser distribuídos pelos sócios.

CAPÍTULO X

Regulamento eleitoral

Artigo 64.º

Os membros dos corpos gerentes são eleitos por uma assembleia geral eleitoral, convocada nos termos dos presentes estatutos, com sufrágio directo e escrutínio secreto.

Artigo 65.º

São inelegíveis para qualquer dos corpos gerentes:

- a) Os associados que à data da realização da assembleia geral eleitoral não estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b) Os associados que não tenham pago as suas quotas nos três meses anteriores à data da realização da assembleia geral eleitoral, excepto se o não pagamento for imputável à entidade patronal.

Artigo 66.º

A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral, que, nomeadamente, deve:

- a) Marcar a data das eleições e convocar a assembleia geral eleitoral;
- b) Organizar os cadernos eleitorais e apreciar as reclamações que sobre eles forem feitas;
- c) Receber e verificar a regularidade das candidaturas;
- d) Promover a confecção das listas de voto e colocá-las à disposição de todos os eleitores;
- e) Promover a constituição das mesas de cada assembleia eleitoral.

§ único. Em caso de impedimento dos membros da mesa da assembleia geral, serão eleitos, em assembleia geral convocada expressamente para o efeito, três associados, que tomarão para si as competências atribuídas àquela.

Artigo 67.º

As eleições devem ter lugar nos três meses seguintes ao termo do mandato dos corpos gerentes, o qual expirará em 31 de Dezembro do último ano do quadriénio para que tenham sido eleitos.

Artigo 68.º

A convocatória para a assembleia geral eleitoral é feita por meio de anúncios afixados na sede do Sindicato, suas secções ou delegações e publicados num dos jornais mais lidos da sua área.

Artigo 69.º

1 — Apenas poderão votar os associados inscritos nos cadernos eleitorais.

2 — Dos cadernos eleitorais constarão obrigatoriamente o nome, o número de sócio e a firma em que cada associado presta serviço.

3 — Organizados os cadernos eleitorais, deverá proceder-se à sua afixação na sede do Sindicato até ao 5.º dia posterior à data da publicação da convocatória da assembleia geral eleitoral.

4 — Da omissão ou inscrição irregulares nos cadernos eleitorais poderá qualquer eleitor reclamar para a mesa da assembleia geral nos três dias seguintes ao da sua afixação.

Artigo 70.º

1 — A apresentação de candidaturas far-se-á mediante entrega à mesa de assembleia geral das listas contendo a identificação dos candidatos, que se farão acompanhar de um termo de aceitação, individual ou colectivo, das candidaturas, bem como dos respectivos programas de acção.

2 — Dos elementos identificativos constarão obrigatoriamente o nome, o número de sócio, a idade, a residência e a firma onde presta serviço.

3 — Só poderão ser aceites as listas de candidatura que se apresentem para todos os órgãos dos corpos gerentes.

4 — As listas de candidatura, à excepção da apresentada pela direcção do Sindicato, terão de ser subscritas por, pelo menos, 100 associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais, devidamente identificados.

5 — O prazo para apresentação de candidaturas termina no 25.º dia anterior ao da data da realização da assembleia eleitoral.

Artigo 71.º

1 — A mesa da assembleia geral verificará a regularidade das candidaturas nos cinco dias subsequentes ao do encerramento do prazo para a sua entrega.

2 — As eventuais irregularidades encontradas serão comunicadas ao primeiro subscritor da lista, que deverá mandá-las sanar no prazo de três dias.

3 — Findo o prazo indicado no número anterior, a mesa da assembleia geral pronunciar-se-á pela aceitação ou rejeição definitiva da candidatura.

Artigo 72.º

Será constituída uma comissão de fiscalização do processo eleitoral, composta pelo presidente da mesa da

assembleia geral e por um representante de cada lista concorrente, à qual, nomeadamente, competirá:

- a) Fiscalizar o processo eleitoral;
- b) Elaborar relatórios de eventuais irregularidades, a entregar à mesa da assembleia geral;
- c) Distribuir entre as diferentes listas a utilização do aparelho técnico do Sindicato.

Artigo 73.º

1 — A campanha eleitoral decorrerá entre o dia imediato ao da constituição da comissão de fiscalização e o 2.º dia anterior ao da realização da assembleia geral.

2 — Será assegurada a cada uma das listas concorrentes igualdade de tratamento em todo o processo eleitoral.

Artigo 74.º

1 — As listas de voto deverão conter os nomes impressos dos candidatos a membros dos corpos gerentes, bem como a designação das listas.

2 — As listas editadas pelo Sindicato terão forma rectangular e serão em papel branco, liso e sem marca exterior, devendo ser colocadas à disposição de todos os associados, de modo que estes possam exercer o seu direito de voto.

Artigo 75.º

1 — A assembleia geral eleitoral terá o seu início às 8 horas e encerrar-se-á às 20 horas.

2 — Poderá recorrer-se, a fim de assegurar a todos os eleitores o efectivo exercício do direito de voto, à realização simultânea de assembleias eleitorais regionais.

3 — A identificação dos eleitores far-se-á através do cartão de associado e, na sua falta, por meio do bilhete de identidade ou outro elemento idóneo de identificação com fotografia.

Artigo 76.º

Considerar-se-ão nulas as listas de voto que não obedeçam aos requisitos do artigo 74.º, bem como aquelas que contenham nomes cortados, substituídos ou qualquer inscrição.

Artigo 77.º

1 — Logo que a votação esteja terminada, passar-se-á à contagem de votos e elaboração da acta, com indicação dos resultados, bem como dos incidentes dignos de registo ao longo do período de funcionamento.

2 — Após a recepção, na sede do Sindicato, das actas de todas as mesas, proceder-se-á ao apuramento final, que será afixado, proclamando-se então a lista vencedora.

Artigo 78.º

1 — Poderá ser interposto recurso com fundamento na irregularidade do acto eleitoral, a apresentar à mesa

da assembleia geral eleitoral nas quarenta e oito horas após o termo do acto eleitoral.

2 — A decisão da mesa será comunicada aos recorrentes por escrito e afixada na sede do Sindicato.

3 — Da decisão da mesa cabe recurso para a assembleia geral, a interpor no prazo de três dias.

CAPÍTULO XI

Alteração dos estatutos

Artigo 79.º

Os presentes estatutos apenas poderão ser alterados por deliberação da assembleia geral convocada expressamente para o efeito.

Registados em 9 de Junho de 2005, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 71, a fl. 75 do livro n.º 2.

Sind. Democrático dos Professores dos Açores — Alteração

SECÇÃO II

Do logótipo e bandeira do Sindicato

Artigo 61.º

Logótipo e bandeira do Sindicato

1 — O logótipo do Sindicato consiste num conjunto formal de símbolo e sua denominação (Sindicato Demo-

crático dos Professores dos Açores). O símbolo ostenta uma evolução construtiva de *lettering*, a azul/cinza, que culmina na letra «A», identificativa de Açores, de tonalidade verde escura. A denominação é escrita a maiúsculas e, além de estar alinhada ao símbolo, é dividida em duas linhas, onde na superior aparece «Sindicato Democrático dos» e na inferior «Professores dos Açores», dando mais ênfase a esta última. A denominação também será a verde-escuro e pertence à família de letra Continuum na sua versão *light*:



Figura 1: logótipo do SDPA

2 — A bandeira do Sindicato consiste numa aplicação do logótipo apresentado no número anterior, mas vazado de cor (em branco) e sobreposto a uma caixa cromática de azul/cinza, pontuado por pequenos recortes nas margens superior e inferior.



Figura 2: bandeira do SDPA

Registados em 3 de Maio de 2005, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 2, a fl. 13 do livro n.º 1.

II — CORPOS GERENTES

FEQUIMETAL — Feder. Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás — Eleição em 20 de Maio de 2005 para o quadriénio de 2005-2009.

Direcção nacional

Nome	Número do bilhete de identidade	Arquivo de identificação
Adelino Silva Nunes Pereira	8023062	Aveiro.
Adolfo António Troncão Zambujo.	6611176	Lisboa.

Nome	Número do bilhete de identidade	Arquivo de identificação
Américo da Rosa Flor Marques . . .	4925308	Lisboa.
Ana Paula Santos Pinto Teixeira Freitas.	8172605	Porto.
António Caseiro Marcelino	4071066	Leiria.
António João Fernandes Colaço	7865198	Beja.
António Joaquim Navalha Garcia	4785664	Lisboa.
António Manuel Martins	6107386	Santarém.
António Maria Quintas	408427	Lisboa.
Armando da Costa Farias	2451926	Lisboa.
Carla Alexandra Fontes Abrantes Gaspar.	10358740	Lisboa.

Nome	Número do bilhete de identidade	Arquivo de identificação
Carlos Costa Fernandes	4890343	Lisboa.
Carlos António de Carvalho	1463415	Lisboa.
Carlos Gomes Dias	2537225	Coimbra.
Celestino da Silva Gonçalves	5838559	Braga.
Cláudio Bruno Santos Ventura	10606300	Setúbal.
Delfim Tavares Mendes	2016072	Lisboa.
Eduardo Jaime dos Santos Florindo.	7813858	Lisboa.
Esmeralda Costa Marques Gonçalves.	11465196	Setúbal.
Fernanda Maria da Silva Henriques.	10844459	Lisboa.
Fernando Manuel da Silva Pina	7523762	Santarém.
Fernando Manuel Branco Viana	3757306	Viana do Castelo.
Filipe Manuel Rua	3321331	Lisboa.
Francisco Alves Silva Ramos	4581907	Lisboa.
Gabriela Luísa Costa Medeiros	8095643	Lisboa.
Hélder Jorge Vilela Pires	9916573	Lisboa.
Hélder Loução Guerreiro	2052519	Lisboa.
Jacinto Alves Anacleto	8112427	Beja.
João António Constantino	2159418	Lisboa.
João da Silva	2611114	Lisboa.
João Manuel da Costa Silveira	4732823	Lisboa.
João Manuel de Jesus Sousa Adónes.	9324251	Guarda.
Joaquim Daniel Pereira Rodrigues.	10416601	Lisboa.
Joaquim José Chagas Escoval	5107444	Lisboa.
Jorge Manuel Tavares Abreu	10754625	Lisboa.
José Alberto Sousa Ribeiro	2735267	Lisboa.
José António Alves Rosado	8599869	Lisboa.
José António Ribeiro dos Santos	3864500	Porto.
José Carlos Dias Pereira Silva	9607384	Lisboa.
José Carlos Fernandes dos Reis	5402967	Lisboa.
José Francisco Paixão Correia	6635838	Lisboa.
José Henriques Oliveira Vasques	9933356	Lisboa.
José Madeira Rodrigues	4862500	Lisboa.
José Manuel dos Santos Gonçalves Pereira.	4290673	Lisboa.
José Manuel Neves dos Santos	7359205	Lisboa.
José Manuel Rodrigues Pereira	12177097	Lisboa.
Júlio Manuel Balreira Correia	5590240	Lisboa.
Justino Jesus Pereira	8407232	Lisboa.
Luís Alberto da Costa Esperança Pereira.	8061104	Castelo Branco.
Manuel da Silva Ribeiro de Almeida.	2956072	Porto.
Manuel Diogo Bravo	7766023	Setúbal.
Manuel Guerreiro Cambado	5575699	Lisboa.
Manuel Joaquim Alves Canastra	3826163	Viana do Castelo.
Manuel Rocha Nunes Carvalho	5965440	Lisboa.
Maria Conceição J. Monteiro Marques.	7802239	Lisboa.
Maria de Fátima Baptista Canhoto.	6260094	Lisboa.
Maria Fernanda Pereira Semedo da Costa.	13302981	Lisboa.
Maria Isabel dos Santos Gomes	2036403	Lisboa.
Maria Lurdes Conceição António Gonçalves.	4531771	Lisboa.
Maria Odete Jesus Filipe	4526828	Lisboa.
Miguel Marques Moisés	4587390	Lisboa.
Norberto Nunes dos Santos	7425619	Lisboa.
Paulo Alexandre de Almeida Vicente.	88969	Lisboa.
Paulo Sérgio Mataloto Faleiro	10583411	Lisboa.
Raul da Silva Costa	6494737	Coimbra.
Ricardo Jorge Monteiro Malveiro	9812473	Lisboa.
Rodolfo José Pereira Alvim	10031076	Lisboa.
Rosa da Saúde Coelho	4980155	Lisboa.

Nome	Número do bilhete de identidade	Arquivo de identificação
Sandra Cristina Oliveira Barata	9031117	Coimbra.
Vítor Manuel Rodrigues Brihante.	2060776	Lisboa.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 24, de 29 de Junho de 2005, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 9 de Junho de 2005.

Sind. Independente dos Operacionais Ferroviários e Afins — SIOFA — Eleição em 24 de Maio de 2005 para o mandato de 2005-2008.

Direcção

Efectivos:

Presidente — José Martins Salvado, portador do bilhete de identidade n.º 1513005, emitido em 27 de Junho de 1991 pelo arquivo de identificação de Lisboa.
Vice-presidentes:

José Mesquita Cunha, portador do bilhete de identidade n.º 6767493, emitido em 3 de Agosto de 1992 pelo arquivo de identificação de Lisboa.
Joaquim Taborda Gonçalves, portador do bilhete de identidade n.º 2522575, emitido em 18 de Março de 1997 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Secretários:

Paulo Nuno Durão Moleiro, portador do bilhete de identidade n.º 8063897, emitido em 15 de Junho de 2001 pelo arquivo de identificação de Lisboa.
Paulo da Cunha Fevereiro, portador do bilhete de identidade n.º 9805479, emitido em 21 de Maio de 1999 pelo arquivo de identificação de Lisboa.
José do Nascimento Lameirinhas Paulo, portador do bilhete de identidade n.º 8455211, emitido em 18 de Fevereiro de 1998 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Vogais:

Tesoureiro — Joaquim de Matos Rodrigues, portador do bilhete de identidade n.º 5052843, emitido em 27 de Junho de 1989 pelo arquivo de identificação de Lisboa.
Vice-tesoureiro — José António das Neves Assunção, portador do bilhete de identidade n.º 1804018, emitido em 10 de Novembro de 1997 pelo arquivo de identificação de Lisboa.
Alberto Manuel Matos Nunes, portador do bilhete de identidade n.º 2359340, emitido em 23 de Março de 1999 pelo arquivo de identificação de Lisboa.
Vítor José Farto Luz, portador do bilhete de identidade n.º 6983812, emitido em 2 de Fevereiro de 1993 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

José Luiz Dias Mourisco, portador do bilhete de identidade n.º 7344482, emitido em 19 de Fevereiro de 1999 pelo arquivo de identificação de Castelo Branco.

Joaquim António dos Santos Fernandes, portador do bilhete de identidade n.º 7394664, emitido em 13 de Maio de 1993 pelo arquivo de identificação de Castelo Branco.

Maria Helena Salvado Calvário, portadora do bilhete de identidade n.º 7250357, emitido em 24 de Março de 1995 pelo arquivo de identificação de Castelo Branco.

Pedro Manuel Sobral Fernandes Pequeno, portador do bilhete de identidade n.º 9982419, emitido em 22 de Dezembro de 2002 pelo arquivo de identificação de Santarém.

Armando Manuel Bento Gaspar, portador do bilhete de identidade n.º 1285070, emitido em 12 de Janeiro de 2000 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Joaquim Marques Dias Mourato, portador do bilhete de identidade n.º 4723570, emitido em 8 de Maio de 1995 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

António Pega Diogo, portador do bilhete de identidade n.º 2646247, emitido em 6 de Dezembro de 1994 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

José António da Silva Gomes, portador do bilhete de identidade n.º 9915994, emitido em 17 de Outubro de 1997, pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Paulo José Glória Afonso, portador do bilhete de identidade n.º 6568225, emitido em 7 de Janeiro de 2005 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Nuno Miguel Sucena Henriques da Graça, portador do bilhete de identidade n.º 9908170, emitido em 19 de Janeiro de 1999 pelo arquivo de identificação de Santarém.

Maria Fernanda Rodrigues Ferreira, portadora do bilhete de identidade n.º 4361755, emitido em 6 de Julho de 2001, pelo arquivo de identificação de Coimbra.

João da Silva Boavida, portador do bilhete de identidade n.º 4128902, emitido em 19 de Junho de 2001 pelo arquivo de identificação da Amadora.

José Pereira da Fonseca, portador do bilhete de identidade n.º 5787289, emitido em 7 de Janeiro de 1998, pelo arquivo de identificação de Portalegre.

Suplente — Rui Santo Tomé das Neves, portador do bilhete de identidade n.º 7402346 emitido em 29 de Novembro de 2004, pelo arquivo de identificação de Portalegre.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2005, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 16 de Junho de 2005.

Sind. dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos — SITAVA — Eleição em 17 de Março de 2005 para o mandato de 2005-2009.

1 — Abel Amadeu Esteves de Meireles — associado n.º 2307, com a categoria profissional de ORT, ao serviço da SPdH, Lisboa, portador do bilhete de identidade n.º 7447138, de 15 de Outubro de 1997, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, residente na Rua de Humberto Cruz, 1, 3.º, esquerdo, 2635-369 Rio de Mouro.

2 — Alexandra Eduarda dos Santos Alcobia — associada n.º 3856, com a categoria profissional de técnico de tráfego, ao serviço da SPdH, Lisboa, portadora do bilhete de identidade n.º 7073152, de 17 de Janeiro de 2003, emitido pelo arquivo de identificação de Braga, residente no Lugar dos Lírios, ent. 3, apt. 11, Aldeia Liriosol III, Esposende, 4740-332 Fão.

3 — Ângelo Miguel Pimentel Moreira — associado n.º 5652, com a categoria profissional de oficial de operações aeroportuárias, ao serviço da ANA, S. A., Ponta Delgada, portador do bilhete de identidade n.º 10622802, de 17 de Julho de 2001, emitido pelo arquivo de identificação de Ponta Delgada, residente na Travessa de Rosa Jacinta, 29, Fajã de Cima, 9500-512 Ponta Delgada.

4 — Antero Jerónimo Moniz Arruda de Quental — associado n.º 1952, com a categoria profissional de técnico qualificado, ao serviço da SATA Air Açores, Ponta Delgada, portador do bilhete de identidade n.º 2313021, de 22 de Setembro de 2000, emitido pelo arquivo de identificação de Ponta Delgada, residente na Rua de Pópulo de Cima, 657, Livramento, 9500-611 Ponta Delgada.

5 — António Manuel Ferros Fernandes — associado n.º 5146, com a categoria profissional de operador de socorros, ao serviço da ANA, S. A., Porto, portador do bilhete de identidade n.º 9031152, de 26 de Janeiro de 2004, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, residente na Rua de Nossa Senhora da Piedade, 330, 6.º, Barreiro, 4445-150 Alfena.

6 — António Manuel da Silva Amaral — associado n.º 824, com a categoria profissional de técnico qualificado, ao serviço da SATA Air Açores, Ponta Delgada, portador do bilhete de identidade n.º 2078135, de 13 de Junho de 1995, emitido pelo arquivo de identificação de Ponta Delgada, residente na Rua da Cidade de Porto Alegre, 9, Bairro Arcanjo Lar, 9500-165 Ponta Delgada.

7 — António Melo Pinto Basto — associado n.º 5517, com a categoria profissional de técnico administrativo, ao serviço da PORTWAY, Lisboa, portador do bilhete de identidade n.º 4884675, de 7 Maio de 2002, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, residente na Rua de Santa Joana, 225, 2750-110 Cascais.

8 — Brígida Clímaco Soares Costa — associada n.º 3039, com a categoria profissional de técnico de tráfego, ao serviço da SPdH, Faro, portadora do bilhete de identidade n.º 8135183, de 25 de Junho

- de 1998, emitido pelo arquivo de identificação de Faro, residente na Rua do Comandante José Cruz, Edifício Loermo, bloco B, 1.º, direito, 8000-251 Faro.
- 9 — Daniel Jesus Alves — associado n.º 2976, com a categoria profissional de oficial de operações aeroportuárias, ao serviço da ANAM, Madeira, portador do bilhete de identidade n.º 6257631, de 13 de Agosto de 2004, emitido pelo arquivo de identificação do Funchal, residente na Estrada do Visconde de Caçongo, 100, bloco B, fracção G, moradias Vilas Visconde, 9050-121 Funchal.
- 10 — Fernando António Sarreira Antolin Hourmat — associado n.º 1751, com a categoria profissional de oficial de operações aeroportuárias, ao serviço da ANA, S. A., Lisboa, portador do bilhete de identidade n.º 4697831, de 19 de Maio de 1999, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, residente na Rua de D. Leonor de Mascarenhas, 31, 2.º, esquerdo, 2800-148 Almada.
- 11 — Fernando Ribeiro Nogueira — associado n.º 3978, com a categoria profissional de téc. qualif. manutenção aeronaves, ao serviço da OGMA, Alverca, portador do bilhete de identidade n.º 4007261, de 18 de Fevereiro de 1999, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, residente na Vivenda Nogueira, Rua das Flores, 2615-236 Alverca do Ribatejo.
- 12 — Filipe Barcelos Rocha — associado n.º 4662, com a categoria profissional de oficial de tráfego, ao serviço da SATA Air Açores, Terceira, portador do bilhete de identidade n.º 10633736, de 2 de Julho de 2004, emitido pelo arquivo de identificação de Angra do Heroísmo, residente na Rua da Igreja, 62, 9760-020 Agualva.
- 13 — Filomena Maria Cerca de Araújo Machado Serrano — associada n.º 3491, com a categoria profissional de técnico de tráfego, ao serviço da SPdH, Lisboa, portadora do bilhete de identidade n.º 5191465, de 3 de Junho de 2003, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, residente na Praceta de Garcia de Resende, 3, 3.º, direito, 2700-408 Amadora.
- 14 — Gilberto de Andrade Gustavo — associado n.º 2830, com a categoria profissional de técnico especialista, ao serviço da NAV Portugal, Lisboa, portador do bilhete de identidade n.º 7960877, de 24 de Junho de 2002, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, residente na Avenida do Uruguai, 10, 4.º, direito, 1500-613 Lisboa.
- 15 — João Manuel Fernandes Rodrigues Pão — associado n.º 1490, com a categoria profissional de supervisor OPS, ao serviço da ANAM, Madeira, portador do bilhete de identidade n.º 4940908, de 13 de Novembro de 1997, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, residente no Sítio da Pontinha, 9200-122 Machico.
- 16 — João Manuel Ferrão Teixeira — associado n.º 673, com a categoria profissional de oficial de operações de socorros, ao serviço da ANA, S. A., Faro, portador do bilhete de identidade n.º 4577621, de 13 de Outubro de 2003, emitido pelo arquivo de identificação de Faro, residente na Urbanização Vista Verde, lote 3, Gambelas, 8000-068 Faro.
- 17 — Jorge Manuel Santos Lopes — associado n.º 3824, com a categoria profissional de TMA, ao serviço da OGMA, Alverca, portador do bilhete de identidade n.º 4713220, de 3 de Janeiro de 1997, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, residente na Rua do Prof. Eduardo Araújo Coelho, 4, 7.º, direito, 1600-614 Lisboa.
- 18 — José Manuel Caxaria Augusto — associado n.º 1109, com a categoria profissional de mecânico de apoio, ao serviço da TAP, Lisboa, portador do bilhete de identidade n.º 2167911, de 19 de Agosto de 1995, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, residente na Praceta de Natália Correia, 3, 1.º, esquerdo, Fanqueiro, 2670-369 Loures.
- 19 — José Prazeres Simão — associado n.º 979, com a categoria profissional de técnico de tráfego, ao serviço da SPdH, Lisboa, portador do bilhete de identidade n.º 4013132, de 4 de Março de 2002, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, residente na Rua de Fernando Oliveira, 7, 1.º, direito, 2660-258 Santo António dos Cavaleiros.
- 20 — Luís Domingos Magalhães Marques — associado n.º 30, aposentado, portador do bilhete de identidade n.º 316558, de 17 de Março de 2002, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, residente na Rua de Camilo Pessanha, 3, rés-do-chão, direito, 1700-084 Lisboa.
- 21 — Luís Manuel Gomes Rosa — associado n.º 239, com a categoria profissional de técnico de manutenção de aeronaves, ao serviço da TAP, Lisboa, portador do bilhete de identidade n.º 3310078, de 21 de Outubro de 2002, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, residente na Estrada de Benfica, 403-A, 2.º, São Domingos de Benfica, 1500-077 Lisboa.
- 22 — Raul Luís Alves Oliveira — associado n.º 3976, com a categoria profissional de técnico de qualidade, ao serviço da OGMA, Alverca, portador do bilhete de identidade n.º 6945870, de 9 de Janeiro de 2003, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, residente no Parque Residencial Nortejo, BI 4, 4.º, B, 2615-354 Alverca.
- 23 — Sérgio Silvestre Rodrigues Araújo — associado n.º 5106, com a categoria profissional de operador de rampa e terminais, ao serviço da SPdH, Madeira, portador do bilhete de identidade n.º 10871329, de 15 de Setembro de 2004, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, residente na Rua Nova do Janeiro, 40, 9100-120 Santa Cruz.
- 24 — Vasco Martins Correia — associado n.º 493, com a categoria profissional de técnico de manutenção de aeronaves, ao serviço da TAP, Lisboa, portador do bilhete de identidade n.º 2045672, de 23 de Abril de 2003, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, residente na Praceta de João Villaret, 7, 4.º, esquerdo, 2620-149 Póvoa de Santo Adrião.
- 25 — Vítor Manuel Tomé Mesquita — associado n.º 971, com a categoria profissional de técnico de manutenção de aeronaves, ao serviço da TAP, Lisboa, portador do bilhete de identidade n.º 136435, de 10 de Setembro de 2001, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, residente na Rua de Alexandre Herculano, lote 24, rés-do-chão, esquerdo, Bairro de São Jorge, 2620-212 Ramada.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2005, nos termos do Código do Trabalho, em 17 de Junho de 2005.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

APECA — Assoc. Portuguesa das Empresas de Contabilidade, Auditoria e Administração — Alteração.

Alteração, aprovada em assembleia geral de 30 de Novembro de 2004, à alteração aos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2001.

CAPÍTULO I

Denominação, duração, âmbito, sede e objecto

Artigo 1.º

Denominação e duração

A APECA — Associação Portuguesa das Empresas de Contabilidade e Administração é uma associação empresarial, de natureza empregadora, sem fins lucrativos, constituída por tempo indeterminado, que se rege pelas disposições legais aplicáveis e pelos presentes estatutos.

Artigo 2.º

Âmbito

A APECA é constituída pelas pessoas singulares ou colectivas, de direito privado, situadas no território do continente e nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, titulares de uma empresa, que tenham, habitualmente, trabalhadores ao seu serviço e que se dediquem à prestação de serviços de contabilidade e administração de empresas, e que, nos termos dos presentes estatutos, sejam admitidas como associadas.

Artigo 3.º

Sede

1 — A APECA tem a sua sede na cidade da Maia.

2 — A APECA pode estabelecer delegações ou outras formas de representação em qualquer localidade, por simples deliberação da direcção.

Artigo 4.º

Objecto

A Associação tem por objecto:

- a) Promover e defender os legítimos interesses e direitos dos associados, seu prestígio e dignificação;

- b) Desenvolver um espírito de solidariedade e apoio recíproco entre os associados;
- c) Prosseguir os demais objectivos previstos na lei.

Artigo 5.º

Competência

1 — No desenvolvimento dos fins definidos no artigo anterior, compete, em especial, à Associação:

- a) O estudo, a defesa e a promoção dos direitos e interesses das empresas associadas;
- b) A representação dos associados junto de quaisquer entidades, públicas ou privadas, nomeadamente os Ministérios das Finanças, da Economia, da Justiça e da Segurança Social e do Trabalho e serviços deles dependentes e a Câmara dos Técnicos Oficiais de Contas;
- c) A representação das empresas associadas junto das organizações profissionais e empresariais, nacionais e estrangeiras, bem como dos organismos sindicais e da opinião pública;
- d) A promoção de um espírito de solidariedade e apoio recíproco entre os associados, com vista ao exercício de direitos e obrigações comuns;
- e) A promoção e criação de serviços de interesse comum para os associados, designadamente apoio logístico e consulta e assistência fiscal e jurídica sobre assuntos ligados ao sector de actividade económica que representa;
- f) A promoção de estudos e acções de formação, designadamente profissional, com vista à melhoria técnica das empresas associadas;
- g) Em geral, desempenhar outras funções ou promover acções e iniciativas de interesse comum para as empresas associadas, no respeito pela lei e pelos estatutos.

2 — Com vista a alcançar os objectivos enunciados, a Associação poderá criar e manter em funcionamento secções especializadas, assim como estabelecer formas de cooperação e colaboração com outras entidades representativas de actividades económicas, sociais e profissionais, nacionais e estrangeiras, e com o Estado.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 6.º

Quem pode ser associado

Podem filiar-se na APECA as pessoas singulares ou colectivas que, no território do continente e nas Regiões

Autónomas dos Açores e da Madeira, se dediquem à prestação de serviços de contabilidade, fiscalidade, e administração de empresas e que preencham cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Possuam instalações fixas destinadas ao exercício da actividade;
- b) Tenham, habitualmente, trabalhadores ao seu serviço;
- c) Tenham na sua estrutura, pelo menos, um técnico oficial de contas;
- d) Estejam colectadas pelo exercício da sua actividade.

Artigo 7.º

Admissão

1 — A admissão de sócios é da competência da direcção.

2 — O pedido de admissão deve ser dirigido à direcção, por escrito, acompanhado dos necessários documentos comprovativos dos requisitos exigidos no artigo anterior.

Artigo 8.º

Recusa de admissão

1 — A recusa de admissão de associados só pode fundamentar-se na não satisfação dos requisitos enunciados no artigo 6.º e deverá ser comunicada ao interessado no prazo de 30 dias.

2 — A falta de qualquer comunicação no prazo referido no número antecedente significa que o requerente foi admitido como associado.

3 — A direcção poderá exigir documentos complementares comprovativos dos requisitos enunciados no artigo 6.º

4 — O pedido de documentos nos termos do número anterior interrompe o prazo estipulado no n.º 2, que começará a correr de novo após a recepção dos documentos solicitados.

Artigo 9.º

Recurso

1 — Da decisão de admissão ou de recusa de admissão de associados cabe recurso para a assembleia geral, a interpor, pelo interessado ou por qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos, no prazo de 10 dias, por carta registada dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral.

2 — O recurso será discutido e votado na primeira reunião da assembleia geral convocada após o recebimento da sua interposição, devendo ser dado conhecimento da deliberação ao interessado, por carta registada, nos 10 dias subsequentes.

3 — A interposição do recurso suspende a decisão recorrida.

Artigo 10.º

Direitos dos associados

São direitos dos associados:

- a) Participar na vida e gestão administrativa da Associação;

- b) Solicitar a convocação da assembleia geral e participar nas suas reuniões, com respeito pelas normas estatutárias e regulamentares;
- c) Eleger e ser eleitos para os cargos associativos;
- d) Utilizar e beneficiar de todos os serviços e apoios concedidos pela Associação;
- e) Retirar-se a todo o tempo da Associação, sem prejuízo para esta de reclamar o pagamento da quotização referente aos três meses seguintes ao da comunicação da demissão.

Artigo 11.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- a) Colaborar nos trabalhos e iniciativas da Associação e contribuir para a realização dos seus objectivos;
- b) Participar nas assembleias gerais e nas reuniões para que sejam convocados;
- c) Exercer com zelo, dedicação e eficiência os cargos para que forem eleitos, salvo recusa justificada;
- d) Cumprir e acatar as disposições regulamentares e estatutárias e os compromissos assumidos, em sua representação, pela Associação, bem como as deliberações dos órgãos associativos, em conformidade com a lei e os estatutos, sem prejuízo dos seus direitos e garantias legais;
- e) Prestar as informações e fornecer os elementos que lhes forem solicitados, que não sejam considerados confidenciais, que forem julgados úteis ou necessários à boa realização dos fins associativos;
- f) Pagar a jóia de admissão e as quotas e as taxas que sejam fixadas.

Artigo 12.º

Suspensão da qualidade de associado

1 — Fica suspenso dos seus direitos o associado que tiver em atraso o pagamento de seis meses de quotização.

2 — A suspensão torna-se eficaz após comunicação escrita da direcção para a morada do associado constante dos ficheiros da APECA.

3 — As quotas são mensais e vencem-se no último dia útil do mês a que respeitam.

Artigo 13.º

Perda de qualidade de associado

1 — Perdem a qualidade de associado:

- a) Os que deixarem de exercer a actividade económica representada pela Associação ou deixem de, cumulativamente, cumprir os requisitos das alíneas a), b), c) e d) do artigo 6.º destes estatutos;
- b) Os que vierem a ser demitidos por motivos disciplinares;
- c) Os que se demitirem;
- d) Os que deixarem de pagar as suas quotas durante 12 meses.

2 — A exclusão de associados com fundamento nas alíneas *a)* e *d)* do n.º 1 deverá ser-lhes comunicada, pela direcção, por carta registada com aviso de recepção.

3 — No caso previsto na alínea *d)* do n.º 1, mediante pedido do interessado, a direcção deverá readmitir o associado excluído desde que este pague as quotizações em débito, que poderão ser acrescidas de uma indemnização até 50% do seu valor.

CAPÍTULO III

Regime disciplinar

Artigo 14.º

Sanções

1 — As infracções cometidas pelos associados ao disposto nos estatutos e regulamentos da Associação ou ainda o não cumprimento das deliberações da assembleia geral, do conselho geral e da direcção serão punidas com as seguintes sanções:

- a)* Advertência;
- b)* Suspensão de direitos até seis meses;
- c)* Multa até ao montante de 12 meses de quotas;
- d)* Expulsão.

2 — A sanção prevista na alínea *d)* do número anterior, salvo nos casos previstos na alínea *d)* do artigo 13.º, só será aplicada nos casos de grave violação dos deveres de associado.

Artigo 15.º

Aplicação das sanções

1 — A aplicação das sanções previstas no artigo anterior é da competência da direcção.

2 — A direcção elaborará a acusação, descrevendo os comportamentos imputados ao associado, enviando-lhe cópia da mesma e concedendo-lhe um prazo não inferior a oito dias para apresentar, querendo, a sua defesa, por escrito.

3 — Com a defesa, o acusado pode juntar documentos, requerer diligências, não dilatórias, e indicar testemunhas, até ao limite máximo de três por cada facto.

4 — Da aplicação das sanções previstas no artigo 14.º cabe recurso, com efeito suspensivo, para a assembleia geral, a apreciar e votar na primeira reunião convocada após o recebimento do recurso.

5 — O recurso é interposto no prazo de 10 dias após o recebimento da notificação da sanção, por requerimento enviado, sob registo, ao presidente da mesa da assembleia geral.

6 — Recebido o recurso, o presidente da mesa da assembleia geral requisitará ao presidente da direcção o processo, que deverá ser entregue nos cinco dias subsequentes.

7 — O presidente da mesa da assembleia geral deverá dar conhecimento ao interessado da deliberação tomada sobre o recurso, por carta registada, nos 10 dias subsequentes.

8 — No caso de não pagamento voluntário das multas previstas na alínea *c)* do artigo 14.º, a Associação pode recorrer ao tribunal, para efeitos de cobrança coerciva.

CAPÍTULO IV

Dos órgãos associativos

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 16.º

Órgãos associativos

Os órgãos associativos da APECA são a assembleia geral, o conselho geral, a direcção e o conselho fiscal.

SECÇÃO II

Eleição dos órgãos associativos e sua destituição

Artigo 17.º

Mandato e eleições

1 — O mandato dos membros da mesa da assembleia geral, do conselho geral, da direcção e do conselho fiscal tem a duração de três anos.

2 — É admissível a reeleição para mandatos sucessivos.

3 — Findo o período dos respectivos mandatos, os membros dos órgãos associativos manter-se-ão no exercício dos seus cargos até que os novos membros eleitos tomem posse.

4 — As eleições realizar-se-ão no último trimestre do terceiro ano do mandato.

5 — Nenhum associado pode ser eleito, no mesmo mandato, para mais de um órgão associativo.

6 — Os cargos associativos só podem ser exercidos pelos associados eleitos, que, no caso de serem sociedades, serão representados por gerente ou administrador.

7 — No caso de os gerentes ou administradores dos associados eleitos perderem essa qualidade ou, por motivo ponderoso, reconhecido pelo órgão respectivo, se encontrarem impossibilitados do exercício do mandato, o associado em causa designará, no prazo de 15 dias, o seu substituto, o que comunicará, por carta registada, ao presidente do respectivo órgão.

8 — O associado que abandonar o mandato ou renunciar ao mesmo antes do seu termo não poderá ser eleito para qualquer órgão nas eleições imediatas.

9 — O exercício dos cargos associativos é gratuito, embora os seus titulares tenham direito a ser reembolsados das despesas que efectuarem por via deles, desde que devidamente documentadas.

Artigo 18.º

Substituições

1 — Nas suas faltas e impedimentos, o presidente de qualquer dos órgãos associativos será substituído, sucessivamente, pelo vice-presidente, pelo secretário e pelos vogais, estes segundo a ordem constante da lista de candidatura.

2 — No impedimento de membros efectivos, assim como nos casos de vacatura de cargos associativos, em que um órgão fique reduzido a metade, ou menos, dos seus elementos, serão chamados à efectividade de funções os membros suplentes, pela ordem constante da lista de candidatura.

3 — Se após a chamada dos membros suplentes à efectividade de funções, nos termos do número anterior, não for possível refazer a maioria absoluta dos seus membros, proceder-se-á a eleições para preenchimento dos lugares vagos até final do mandato no prazo de 60 dias.

Artigo 19.º

Destituição

1 — Os membros dos órgãos associativos, individualmente ou em conjunto, podem ser destituídos pela assembleia geral, desde que ocorra motivo grave, nomeadamente abuso ou desvio de funções e prática de actos que sejam causa de exclusão de sócio.

2 — A destituição só pode ter lugar em reunião da assembleia geral expressamente convocada para esse efeito, a requerimento de, pelo menos, 10% ou 200 associados no pleno gozo dos seus direitos ou por iniciativa de qualquer órgão associativo, desde que previamente obtido o parecer favorável do conselho geral, ou ainda por iniciativa deste.

3 — A deliberação de destituição carece de voto favorável de, pelo menos, três quartos dos associados presentes.

4 — Se a destituição referida nos números anteriores abranger metade, ou mais, dos membros de um órgão associativo e não for possível preencher a maioria dos seus cargos com a chamada dos membros suplentes à efectividade de funções, a mesma assembleia deliberará sobre a sua substituição até à realização de eleições para o preenchimento dos cargos vagos até final do mandato.

5 — Se a destituição abranger metade, ou mais, dos membros da direcção e não for possível preencher a maioria dos seus cargos com a chamada dos membros suplentes à efectividade de funções, a mesma assembleia nomeará uma comissão composta por cinco elementos, que integrará os membros não destituídos, à qual competirá a gestão corrente da Associação até à realização de novas eleições.

Artigo 20.º

Processo eleitoral

1 — A eleição dos membros dos órgãos associativos será feita por escrutínio secreto e em listas separadas para a mesa da assembleia geral, para o conselho geral,

para a direcção e para o conselho fiscal, especificando os cargos a desempenhar e, no caso de pessoa colectiva, quem representa o associado.

2 — As listas de candidatura aos órgãos associativos podem ser propostas pela direcção cessante, pela comissão de gestão, no caso de destituição da direcção, ou por um número de associados não inferior a 20, e enviadas ao presidente da mesa da assembleia geral.

3 — As eleições respeitarão o processo definido em regulamento eleitoral, a aprovar pela assembleia geral, mediante proposta da direcção.

4 — A fiscalização do acto eleitoral será feita por uma comissão eleitoral composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

SECÇÃO III

Assembleia geral

Artigo 21.º

Composição

1 — A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos associativos.

2 — O funcionamento da assembleia geral é dirigido e coordenado pela mesa da assembleia geral, composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

3 — Será também eleito um secretário suplente.

Artigo 22.º

Competência

Compete à assembleia geral, nomeadamente:

- a) Eleger e destituir a respectiva mesa, o conselho geral, a direcção e o conselho fiscal;
- b) Definir as linhas gerais da política associativa, no respeito pela lei e pelos estatutos;
- c) Aprovar anualmente o relatório, o balanço de actividade e contas do exercício da direcção e o parecer do conselho fiscal;
- d) Apreciar e votar os regulamentos da Associação e suas alterações, mediante proposta da direcção;
- e) Fiscalizar o cumprimento dos estatutos;
- f) Autorizar a aquisição de bens imóveis, a título oneroso, pela Associação, bem como a sua alienação ou oneração;
- g) Apreciar e votar os recursos previstos nestes estatutos;
- h) Deliberar sobre todos os assuntos que sejam submetidos à sua apreciação.

Artigo 23.º

Atribuições da mesa

Compete à mesa da assembleia geral:

- a) Convocar as reuniões, estabelecer a ordem do dia e dirigir os trabalhos da assembleia;
- b) Assinar as actas da assembleia;

- c) Verificar a regularidade das candidaturas e das listas apresentadas aos órgãos associativos;
- d) Dar posse aos associados nos cargos associativos para que forem eleitos nos 30 dias subsequentes ao acto eleitoral;
- e) Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral.

Artigo 24.º

Convocatória e agenda

1 — A convocatória para qualquer reunião da assembleia geral será feita por aviso postal expedido para cada um dos associados com a antecedência mínima de 15 dias e por publicação num dos jornais da localidade da sede da associação, com a antecedência mínima de três dias.

2 — Na convocatória indicar-se-á o dia, a hora e o local da reunião e a respectiva ordem do dia.

Artigo 25.º

Funcionamento

1 — A assembleia geral reunirá, ordinariamente, no 1.º trimestre de cada ano, para apreciar e votar o relatório, o balanço e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal relativos ao ano anterior e ainda, nos termos do n.º 4 do artigo 17.º, para proceder à eleição dos órgãos associativos.

2 — Extraordinariamente, a assembleia geral reunirá a requerimento da direcção, ou de um número não inferior a 10% ou 200 associados no pleno gozo dos seus direitos.

3 — O requerimento a que se reporta o número anterior deve indicar concretamente a ordem do dia.

4 — A assembleia geral convocada a requerimento dos associados, nos termos do n.º 2, só pode funcionar se estiverem presentes ou devidamente representados, pelo menos, dois terços dos requerentes.

5 — A assembleia geral funcionará à hora marcada desde que esteja presente ou devidamente representada, pelo menos, metade do número de associados no pleno gozo dos seus direitos e, meia hora depois, funcionará com qualquer número de associados.

6 — Os associados impedidos de comparecer a qualquer reunião da assembleia geral poderão delegar noutro associado a sua representação, por meio de carta dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral.

§ Único. Cada associado só pode representar outro associado.

7 — Nas assembleias eleitorais não é permitido o voto por procuração.

Artigo 26.º

Deliberações

1 — As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta dos votos dos associados presentes ou representados.

2 — As deliberações sobre alteração dos estatutos e as relativas à destituição de membros de órgãos associativos são tomadas por maioria qualificada dos votos de três quartos dos associados presentes ou representados.

3 — As deliberações sobre a dissolução da Associação são tomadas pela maioria qualificada de três quartos dos votos dos associados da Associação no pleno gozo dos seus direitos.

4 — Cada associado tem direito apenas a um voto.

Artigo 27.º

Votação

1 — As votações são feitas por escrutínio secreto, por levantados e sentados ou ainda por braço ao ar.

2 — Nas deliberações eleitorais, nas referentes a recursos disciplinares e nas de destituição de membros de órgãos associativos a votação será feita por escrutínio secreto.

SECÇÃO IV

Conselho geral

Artigo 28.º

Composição

1 — O conselho geral é composto pelos presidentes da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal e por seis membros eleitos.

2 — O presidente da mesa da assembleia geral preside ao conselho geral.

3 — Os membros do conselho geral elegerão, de entre os seus membros eleitos, um vice-presidente e um secretário.

Artigo 29.º

Competência

Compete ao conselho geral, nomeadamente:

- a) Emitir parecer sobre a convocação da assembleia geral para destituição dos órgãos associativos, a requerimento dos restantes órgãos directivos, ou tomar a iniciativa da sua convocação, nos termos do artigo 19.º, n.º 2, dos estatutos;
- b) Propor à direcção o requerimento da convocação extraordinária da assembleia geral;
- c) Aprovar os valores das jóias e quotas, sob proposta da direcção;
- d) Aprovar o orçamento anual da Associação;
- e) Aprovar o reforço de rubricas orçamentais ou a transferência de verbas entre rubricas do orçamento;
- f) Deliberar sobre a integração da Associação em uniões, federações e confederações com fins comuns, nacionais ou estrangeiras, sob proposta da direcção;
- g) Pronunciar-se sobre todos os assuntos que sejam submetidos à sua apreciação pela direcção ou pelo conselho fiscal;
- h) Resolver as dúvidas de interpretação e integrar as lacunas dos presentes estatutos;

- i) Exercer todas as demais atribuições que lhe sejam estatutariamente cometidas.

Artigo 30.º

Funcionamento

1 — O conselho geral reunirá, ordinariamente, no mês de Dezembro de cada ano, para aprovação do orçamento anual da Associação.

2 — Extraordinariamente, o conselho geral reunirá a requerimento da direcção, do conselho fiscal ou ainda por sua própria iniciativa.

3 — O requerimento a que se reporta o número anterior deve indicar a ordem de trabalhos e fazê-la acompanhar dos documentos necessários à sua apreciação.

4 — O conselho geral funciona, à hora marcada, desde que esteja presente a maioria dos seus membros e, meia hora depois, com os membros presentes.

Artigo 31.º

Convocatória

1 — A convocatória para as reuniões do conselho geral será feita por meio de aviso postal expedido para cada um dos seus membros com a antecedência mínima de 10 dias.

2 — Na convocatória indicar-se-á o dia, a hora e o local da reunião, bem como a respectiva ordem de trabalhos.

Artigo 32.º

Deliberações

As deliberações do conselho geral são tomadas por maioria dos votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

SECÇÃO V

Direcção

Artigo 33.º

Composição

1 — A direcção é composta por cinco elementos, sendo um presidente, um vice-presidente, um secretário, um tesoureiro e um vogal.

2 — Serão ainda eleitos dois vogais suplentes.

3 — A falta injustificada de qualquer membro da direcção a três reuniões seguidas ou cinco interpoladas, no decurso do mesmo ano civil, implica a vacatura do respectivo cargo.

Artigo 34.º

Competência

1 — A direcção é o órgão de gestão permanente da Associação.

2 — Compete-lhe, nomeadamente:

- a) Criar, organizar e dirigir os serviços da Associação;

- b) Admitir, suspender e despedir, nos termos legais, o pessoal e fixar as suas remunerações;
- c) Aprovar ou rejeitar a admissão de associados e declarar a perda da qualidade de associado;
- d) Definir, orientar e fazer executar a actividade da Associação, com respeito pelas normas legais e estatutárias;
- e) Propor ao conselho geral, para aprovação, os valores das jóias e quotas;
- f) Fixar os valores das taxas de utilização dos serviços da Associação;
- g) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias e as deliberações da assembleia geral e do conselho geral, bem como as suas próprias resoluções;
- h) Requerer a convocação extraordinária da assembleia geral sempre que tal lhe seja proposto pelo conselho geral ou pelo conselho fiscal, ou por sua iniciativa;
- i) Nomear e destituir delegados da Associação e prestar-lhes todo o apoio;
- j) Elaborar o relatório anual e apresentá-lo, com as contas do exercício e o parecer do conselho fiscal, à apreciação e votação da assembleia geral, na reunião ordinária deste órgão no 1.º trimestre do ano seguinte ao que respeitam;
- l) Elaborar o orçamento anual da Associação e submetê-lo à aprovação do conselho geral, na reunião ordinária deste órgão, a que se reporta o n.º 1 do artigo 30.º destes estatutos;
- m) Efectuar o reforço de rubricas orçamentais ou a transferência de verbas entre rubricas, depois de obtida a aprovação do conselho geral, bem como obter financiamentos bancários, sob parecer favorável do conselho fiscal;
- n) Propor ao conselho geral a integração da Associação em uniões, federações e confederações com fins comuns, nacionais ou estrangeiras;
- o) Abrir delegações, nos termos do disposto no artigo 40.º;
- p) Constituir comissões ou grupos de trabalho;
- q) Elaborar propostas de regulamentos e submetê-las à apreciação da assembleia geral;
- r) Instaurar processos disciplinares aos associados e aplicar as respectivas sanções, nos termos dos artigos 14.º e 15.º dos estatutos;
- s) Representar a Associação em juízo e fora dele;
- t) Colaborar com o Estado com vista à implantação de normas legais definidoras do exercício das actividades representadas pela Associação;
- u) Praticar, em geral, todos os actos julgados necessários ou convenientes à realização dos fins estatutários da Associação.

Artigo 36.º

Funcionamento

1 — A direcção reunirá, ordinariamente, uma vez por mês e, extraordinariamente, sempre que tal seja julgado necessário, por convocação do seu presidente, por iniciativa deste ou a pedido de dois dos seus membros.

2 — A direcção só pode funcionar com a presença da maioria dos seus membros.

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

4 — De cada reunião será lavrada uma acta, que, depois de aprovada, será assinada pelos membros presentes à reunião.

5 — Às reuniões da direcção podem assistir, por direito próprio mas sem direito de voto, os presidentes da mesa da assembleia geral e do conselho fiscal.

Artigo 37.º

Vinculação

1 — Para obrigar a Associação, activa e passivamente, são necessárias e bastantes as assinaturas conjuntas de dois membros da direcção, sendo uma delas a do presidente ou, nas faltas e impedimentos deste, do seu substituto e, se envolver pagamentos, a do tesoureiro.

§ Único. O tesoureiro, obtido o acordo da direcção, pode delegar a sua competência noutro elemento directivo.

2 — A direcção pode delegar poderes para a prática de determinados actos através de mandato específico para cada caso do qual conste expressamente a competência delegada.

3 — A direcção pode ainda, por simples deliberação, delegar em funcionários poderes para a prática de actos de mero expediente, nomeadamente a assinatura de correspondência.

SECÇÃO VI

Conselho fiscal

Artigo 38.º

Composição

1 — O conselho fiscal é composto por um presidente, um vice-presidente e um relator.

2 — Serão ainda eleitos dois suplentes.

Artigo 39.º

Competência

Compete ao conselho fiscal:

- a) Emitir parecer sobre o relatório e contas anuais da direcção, bem como sobre eventuais pedidos de financiamento bancário proposto pela direcção;
- b) Pronunciar-se sobre todos os assuntos que sejam submetidos à sua apreciação pela assembleia geral, pelo conselho geral ou pela direcção;
- c) Examinar, sempre que o entenda conveniente, a contabilidade, os registos e a documentação da Associação, bem como os serviços de tesouraria;
- d) Acompanhar a execução do orçamento da Associação;

e) Exercer todas as demais atribuições que lhe sejam cometidas pela lei ou pelos estatutos.

Artigo 40.º

Funcionamento

1 — O conselho fiscal deverá reunir, no mínimo, uma vez por trimestre e, obrigatoriamente, para emitir o parecer a que se refere a alínea a) do artigo anterior.

2 — As deliberações do conselho fiscal são tomadas por maioria dos votos dos membros presentes, cabendo ao presidente voto de qualidade.

3 — De cada reunião será lavrada acta, que, depois de aprovada, será assinada pelos membros presentes.

4 — O conselho fiscal só pode funcionar estando presente a maioria dos seus membros.

CAPÍTULO V

Delegações

Artigo 41.º

Constituição e objectivos

1 — Nas zonas onde o número de associados o justifique, a direcção poderá estabelecer e manter em funcionamento delegações.

2 — As delegações têm por objectivo facilitar o relacionamento recíproco entre a direcção e os associados, com vista à melhor prossecução dos fins associativos.

3 — A direcção regulamentará a actividade da delegação e nomeará um ou mais associados responsáveis pelo seu funcionamento.

CAPÍTULO VI

Regime financeiro

Artigo 42.º

Ano social

O ano social coincide com o ano civil.

Artigo 43.º

Receitas

Constituem receitas da Associação:

- a) O produto das jóias e quotas pagas pelos associados;
- b) O produto das taxas de serviços prestados pela Associação;
- c) O produto das multas aplicadas aos associados, nos termos dos presentes estatutos;
- d) Os rendimentos de fundos capitalizados resultantes de investimentos ou de outras iniciativas;
- e) Quaisquer fundos, subsídios, donativos, heranças ou legados que venham a ser-lhe atribuídos.

Artigo 44.º

Despesas

1 — As despesas da Associação são as resultantes da satisfação dos encargos necessários à prossecução dos fins associativos.

2 — As despesas serão satisfeitas de harmonia com as rubricas orçamentais.

CAPÍTULO VII

Disposições gerais

Artigo 45.º

Alteração dos estatutos

1 — Os presentes estatutos podem ser alterados por deliberação da maioria de três quartos dos votos correspondentes aos associados presentes ou representados na assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

2 — A convocação da assembleia geral, para discutir e votar alterações estatutárias, deverá ser acompanhada do texto das alterações propostas.

Artigo 46.º

Dissolução e liquidação

1 — A Associação dissolve-se por deliberação da assembleia geral que reúna o voto favorável de três quartos dos associados no pleno gozo dos seus direitos.

2 — Na mesma reunião será deliberada a forma e o prazo de liquidação, bem como o destino a dar aos bens que constituem o seu património, os quais não poderão ser distribuídos pelos associados.

3 — A assembleia geral que deliberar a dissolução nomeará ainda uma comissão liquidatária, que passará a representar a Associação em todos os actos exigidos pela liquidação.

CAPÍTULO VIII

Disposições finais

Artigo 47.º

Interpretação e integração

1 — A Associação rege-se pelos presentes estatutos, pelos regulamentos aprovados em assembleia geral e pela demais legislação aplicável.

2 — As dúvidas de interpretação, bem como a integração das lacunas dos presentes estatutos e dos regulamentos que vierem a ser aprovados, serão resolvidas pelo conselho geral, segundo os princípios gerais de direito.

3 — Porém, no respeitante ao regulamento eleitoral, quer as dúvidas de interpretação quer a eventual integração das suas lacunas são da competência da mesa da assembleia eleitoral.

Regulamento eleitoral

PARTE I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Âmbito

O presente regulamento contém as normas a que devem obedecer o processo eleitoral e as eleições para a mesa da assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal e para a eleição dos membros para o conselho geral da APECA — Associação Portuguesa das Empresas de Contabilidade e Administração.

Artigo 2.º

Capacidade eleitoral

Podem eleger e ser eleitos para os órgãos associativos da APECA os associados que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos estatutários e tenham as suas quotas pagas até ao sexto mês imediatamente anterior.

Artigo 3.º

Cadernos eleitorais

1 — Os eleitores deverão constar de um caderno, a elaborar pela mesa da assembleia geral, que poderá ser consultado pelos interessados, na sede da APECA ou nas suas delegações, havendo-as, a partir do dia seguinte ao da expedição da convocatória para a assembleia eleitoral.

2 — Qualquer associado pode reclamar da inclusão ou omissão de associados por escrito dirigido ao presidente da assembleia eleitoral.

3 — As reclamações deverão dar entrada na sede da Associação até 25 dias antes da data designada para a assembleia eleitoral.

4 — As reclamações serão apreciadas pela mesa da assembleia geral nos dois dias subsequentes ao termo do prazo fixado no número anterior, devendo a decisão ser comunicada ao reclamante por escrito.

5 — A relação dos eleitores, depois de rectificada de acordo com a procedência ou improcedência das eventuais reclamações, constituirá o caderno eleitoral, que passará a estar afixado na sede da Associação e nas suas delegações até oito dias depois da realização do acto eleitoral.

Artigo 4.º

Competência

1 — A organização do processo eleitoral compete ao presidente da mesa da assembleia geral, que assume

as funções de presidente da mesa da assembleia eleitoral, sendo fiscalizado pelos representantes das listas concorrentes.

2 — O presidente da mesa da assembleia geral poderá delegar a organização do processo eleitoral em pessoa a designar, depois de ouvidos os representantes das listas candidatas.

Artigo 5.º

Convocação da assembleia eleitoral

A assembleia eleitoral deve ser convocada pelo presidente da mesa da assembleia geral com uma antecedência mínima de 30 dias e com observância das disposições estatutárias.

PARTE II

Processo eleitoral

Artigo 6.º

Apresentação das listas

1 — As listas de candidatura aos diversos órgãos associativos devem ser apresentadas pela direcção, pela comissão de gestão, no caso de destituição da direcção, ou por um número não inferior a 20 associados inscritos no caderno eleitoral, que não constem das listas de candidatura, até ao 20.º dia anterior à data da assembleia eleitoral.

2 — As listas de candidatura deverão indicar o nome do associado, a sua sede social, o cargo a que se propõe e, no caso de o candidato ser uma sociedade, a identificação do gerente ou administrador que exercerá o mandato, bem como do representante da lista que integrará a comissão de fiscalização do acto eleitoral.

3 — As listas serão ainda acompanhadas de um termo de aceitação de candidatura, individual ou colectivo.

4 — Cada associado só pode ser proponente de, ou candidato aos órgãos associativos por, uma das listas de candidatura.

Artigo 7.º

Afixação das listas

1 — O presidente da mesa da assembleia geral deverá verificar a regularidade das candidaturas e afixar as listas até ao 15.º dia anterior às eleições em local visível na sede da APECA e nas delegações existentes, onde poderão ser consultadas para efeitos de reclamação.

2 — Juntamente com as listas, serão afixados os respectivos programas de acção, caso sejam apresentados ao presidente da mesa da assembleia geral.

3 — O presidente da mesa eleitoral comunicará aos representantes das listas candidatas a data da afixação das listas, para efeitos de reclamação.

Artigo 8.º

Irregularidades, suprimimento

1 — No caso de haver irregularidades em alguma das listas, o presidente da mesa eleitoral notificará o representante da lista para as suprir no prazo máximo de dois dias após a notificação.

2 — Se as irregularidades não forem supridas no prazo indicado no número anterior, a lista será dada sem efeito, o que será notificado ao seu representante.

Artigo 9.º

Reclamações

Após a afixação das listas e durante dois dias, qualquer associado pode reclamar de eventuais irregularidades das listas ou dos seus candidatos.

Artigo 10.º

Duração do acto eleitoral

1 — O acto eleitoral decorrerá na sede da Associação e terá a duração de oito horas, devendo o período destinado ao exercício do direito de voto ser claramente indicado na convocatória da assembleia eleitoral.

2 — A mesa de voto será presidida pelo presidente da mesa eleitoral ou por pessoa por ele indicada, depois de ouvidos os representantes das listas candidatas.

Artigo 12.º

Boletins de voto

1 — Aceites as listas de candidatura e decididas as reclamações, se as houver, o presidente da mesa eleitoral mandará elaborar os boletins de voto por lista, que deverão conter a identificação dos candidatos e, no caso de serem pessoas colectivas, a designação do representante que exercerá o mandato, bem como a indicação do órgão e cargo a que cada um dos candidatos se propõe.

2 — No caso de concorrer mais de uma lista aos órgãos associativos, ser-lhes-á atribuída uma letra segundo a ordem de entrada das mesmas, que deverá constar dos boletins de voto.

3 — O presidente da mesa eleitoral enviará os boletins de voto aos associados inscritos no caderno eleitoral para que, querendo, exerçam o seu direito de voto por correspondência.

Artigo 13.º

Formas de votação

1 — Os associados podem votar, pessoalmente, na mesa eleitoral, que funciona na sede da APECA, ou por correspondência.

2 — Quando a Associação dispuser de meios técnicos adequados, será também permitido o voto electrónico, nos termos a fixar pelo presidente da mesa eleitoral.

3 — Não é permitido o voto por procuração.

Artigo 14.º

Votação pessoal

1 — Na mesa eleitoral só poderão votar os eleitores que constem do caderno eleitoral e não tenham votado por correspondência.

2 — No acto do exercício de voto, o eleitor é identificado pela mesa eleitoral e descarregado no caderno eleitoral.

3 — As pessoas colectivas exercerão o seu direito de voto através de gerente, ou administrador, portador de credencial que o identifique como tal ou cuja qualidade se encontre já credenciada na Associação ou seja do conhecimento pessoal da mesa.

4 — Para efeitos de votação e independentemente de eventual responsabilidade civil e ou criminal por falsas declarações, presume-se *juris et de jure* gerente ou administrador da pessoa colectiva a pessoa indicada em credencial elaborada em papel com o timbre da empresa, assinada e com aposição do carimbo da respectiva associada.

5 — Após a identificação, a mesa entregará ao eleitor o boletim de voto.

6 — O acto de voto deverá ser exercido em local minimamente reservado para garantia da independência e do sigilo.

7 — A votação é feita por lista.

8 — Nos locais onde decorra o acto eleitoral, devem permanecer apenas os membros da mesa eleitoral e um representante de cada uma das listas apresentadas a sufrágio.

9 — As reclamações respeitantes a irregularidades relativas ao exercício do direito de voto, nomeadamente quanto à capacidade eleitoral do votante, sua identificação e validade formal da credencial apresentada, terão de ser, necessariamente, apresentadas e decididas antes da entrada do boletim de voto na urna, sob pena de não poderem ser atendidas posteriormente.

Artigo 15.º

Voto por correspondência

1 — A validade do voto por correspondência fica dependente do cumprimento das seguintes formalidades:

- a) Inclusão, em envelope fechado, do boletim de voto, dobrado em quatro;
- b) Indicação, no respectivo envelope, do órgão a que se destina o voto nele contido;

c) O envelope contendo o boletim de voto deverá ser incluído num outro sobrescrito, acompanhado de uma carta identificativa do associado, assinada e com aposição do carimbo do associado;

d) O sobrescrito a que se refere a alínea anterior deve ser enviado ao presidente da mesa eleitoral, para a sede da Associação, através de protocolo ou sob registo com aviso de recepção;

e) Só serão considerados os votos por correspondência recebidos até ao terceiro dia imediatamente anterior à data das eleições, independentemente de eventuais anomalias inerentes ao funcionamento dos CTT.

2 — O presidente da mesa eleitoral, ou a pessoa por este designada, após abrir os envelopes exteriores, procederá à descarga dos respectivos associados no caderno eleitoral e reunirá os sobrescritos com os boletins de voto num envelope ou urna, que lacrará.

3 — Para fiscalizar este acto, deverão ser convocados os representantes das listas concorrentes.

4 — Qualquer reclamação sobre a validade formal das operações referidas nos números anteriores terá, necessariamente, de ser apresentada e decidida antes da entrada do voto no envelope ou urna referidos no n.º 2, não podendo ser atendida posteriormente.

Artigo 16.º

Resultados

1 — Esgotado o período destinado à votação, a mesa eleitoral procederá à abertura das urnas e à contagem dos votos.

2 — Serão considerados nulos os boletins de voto que contenham algum escrito ou se encontrem riscados.

3 — Na mesa de voto da sede da Associação, após a contagem dos votos pessoais, proceder-se-á à abertura dos sobrescritos que contêm os votos por correspondência, fazendo-se a sua contagem.

4 — Os representantes das listas apresentadas a sufrágio podem apresentar reclamações quanto à contagem e à validade formal dos votos entrados na urna, que serão decididas, de imediato, pela mesa eleitoral, após o que será lavrada a respectiva acta.

5 — Apurados os resultados, o presidente da mesa eleitoral procederá à sua afixação.

6 — Considerar-se-á eleita a lista que tiver reunido maior número de votos.

Artigo 17.º

Repetição da votação

1 — No caso de se verificar empate entre duas ou mais listas para qualquer dos órgãos, a mesa convocará

uma segunda assembleia eleitoral para desempate das listas empatadas nos 10 dias subsequentes ao acto eleitoral.

2 — No caso previsto no número anterior, será enviada nova convocatória aos associados eleitores com o mínimo de 10 dias de antecedência.

Artigo 18.º

Adiamento da assembleia eleitoral

No caso de não serem apresentadas listas, ou estas virem a ser retiradas ou rejeitadas, o presidente da mesa da assembleia geral poderá prorrogar o prazo de apresentação das listas, adiando o acto eleitoral mas respeitando sempre o prazo previsto no artigo 5.º deste regulamento.

Artigo 19.º

Posse

As listas vencedoras serão empossadas nos seus cargos pelo presidente da mesa da assembleia geral imediatamente após a votação ou num dos 30 dias posteriores.

PARTE III

Disposições finais

Artigo 20.º

Interpretação e integração

As dúvidas de interpretação, bem como a integração das lacunas deste regulamento, serão resolvidas pela mesa da assembleia geral.

Artigo 21.º

Recursos

1 — Das decisões da mesa eleitoral pode ser interposto recurso para o conselho geral, no prazo de dois dias a contar da afixação dos resultados.

2 — O conselho geral julgará em definitivo no prazo de 15 dias a contar da interposição do recurso.

3 — Enquanto o conselho geral não julgar o recurso, não serão empossados os novos órgãos eleitos.

Registados em 9 de Junho de 2005, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 67/2005, a fl. 49 do livro n.º 2.

Assoc. Comercial e Industrial da Figueira da Foz — Alteração — Rectificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de Março de 2005, foi publicada uma alteração de estatutos da Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz, constatando-se que, a pp. 1695, 1696 e 1700, existem algumas incorrecções. Assim, a p. 1695, artigo 7.º, alínea i), onde se lê «Cumprimento das obrigações legais impostas à Associação, nomeadamente enviar de 1 a 30 de Novembro de cada ano o mapa do quadro de pessoal devidamente preenchido, bem como enviar o mapa do balanço social, de harmonia com o n.º 2 do artigo 42.º da Lei n.º 141/85, de 14 de Novembro; e também,» deve ler-se «Cumprimento das obrigações legais impostas à Associação, nomeadamente enviar de 1 a 30 de Novembro de cada ano o mapa do quadro de pessoal devidamente preenchido, bem como enviar o mapa do balanço social, de harmonia com o n.º 2 do artigo 4.º da Lei n.º 141/85, de 14 de Novembro; e também,» a p. 1696, artigo 11.º, alínea c), onde se lê «As listas de candidatura para os órgãos associativos serão apresentadas obrigatoriamente pela direcção, considerando-se esta lista como lista A, e facultativamente outras por conjunto de associados, tendo estas de ser subscritas pelo número mínimo de dois sócios proponentes no pleno uso dos seus direitos associativos» deve ler-se «As listas de candidatura para os órgãos associativos serão apresentadas obrigatoriamente pela direcção, considerando-se esta lista como lista A, e facultativamente outras por conjunto de associados, tendo estas de ser subscritas pelo número mínimo de 25 sócios proponentes no pleno uso dos seus direitos associativos» e a p. 1700, artigo 25.º, n.º 3, que foi suprimido, deve ler-se «O conselho fiscal poderá assistir às reuniões da direcção, mas sem direito a voto».

II — DIRECÇÃO

...

III — CORPOS GERENTES

ALIS — Assoc. Livre de Suinicultores — Eleição em 5 de Abril de 2005 para mandato de dois anos (2005 e 2006).

Direcção

Presidente — Agro-Pecuária do Torroal, L.^{da}, representada pelo engenheiro Luís Tavares Dias.

Vice-presidente — RAPORAL, S. A., representada pelo engenheiro Nuno Mota.

Tesoureiro — FERSUI — Sociedade Agro-Pecuária, L.^{da}, representada por Paulo Alexandre Alves Ribeiro.

Secretário — MONTIGADO, L.^{da}, representada por Vítor Manuel Antunes Lagoa.

Vogais efectivos:

António Lopes Mouro, L.^{da}, representada por António dos Santos Mouro.

Antero Gameiro Costa.

INTERGADOS, S. A., representada por Paulo Inácio.

Agro-Albuquerque, L.^{da}, representada por Paulo Albuquerque.

Agro-Veríssimo, L.^{da}, representada por Adriano Charepe.

Vogais suplentes:

PORSICUNI, L.^{da}, representada pelo engenheiro João Branquinho Correia.

Manuel Guarda & Filhos, L.^{da}, representado por Rafael Guarda.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 24, de 29 de Junho de 2005, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 9 de Junho de 2005.

I. T. A. — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins — Eleição em 27 de Abril de 2005 para o triénio de 2005-2008.

Presidente — Dat Schaub (Porto) Indústria Alimentar, S. A., representada pelo Dr. Vítor Manuel Pinto Aguiar.

Secretário — Geallad, L.^{da}, representada por Carl Robert Geallad.

Tesoureiro — Luís Sanchez & Filhos, L.^{da}, representada por Luís Fernando Sanchez.

Vogais:

SAM — Indústria de Tripas, L.^{da}, representada por Ana Paula Teixeira de Almeida Marques.

SOTRIPAS — Comércio de Tripas, L.^{da}, representada por Maria Teresa de Oliveira Quinta Nova Rodrigues.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 24, de 29 de Junho de 2005, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 9 de Junho de 2005.

APIRAC — Assoc. Portuguesa da Ind. de Refrigeração e Ar Condicionado — Eleição em 17 de Março de 2005 para o triénio de 2005-2007.

Direcção

Presidente — FB — Fernando Brito — Consultores de Engenharia, L.^{da}, representada pelo engenheiro Fernando Quirino Calado de Brito.

Vice-presidente — LMSA — Engenharia de Edifícios, S. A., representada pelo engenheiro Luís Carlos Correia Malheiro da Silva.

Vogais:

TRADIVAGA — Importação, Exportação, L.^{da}, representada pelo engenheiro Eduardo Jorge Alves Fernandes Francisco.

AIS — Ar Interior Saudável, L.^{da}, representada pelo Dr. Stephan Casten Carl Cramér.

Carrier Portugal — Ar Condicionado, L.^{da}, representada pelo engenheiro Manuel José Oliveira Pereira.

SANDOMETAL — Metalomecânica e Ar Condicionado, S. A., representada por António Nunes Beirão.

Alfa Clima — Sociedade de Instalações de Ar Condicionado, L.^{da}, representada pela engenheira Isabel Maria Cardanho Pelicano.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 24, de 29 de Junho de 2005, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 9 de Junho de 2005.

Assoc. Portuguesa de Casinos — Eleição em 7 de Abril de 2005 para o biénio de 2005-2006

Direcção

Presidente — I. T. L. — Sociedade de Investimentos Turísticos na Ilha da Madeira, S. A., representada por Pietro Luigi Valle.

Secretário — Sociedade Figueira-Praia, S. A., representada por Fernando Manuel Bagorro de Matos.

Tesoureiro — SOLVERDE — Sociedade de Investimentos Turísticos da Costa Verde, S. A., representada por Joel Santos Pais.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 24, de 29 de Junho de 2005, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 9 de Junho de 2005.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

Transportes Sul do Tejo, S. A. — Alteração

Alteração, aprovada em 30 de Maio de 2005, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 12, de 30 de Junho de 1997.

Os trabalhadores da empresa Transportes Sul do Tejo, S. A., com sede em Almada, no exercício dos direitos que a Constituição, a Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e a Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade e os seus interesses e direitos, aprovam os seguintes estatutos para a Comissão de Trabalhadores:

Artigo 1.º

Colectivo dos trabalhadores

O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da empresa.

1 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

2 — Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da Comissão de Trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

Artigo 2.º

Órgão do colectivo

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A Comissão de Trabalhadores (CT).

Artigo 3.º

Plenário

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa, conforme a definição do artigo 1.º

Artigo 4.º

Competência do plenário

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

Artigo 5.º

Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20% dos trabalhadores da empresa.

Artigo 6.º

Prazos para a convocatória

O plenário será convocado com a antecedência de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

Artigo 7.º

Reuniões do plenário

1 — O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano, para apreciação da actividade desenvolvida pela CT.

2 — O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º

Artigo 8.º

Plenário de emergência

1 — O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2 — As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3 — A definição de natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, é da competência exclusiva da CT.

Artigo 9.º

Funcionamento do plenário

1 — O plenário delibera validamente sempre que nele participem 20% ou 100 trabalhadores da empresa.

2 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3 — Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para a seguinte deliberação:

Destituição da CT ou das subcomissões ou de alguns dos seus membros.

Artigo 10.º

Sistema de votação em plenário

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3 — O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores e subcomissões, a aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras.

3.1 — As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei e pela forma indicada no regulamento anexo.

4 — O plenário ou a CT pode submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

Artigo 11.º

Discussão em plenário

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário, as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros, de subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros;
- b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2 — A CT ou o plenário pode submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

Comissão de Trabalhadores

Artigo 12.º

Natureza da CT

1 — A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 13.º

Competência da CT

Compete à CT:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- b) Exercer o controlo de gestão nas respectivas empresas;
- c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio das respectivas comissões coordenadoras;
- e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
- f) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais das entidades públicas empresariais.

Artigo 14.º

Relações com a organização sindical

1 — O disposto no artigo anterior entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2 — A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

Artigo 15.º

Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;
- d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;
- f) Coordenar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;
- g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorram da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

Artigo 16.º

Controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2 — O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

3 — Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a actividade da empresa, a CT conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem com eles se co-responsabiliza.

Artigo 17.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 18.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1 — A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.

2 — Da reunião referida no número anterior é lavrada acta, elaborada pela empresa, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

3 — O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores em relação às direcções dos respectivos estabelecimentos.

Artigo 19.º

Direito à informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamentos;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização de mão-de-obra e do equipamento;
- c) Situação de aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e a sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
- f) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balançes trimestrais;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e para-fiscais;
- i) Projectos de alteração do objecto, do capital social e de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, ao conselho de administração da empresa.

6 — Nos termos da lei, o conselho de administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de oito dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias se a complexidade da matéria o justificar.

Artigo 20.º

Obrigatoriedade do parecer prévio

1 — Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os seguintes actos de decisão da empresa:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- g) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;

- h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- i) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.

2 — O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.

3 — Nos casos a que se refere a alínea c) do n.º 1, o prazo de emissão de parecer é de cinco dias.

4 — Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

5 — Decorridos os prazos referidos nos n.ºs 2 e 3 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no n.º 1.

Artigo 21.º

Controlo de gestão

Em especial, para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos da empresa e respectivas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;
- e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

Artigo 22.º

Processos de reestruturação da empresa

1 — O direito de participar nos processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

- a) Directamente pela CT, quando se trate de reestruturação da empresa;
- b) Através da correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de

empresas do sector a que pertença a maioria das comissões de trabalhadores por aquela coordenadas.

2 — No âmbito do exercício do direito de participação na reestruturação da empresa, as comissões de trabalhadores e as comissões coordenadoras têm:

- a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos do n.º 2 do artigo 20.º, sobre os planos de reestruturação referidos no número anterior;
- b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) O direito de serem informadas sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de aprovados;
- d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;
- e) O direito de emitirem juízos críticos, sugestões e reclamações juntos dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

Artigo 23.º

Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial para a defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início e controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação.

Artigo 24.º

Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

Artigo 25.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

Artigo 26.º

Tempo para o exercício de voto

1 — Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respectivo.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

Artigo 27.º

Plenários e reuniões

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Para os efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT ou a subcomissão de trabalhadores comunicará a realização das reuniões aos órgãos da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

Artigo 28.º

Acção da CT no interior da empresa

1 — A CT tem o direito de realizar nos locais e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

Artigo 29.º

Direito de afixação e distribuição de documentos

1 — A CT tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais e durante o horário de trabalho.

Artigo 30.º

Direito a instalações adequadas

A CT tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

Artigo 31.º

Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

Artigo 32.º

Crédito de horas

Para o exercício da sua actividade, cada um dos membros das seguintes entidades dispõe de um crédito de horas não inferior aos seguintes montantes:

- a) Subcomissões de trabalhadores — oito horas mensais;
- b) Comissões de trabalhadores — vinte e cinco horas mensais;
- c) Comissões coordenadoras — vinte horas mensais.

Artigo 33.º

Faltas de representantes dos trabalhadores

1 — Consideram-se faltas justificadas as dadas pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, de subcomissões e de comissões coordenadoras no exercício das suas atribuições e actividades.

2 — As faltas referidas no número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

Artigo 34.º

Autonomia e independência da CT

1 — A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, de confissões religiosas, de associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2 — É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

Artigo 35.º

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

Artigo 36.º

Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acto que vise:

- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;
- b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 37.º

Protecção legal

Os membros da CT, subcomissões e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores, em especial previstos nos artigos 454.º a 457.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

Artigo 38.º

Personalidade e capacidade judiciária

1 — A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2 — A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei.

3 — A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

4 — A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 44.º

Composição organização e funcionamento da CT

Artigo 39.º

Sede da CT

A sede da CT localiza-se na sede da empresa.

Artigo 40.º

Composição

1 — A CT é composta conforme o artigo 464.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

3 — Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral no prazo máximo de 60 dias.

Artigo 41.º

Duração do mandato

O mandato da CT é de três anos.

Artigo 42.º

Perda de mandato

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2 — A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 40.º

Artigo 43.º

Delegação de poderes entre membros da CT

1 — É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2 — Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3 — A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 44.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efectividade de funções.

Artigo 45.º

Coordenação da CT e deliberações

1 — A actividade da CT é coordenada por um secretário, eleito na primeira reunião após a investidura.

2 — As deliberações da CT são tomadas por maioria simples, com possibilidade de recurso a plenário de trabalhadores em caso de empate nas deliberações e se a importância da matéria o exigir.

Artigo 46.º

Reuniões da CT

1 — A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2 — Podem realizar-se reuniões extraordinárias sempre que:

- a) Ocorram motivos justificativos;
- b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 47.º

Financiamento

1 — Constituem receitas da CT:

- a) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- b) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT;
- c) As contribuições voluntárias de trabalhadores.

2 — A CT submete anualmente à apreciação de plenários as receitas e despesas da sua actividade.

Artigo 48.º

Subcomissões de trabalhadores

1 — Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da lei.

2 — A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores é de três anos, devendo coincidir com o da CT.

3 — A actividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

Artigo 49.º

Comissões coordenadoras

1 — A CT articulará a sua acção com a das comissões de trabalhadores da região e a outras CT do mesmo grupo de empresa ou sector para constituição de uma comissão coordenadora de grupo/sector que intervirá na elaboração dos planos económico-sociais do sector.

2 — A CT adere à comissão coordenadora da região.

3 — Deverá ainda articular a sua actividade com a das comissões de trabalhadores de outras empresas, no fortalecimento da cooperação e da solidariedade.

Disposições gerais e transitórias

Artigo 50.º

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se junta.

Regulamento eleitoral para eleição da CT e outras deliberações por voto secreto

Artigo 51.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores que prestem a sua actividade na empresa.

Artigo 52.º

Princípios gerais sobre o voto

1 — O voto é directo e secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3 — A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

Artigo 53.º

Comissão eleitoral

O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE) constituída por três trabalhadores da empresa.

Artigo 54.º

Caderno eleitoral

1 — A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação

no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa e estabelecimento.

2 — O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa, sendo caso disso, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

Artigo 55.º

Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objecto da votação.

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção ou entregue com protocolo.

5 — Com a convocação da votação, deve ser publicado o respectivo regulamento.

6 — A elaboração do regulamento é da responsabilidade dos trabalhadores que procedam à convocação da votação.

Artigo 56.º

Quem pode convocar o acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela comissão eleitoral.

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 20% ou por 100 trabalhadores da empresa.

Artigo 57.º

Candidaturas

1 — Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20 % ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais ou, no caso de listas de candidatura à eleição de subcomissão de trabalhadores, por 10 % de trabalhadores do respectivo estabelecimento.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3 — As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

4 — As candidaturas são apresentadas até 12 dias antes da data para o acto eleitoral.

5 — A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do n.º 1 deste artigo, pelos proponentes.

6 — A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

7 — Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral (CE) para os efeitos deste artigo.

Artigo 58.º

Rejeição de candidaturas

1 — A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2 — A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data da apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3 — As irregularidades e as violações a estes estatutos detectadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 59.º

Aceitação das candidaturas

1 — Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 55.º, a aceitação de candidatura.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 60.º

Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

2 — As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

3 — As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efectuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

Artigo 61.º

Local e horário da votação

1 — A votação da constituição da Comissão de Trabalhadores e dos projectos de estatutos é simultânea, com votos distintos.

2 — As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e a não prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.

3 — A votação é efectuada durante as horas de trabalho.

4 — A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento.

5 — Os trabalhadores podem votar durante o respectivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

6 — Em empresa com estabelecimentos geograficamente dispersas, a votação realiza-se em todos eles no mesmo dia e horário e nos mesmos termos.

7 — Quando, devido a trabalho por turnos ou outros motivos, não seja possível respeitar o disposto no número anterior, a abertura das urnas de voto para o respectivo apuramento deve ser simultânea em todos os estabelecimentos.

Artigo 62.º

Laboração contínua e horários diferenciados

1 — A votação decorre durante um dia completo ou mais, de modo que a respectiva duração comporte os períodos de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

2 — Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm o direito de exercer o voto durante o respectivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

Artigo 63.º

Mesas de voto

1 — Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2 — A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3 — Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores.

4 — Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, à mesa de voto de estabelecimento diferente.

5 — As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

6 — Os trabalhadores referidos no n.º 4 têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respectivo estabelecimento e, caso contrário, a votar por correspondência.

Artigo 64.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto, que dirigem a respectiva votação, ficando para esse efeito dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2 — A competência da CE é exercida, nos estabelecimentos geograficamente dispersos, pelas subcomissões de trabalhadores, caso existam.

3 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 65.º

Boletins de voto

1 — O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2 — Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se todos os tiverem.

3 — Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4 — A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5 — A CE envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

Artigo 66.º

Acto eleitoral

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem com lacre.

3 — Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio.

5 — O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, que é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

6 — A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhes seja atribuído a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

7 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

Artigo 67.º

Votação por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2 — A remessa é feita por carta registada com indicação do nome do remetente, dirigido à CT da empresa, com a menção «Comissão eleitoral», e só por esta pode ser aberta.

3 — O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope que enviará pelo correio.

4 — Depois de terem votado os elementos da mesa do local onde funcione a CE, esta procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças o nome do trabalhador com a menção «Voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa, que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

Artigo 68.º

Valor dos votos

1 — Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se voto nulo o do boletim de voto:

- a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
- b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

4 — Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 67.º ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

Artigo 69.º

Abertura das urnas e apuramento

1 — A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas.

3 — Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante da acta.

4 — Uma cópia de cada acta referida no n.º 2 é afixada junto do respectivo local de votação durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento respectivo.

5 — O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela CE.

6 — A CE, seguidamente, proclama os eleitos.

Artigo 70.º

Registo e publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2 — A CE deve, no mesmo prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da Comissão de Trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas da CE e das mesas de voto, acompanhadas do registo dos votantes.

3 — A CT e as subcomissões de trabalhadores só podem iniciar as respectivas actividades depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim de Trabalho e Emprego*.

Artigo 71.º

Recursos para impugnação da eleição

1 — Qualquer trabalhador com direito a voto tem direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que aprecia e delibera.

3 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto de impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.º 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4 — O requerimento previsto no n.º 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis, e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5 — O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no número anterior.

6 — Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

7 — Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

Artigo 72.º

Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2 — Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

3 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20% ou de 100 trabalhadores da empresa.

4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data da recepção do requerimento.

5 — O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6 — A deliberação é precedida de discussão em plenário.

7 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

Artigo 73.º

Eleição e destituição da subcomissão de trabalhadores

1 — A eleição da subcomissão de trabalhadores tem lugar na mesma data e segundo as normas deste capítulo, aplicáveis com as necessárias adaptações, e é simultânea a entrada em funções.

2 — Aplicam-se também, com as necessárias adaptações, as regras sobre a destituição da CT.

Outras deliberações por voto secreto

Artigo 74.º

Alteração dos estatutos

Às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras do capítulo «Regulamento eleitoral para eleição da CT».

Artigo 75.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo «Regulamento eleitoral para eleição da CT» aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Registados em 16 de Junho de 2005, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 64/2005, a fl. 88 do livro n.º 1.

II — IDENTIFICAÇÃO

Comissão de Trabalhadores da Metalúrgica Luso-Italiana, S. A. — Eleição em 14 de Abril de 2005 para o mandato de 2005-2006.

Efectivos:

Carlos Manuel Santos Carvalho, torneiro mecânico, 43 anos.
 Felicíssimo Orlando Prata Leitão, polidor, 55 anos.
 Ana Paula S. Santa Bárbara Miranda, polidora, 36 anos.

Suplentes:

Artur Augusto Ventura Pais, torneiro de peças série 1.^a, 50 anos.
 Eulália Maria Jesus Nunes, monta-peças série, 51 anos.
 Maria Adélia Antunes Martins Barata, monta-peças série, 45 anos.

Registados em 8 de Junho de 2005, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

Comissão e subcomissão de Trabalhadores da Transportes Sul do Tejo, S. A. Eleição em 30 de Maio de 2005 para o mandato de três anos

Comissão de Trabalhadores

Nome completo	Profissão	Local de trabalho	Número do bilhete de identidade	Arquivo
Efectivos:				
José Campos Gamito Rosa	Motorista	Seixal	4894543	Lisboa.
Custódio José Magalhães	Fiscal	Setúbal	5458641	Setúbal.
Paulo Alexandre Rodrigues Osório	Motorista	Almada	10747568	Lisboa.
Carlos Augusto Tavares Ferreira	Motorista	Sulfertagus	7095024	Lisboa.
Arménio Augusto Catarino	Motorista	Setúbal	7159075	Lisboa.
António Casimiro M. Santos	Assistente técnico	Laranjeiro	7057203	Lisboa.
Rogério Rosado da Silva Carrilho	Motorista	Seixal	2191130	Lisboa.
Aníbal Florêncio Marreta	Motorista	Setúbal	4824506	Lisboa.
José Augusto Henriques	Motorista	Almada	8093127	Lisboa.
Aparício Moreira	Motorista	Montijo	5495191	Lisboa.
Aurélio Gaboleiro R. Vaqueiro	Motorista	Sesimbra	6331304	Lisboa.
Suplentes:				
João Pedro Lourenço Balseiro	Motorista	Setúbal	10995549	Lisboa.
Luís Manuel R. Marques Cardoso	Motorista	Almada	8416757	Lisboa.
Carlos Augusto Alves	Motorista	Seixal	7413967	Lisboa.
Leonel Afonso Encarnação	Mecânico	Azeitão	5431325	Lisboa.
António Carlos A. Marques	Mecânico	Laranjeiro	8760684	Lisboa.

Subcomissão de Trabalhadores

Nome completo	Profissão	Local de trabalho	Número do bilhete de identidade	Arquivo
Efectivos:				
Leonel Andrade Nascimento	Motorista	Setúbal	6641332	Setúbal.
Virgílio Carvalho Jorge	Motorista	Setúbal	602759	Lisboa.
António Miguel Clara Maltês	Motorista	Setúbal	5063192	Setúbal.
Suplentes:				
Duarte Augusto dos Santos Nascimento	Motorista	Palmela	103535487	Lisboa.
Rosário do Tiro Baião	Servente de limpeza	Varzinha	5587657	Lisboa.

Registados em 16 de Junho de 2005, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 65/2005, a fl. 88 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da Sapec, Agro, S. A. — Eleição em 17 de Maio de 2005 para o mandato de 2005-2007.

64, Jorge Fernando Ramos Delicado, D. Recursos Humanos.

203, Luciano Carvalho, Estrutura Produção.
113, José Nicolau Nunes Miranda, Enxofre Polvilhável.

Registados em 17 de Junho de 2005, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea *b*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 77/2005, a fl. 88 do livro n.º 1.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

ICOMATRO — Madeiras e Derivados, S. A.

Nos termos do artigo 267.º, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores da ICOMATRO — Madeiras e Derivados, S. A., ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 25 de Maio de 2005, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

«Serve a presente para convocar eleições para o cargo de representante legal dos trabalhadores em matéria de SST, a realizar no próximo dia 1 de Setembro de 2005, na empresa ICOMATRO — Madeiras e Derivados, S. A.»

PORTCAST — Fundição Nodular, S. A.

Nos termos do artigo 267.º, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação

da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Norte, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 14 de Junho de 2005, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa PORTCAST — Fundição Nodular, S. A.:

«O Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Norte vem comunicar, ao abrigo do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e em nome dos trabalhadores por si representados da empresa PORTCAST — Fundição Nodular, S. A., Várzea, Vermoim, 4470-382 Maia, que se vai realizar a respectiva eleição no dia 15 de Setembro de 2005.»

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2005, nos termos do artigo 267.º, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, em 15 de Junho de 2005.

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Faurecia — Sai Automotive Portugal, S. A. — Eleição em 17 de Fevereiro de 2005 para o triénio de 2005-2008.

Daniel Cardoso Bernardino, bilhete de identidade n.º 9480357.

Florival Reis Azougado, bilhete de identidade n.º 9946040.

Agostinho Dinis Batista Silva Silva, bilhete de identidade n.º 10551381.

Susana Maria Raposo Vilhena, bilhete de identidade n.º 9825436.

Observações. — A eleição não foi precedida de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* da convocatória prevista no artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, por não ter sido dado cumprimento ao disposto no n.º 3 do artigo 266.º do mesmo diploma.

Registados em 9 de Junho de 2005, ao abrigo do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 13, a fl. 2 do livro n.º 1.

Borrachas de Portalegre, Sociedade Unipessoal, L.ª — Eleição em 24 de Maio de 2005

Convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de Março de 2005.

Membros efectivos:

Paulo Cruz.
Pedro Pires.
Armandino Parente.
Edgar Gonçalves.

Membros suplentes:

Florinda Candeias.
Yevhen Makahonov.
Lúcio Fura.
Sónia Mangerona.

Registados em 15 de Junho de 2005, ao abrigo do artigo 278.º, n.º 2, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.