



Propriedade
Ministério do Trabalho
e da Solidariedade
Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento

Centro de Informação
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:
...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:
...

Portarias de condições de trabalho:
...

Portarias de extensão:

— Portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a Associação dos Agricultores do Distrito de Évora e outras e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal	4
— Portaria de extensão do contrato colectivo entre a ACAP — Associação Automóvel de Portugal e outras e o SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outros.	5
— Portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a AES — Associação de Empresas de Segurança e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros.	6

Convenções colectivas:

— Contrato colectivo entre a ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins — Revisão global	8
— Contrato colectivo entre a APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro (administrativos)	25
— Contrato colectivo entre a APEC — Associação Portuguesa de Escolas de Condução e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro.	46
— Contrato colectivo entre a ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outras — Alteração salarial e outras	60
— Contrato colectivo entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas (pessoal fabril) — Alteração salarial e outras	62
— Acordo colectivo entre a NORMAX — Fábrica de Vidro Científico, L. ^{da} , e outra e a FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro — Alteração salarial e outras	65
— Acordo de empresa entre a União das Misericórdias Portuguesas e a FENPROF — Federação Nacional dos Professores e outro — Alteração salarial e outras	67
— Acordo de empresa entre a OGMA — Indústria Aeronáutica de Portugal, S. A., e o SITAVA — Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos e outro — Alteração salarial e outras — Rectificação.	78
— Contrato colectivo entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias organizações cooperativas de produtores de leite e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras — Constituição da comissão paritária	78

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas:

...

Acordos de revogação de convenções colectivas:

...

Jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

— Federação Nacional dos Médicos — FENAME, que passa a denominar-se Federação Nacional dos Médicos — FNAM — Alteração.	79
— SPEUE — Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia — Alteração.	79
— STEP — Sindicato dos Trabalhadores do Estado Português — Nulidade parcial.	89

II — Direcção:

— Sindicato dos Técnicos de Handling de Aeroportos.	89
— Sindicato dos Trabalhadores da Pesca do Centro.	90
— Sindicato de Quadros e Técnicos — SENSIQ.	90
— Sindicato Nacional dos Médicos Veterinários.	90

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

— APAP — Associação Portuguesa das Agências de Publicidade, Comunicação e Marketing — Alteração.	91
— ANIA — Associação Nacional dos Industriais de Arroz — Alteração.	96
— Associação dos Agentes Funerários de Portugal (AAFP) — Alteração.	102
— ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares — Alteração.	118
— APAME — Associação Portuguesa de Agências de Meios — Alteração.	118
— Associação Industrial do Minho — Nulidade parcial.	125
— ACITOFEBFA — Associação Comercial e Industrial dos Municípios de Tomar, Ferreira do Zêzere e Vila Nova da Barquinha — Nulidade parcial.	125

II — Direcção:

— ANIA — Associação Nacional dos Industriais de Arroz — Alteração.	125
— Associação dos Profissionais de Mediação Imobiliária de Portugal — APEMIP.	126
— Associação Portuguesa de Agências de Meios (APAME).	126
— União de Associações do Comércio e Serviços (UACS).	126

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

...

II — Eleições:

— SOPAC — Sociedade Produtora de Adubos Compostos, S. A.	127
— Comissão e Subcomissão de Trabalhadores do Banco Espírito Santo, S. A.	128

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I — Convocatórias:

— Câmara Municipal de Meda	128
— Câmara Municipal da Guarda	129
— Câmara Municipal de Celorico da Beira	129
— Câmara Municipal de Almada	129
— Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Almada	129
— Prio Biocombustíveis, S. A.	130
— MULTIFLOW — Produtos de Higiene e Limpeza, S. A.	130

II — Eleição de representantes:

— CALBRITA — Sociedade de Britas, S. A.	130
— POLO — Produtos Ópticos, S. A.	130
— Hydro Portalex, S. A.	131
— CELTEJO — Empresa de Celulose do Tejo, S. A.	131
— MONDEJO 2 — Energias e Construções, S. A.	131
— Eusébios & Filhos, S. A.	131

Nota. — A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com Sábados, Domingos e Feriados

SIGLAS

- CCT**—Contrato colectivo de trabalho.
- ACT**—Acordo colectivo de trabalho.
- RCM**—Regulamentos de condições mínimas.
- RE**—Regulamentos de extensão.
- CT**—Comissão técnica.
- DA**—Decisão arbitral.
- AE**—Acordo de empresa.



Execução gráfica: IMPRENSA NACIONAL-CASA DA MOEDA, S. A.—Depósito legal n.º 8820/85.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a Associação dos Agricultores do Distrito de Évora e outras e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

As alterações do contrato colectivo entre Associação dos Agricultores do Distrito de Évora e outras e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de Setembro de 2010, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, nos distritos de Évora e Portalegre e no concelho de Grândola, se dediquem à actividade agrícola e pecuária, silvo-pastorícia e exploração florestal, assim como a outros serviços relacionados com a agricultura, bem como as unidades produtivas com actividade naque-

les sectores e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

A associação sindical subscritora requereu a extensão das alterações do contrato colectivo às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que se dediquem à mesma actividade.

A convenção altera as tabelas salariais. O estudo do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos Quadros de Pessoal de 2008 e actualizadas de acordo com o aumento percentual médio ponderado registado pelas tabelas salariais das convenções publicadas em 2009. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão dos aprendizes, praticantes e um grupo residual, são cerca de 6671, dos quais 1906 (28,6%) auferem retribuições

inferiores às da convenção. São as empresas do escalão até 9 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção. A convenção actualiza, ainda, o valor das diuturnidades, em 1,5 %, e do subsídio de chefia, em 1,6 %.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para as tabelas salariais e para as cláusulas de expressão pecuniária, retroactividade idêntica à da convenção.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de Novembro de 2010, foi publicado o aviso relativo à presente extensão, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo entre a Associação dos Agricultores do Distrito de Évora e outras e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de Setembro de 2010, são estendidas nos distritos de Évora e Portalegre e no concelho de Grândola:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à actividade agrícola e pecuária, silvo-pastorícia e exploração florestal, assim como a outros serviços relacionados com a agricultura, bem como as unidades produtivas com actividade naqueles sectores e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nele previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem às actividades referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial e as cláusulas com conteúdo pecuniário produzem efeitos desde de 1 de Janeiro de 2010.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de seis.

Lisboa, 28 de Dezembro de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Portaria de extensão do contrato colectivo entre a ACAP — Associação Automóvel de Portugal e outras e o SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outros.

O contrato colectivo entre a ACAP — Associação Automóvel de Portugal e outras e o SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de Outubro de 2010, abrange as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem às actividades da indústria, comércio e reparação automóvel, nomeadamente comércio, reparação, serviços afins e construção de veículos automóveis, máquinas agrícolas e industriais, pneus, peças e acessórios, reboques, motociclos e actividades conexas, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As associações subscritoras solicitaram a extensão da referida convenção a empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes que na área da convenção se dediquem à mesma actividade e a todos os trabalhadores ao seu serviço não representados pelas associações sindicais outorgantes.

A convenção actualiza as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2008 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão dos aprendizes, praticantes e de um grupo residual, são 68 471, dos quais 13 245 (19,3 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 6288 (9,2 %) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 5,7 %. São as empresas do escalão até nove trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção. A convenção prevê, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, nomeadamente o subsídio de refeição. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão justifica-se incluí-las na extensão.

As tabelas salariais dos grupos I a IV do anexo I da convenção prevêm retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para as cláusulas de conteúdo pecuniário uma produção de efeitos com início no dia um do mês seguinte ao da entrada em vigor da convenção. As ajudas de custo relacionadas com deslocações não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação do trabalho.

De acordo com o previsto na convenção, os empregadores dispõem de um período de dois anos, a contar da data da sua publicação, para iniciar a aplicação das tabelas salariais, pelo que a portaria dispõe de igual modo.

Foi publicado o aviso relativo ao projecto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de Novembro de 2010, na sequência do qual deduziram oposição a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins. Os oponentes pretendem a exclusão dos trabalhadores por si representados do âmbito da extensão, invocando a existência de regulamentação colectiva aplicável aos mesmos e, no caso do SIMA, ainda a existência de um processo de negociação com as associações de empregadores outorgantes da convenção. Tendo em consideração que assiste às oponentes a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representam, procede-se à exclusão pretendida.

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

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente.

Assim:

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º e do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo entre a ACAP — Associação Automóvel de Portugal e outras e o SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de Outubro de 2010, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as actividades abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as actividades abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — As retribuições das tabelas salariais da convenção inferiores à retribuição mínima mensal garantida apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante da

redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

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

4 — A extensão determinada no n.º 1 não se aplica a trabalhadores filiados no SIMA:

Sindicato Indústrias Metalúrgicas e Afins ou filiados em sindicatos inscritos na FEPCES;

Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e na FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — As tabelas salariais produzem efeitos, nos termos previstos na convenção, a partir da data indicada pelo empregador ou, o mais tardar, dois anos após a publicação da convenção, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — Nas situações referidas na alínea b) do n.º 1 do artigo 1.º, as tabelas salariais produzem efeitos a partir da data em que os empregadores as apliquem a trabalhadores representados pelas associações sindicais outorgantes.

4 — Os valores das demais cláusulas de conteúdo pecuniário, com excepção das cláusulas 95.ª, 97.ª, 98.ª e 100.ª, produzem efeitos a partir de 1 de Novembro de 2010.

5 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de duas.

Lisboa, 28 de Dezembro de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a AES — Associação de Empresas de Segurança e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros.

As alterações ao contrato colectivo entre a AES — Associação de Empresas de Segurança e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de Julho de 2010, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à prestação de serviços de segurança privada e prevenção

e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das referidas alterações a todas as empresas da mesma área e âmbito não representadas pelas associações de empregadores signatárias, bem como aos trabalhadores ao seu serviço.

O número de trabalhadores potencialmente abrangidos é cerca de 38 000. A estrutura da tabela salarial foi alterada, impossibilitando a avaliação do impacto da extensão. A convenção actualiza outras prestações de conteúdo pecuniário, nomeadamente o abono para falhas em 0,7% e 0,8%, o subsídio de alimentação em 0,7% e 0,8%, os subsídios de deslocação em 0,8% e 1%, o seguro de acidentes pessoais em 0,8% e os subsídios de função mensal em 0,7 e 1,6%, para além de criar outros subsídios de função. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que algumas das prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, os subsídios de deslocação previstos na alínea c) do anexo II não são objecto de retroactividade uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação do trabalho.

A extensão das alterações da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a presente extensão apenas é aplicável no território do continente.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de Setembro de 2010, ao qual o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas deduziu oposição, pretendendo a que a extensão excluísse expressamente uma disposição do contrato colectivo relativa ao conceito de transmissão de empresa ou estabelecimento, alegadamente contrária a legislação imperativa, bem como a retroactividade dos subsídios de deslocação reportada a 1 de Abril de 2010. O oponente foi informado que a portaria de extensão, a exemplo de muitas outras, exclui de forma genérica as disposições da convenção contrárias a normas legais imperativas, e solicitou-se-lhe que informasse se, nestas condições, pretendia que os trabalhadores nele filiados ao serviço de empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes fossem abrangidos pela extensão. Atendendo a que o sindicato oponente não clarificou a sua pretensão, a portaria não se aplica aos trabalhadores nele filiados. Os subsídios de deslocação

compensam despesas efectuadas pelos trabalhadores com a prestação do trabalho, sendo que as despesas anteriores à extensão foram compensadas nos termos do regime que então existia, pelo que não se justifica retroactividade nessas prestações.

Assim:

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo entre a AES — Associação de Empresas de Segurança e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de Julho de 2010, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem à prestação de serviços de segurança privada e prevenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que prossigam a actividade referida na alínea anterior, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O disposto no número anterior não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados no STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas.

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

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário, à excepção dos subsídios de deslocação previstos na alínea c) do anexo II, produzem efeitos desde 1 de Abril de 2010.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de quatro.

Lisboa, 28 de Dezembro de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

CONVENÇÕES COLECTIVAS

Contrato colectivo entre a ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins — Revisão global.

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2003.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se nos distritos de Faro, Beja, Évora, Portalegre, Setúbal, Lisboa, Santarém, Leiria e Castelo Branco, e nos distritos de Viseu, nos concelhos de São Pedro do Sul, Moimenta da Beira e Tarouca do distrito de Viseu, nos concelhos de Águeda, Mealhada, Anadia, Vagos, Ílhavo, Albergaria-a-Velha, Aveiro, Sever do Vouga, Estarreja, Murtosa e Oliveira do Bairro no distrito de Aveiro, nos concelhos de Ceia, Manteigas, Gouveia, Sabugal, Guarda, Celorico da Beira, Trancoso, Meda, Figueira de Castelo Rodrigo, Almeida e Pinhel no distrito da Guarda, à actividade industrial de produção e comercialização de vinho e obriga, por um lado, as adegas e as uniões filiadas na ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas, que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias previstas nesta convenção, representados pelo SINTICABA — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria, Comércio, Alimentação, Bebidas e Afins.

2 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer ao Ministério do Trabalho a extensão do presente CCT a todas as entidades que não estando inscritas na associação patronal outorgante exerçam na área abrangida pela convenção a actividade nela prevista e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas, bem como a todos os trabalhadores não inscritos nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço de entidades inscritas na associação patronal signatária.

3 — Este contrato colectivo de trabalho abrange potencialmente 91 empregadores e a 1490 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1 — O presente CCT entra em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará enquanto não for denunciado nos termos legais.

2 — A validade do presente contrato será de dois anos, findos os quais se renovará por períodos anuais.

3 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente e produzem efeitos de 1 de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2010.

4 — Qualquer das partes outorgantes do CCT o pode denunciar com a antecedência mínima de dois meses do termo do período vigente.

5 — A proposta de alterações deve ser apresentada na data da denúncia, sob pena de esta não ter validade, ficando a outra obrigada a apresentar contraproposta no prazo máximo de 30 dias a contar da data da recepção daquela.

CAPÍTULO II

Categorias profissionais, admissão, quadros e acessos

Cláusula 3.ª

Categorias profissionais

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

Cláusula 4.ª

Condições de admissão

1 — As condições mínimas de admissão para o exercício das diferentes profissões abrangidas pelo presente contrato são as enumeradas no anexo I para o respectivo sector profissional.

2 — As habilitações exigidas não serão obrigatórias no caso de o local de trabalho se situar em concelhos onde não exista um estabelecimento que faculte os referidos graus de ensino.

3 — Sempre que o exercício de determinada profissão esteja legalmente condicionado à posse de carteira profissional, a falta desta importa nulidade do contrato de trabalho.

4 — Em futuras admissões terão preferência, quando em igualdade de condições de admissão com outros candidatos, os trabalhadores dessa empresa cujos contratos tenham sido rescindidos sem que ocorresse justa causa por parte da entidade patronal e ainda os diminuídos físicos.

Cláusula 5.ª

Dotações mínimas

1 — As dotações mínimas específicas de cada um dos sectores profissionais são as fixadas no anexo II para cada um dos respectivos sectores profissionais.

2 — Quando as adegas tenham dependências, sucursais ou filiais, serão os trabalhadores nestas e na sede sempre

considerados em conjunto para efeitos de dotações, sem prejuízo das proporções em cada secção dessa empresa.

3 — Para efeitos do quadro de dotações mínimas, só é permitida a inclusão de elementos patronais nesses quadros desde que exerçam, efectivamente, atempo integral, as funções inerentes à sua categoria.

4 — Para efeitos desta cláusula, conta-se toda a antiguidade que o trabalhador tiver à data da entrada em vigor deste contrato na categoria, não podendo, porém, naquela data haver mais do que uma promoção pela aplicação desta cláusula.

5 — Sempre que as entidades patronais, independentemente das promoções atrás previstas, necessitem de promover trabalhadores a lugares de chefia, observar-se-ão as seguintes preferências:

- a) Competência e zelo profissionais, que comprovarão por serviços prestados;
- b) Maiores habilitações literárias e profissionais;
- c) Antiguidade.

6 — No preenchimento do lugar ou vagas do quadro de pessoal deverá a entidade patronal atender prioritariamente aos trabalhadores existentes na adega, só devendo recorrer à admissão de elementos estranhos à mesma quando nenhum dos trabalhadores ao seu serviço possuir as qualidades requeridas para o desempenho da função.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental para um período de 30 dias consecutivos.

2 — Consideram-se nulas e de nenhum efeito quaisquer cláusulas dos contratos individuais de trabalho que estipulem períodos mais longos.

3 — Durante o período experimental qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem necessidade de prévio aviso ou indemnização.

4 — Findo o período experimental, a admissão torna-se definitiva, contando-se aquele período, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

5 — Entende-se que a entidade patronal renuncia o período experimental sempre que admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que as que tinha na empresa em que se encontrava anteriormente e que em virtude daquela tenha denunciado o seu contrato de trabalho.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 7.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Passar atestados de comportamento e competência profissionais dos seus empregados, quando estes forem solicitados;

c) Acatar as deliberações das entidades competentes, em matérias da sua competência, respeitantes às relações de trabalho;

d) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam as relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em função de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores;

e) Exigir de cada trabalhador o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidade físicas;

f) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo nos termos previstos neste contrato;

g) Prestar às entidades competentes, quando pedidos, todos os elementos do arquivo relativos ao cumprimento deste contrato;

h) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;

i) Providenciar para que haja ambiente nos locais de trabalho;

j) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes de organismos de trabalhadores, membros de comissões de trabalhadores ou representantes de secção de actividade ou de profissão;

k) Facultar aos trabalhadores um local de reunião dentro da empresa, fora das horas de trabalho, sempre que possível e quando previamente solicitado.

Cláusula 8.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhes estiverem confiadas;

b) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos que não estejam expressamente autorizados a revelar;

c) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;

d) Defender os legítimos interesses da adega;

e) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;

f) Zelar pelo bem-estar de conservação do material que lhes tenha sido confiado;

g) Usar de urbanidade nas relações com o público e com as autoridades quando ao serviço da adega;

h) Proceder na sua vida profissional de forma a prestigiar não apenas a sua profissão como a própria adega;

i) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos trabalhadores sob as suas ordens;

j) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça e respeito dos hierárquicos;

l) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas que se encontrem em gozo de licença anual, ausentes por doença ou prestação de serviço militar, observados os termos previstos neste contrato;

m) Cumprir o presente contrato e as determinações das entidades competentes em matérias da sua competência respeitantes às suas relações de trabalho;

n) Cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

o) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão.

Cláusula 9.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se, por qualquer forma, que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie 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 e dos colegas;

c) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho do contrato individual de turma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição;

d) Em caso algum, baixar a categoria ou encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, salvo nos termos aprovados neste contrato;

e) Transferir o trabalhador para outro local ou zona de trabalho, salvo nos termos acordados neste contrato;

f) Despedir ou readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou regalias já adquiridos;

g) Exigir do seu pessoal o trabalho manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais;

h) Opor-se à afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações do sindicato aos sócios que trabalham na empresa com fim de dar a conhecer aos trabalhadores as disposições a que estes respeitam emanados dos sindicatos.

2 — A prática, pela entidade patronal, de qualquer contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização legal.

3 — Constitui violação das leis do trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos previstos nesta cláusula.

Cláusula 10.^a

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1 — A entidade patronal, salvo estipulação contrária, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a transferência não causar prejuízo ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, dos estabelecimentos onde aquele preste serviço.

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

3 — A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

Cláusula 11.^a

Transmissão do estabelecimento

1 — Em caso de trespasse, os contratos de trabalho continuarão com a entidade adquirente, sendo assegurados pela transmitente e pela adquirente, por escrito, todos

os direitos e regalias que o trabalhador tiver adquirido. O trabalhador é obrigado a passar recibo no duplicado do documento da garantia prestada.

2 — No caso de não ser assegurada, por escrito, a garantia prevista no número anterior, a transmitente terá de conceder ao trabalhador o seu pedido de rescisão do contrato, com direito à indemnização devida por despedimento com justa causa por parte do trabalhador.

3 — A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de profissionais cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados dentro dos prazos legais.

4 — Para efeitos do número anterior, deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transacção, poder afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos e que lhes passará o documento de garantia previsto no n.º 1 desta cláusula.

5 — O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos que envolvam transmissão da exploração do estabelecimento, fusão ou absorção de adegas, ressalvando o disposto na cláusula anterior.

CAPÍTULO IV

Duração e prestação do trabalho

Cláusula 12.^a

Período normal de trabalho

1 — O horário de trabalho é fixo e não poderá ultrapassar as 40 horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados.

2 — Para empregados de escritórios, telefonistas, cobradores, contínuos, porteiros e técnicos de vendas, o horário de trabalho é de 40 horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração já em prática nas adegas.

3 — Para motoristas, ajudantes de motoristas e serventes de viaturas de carga, poderá ser praticado o regime de horário de trabalho livre móvel, nos termos dos regulamentos em vigor, desde que haja prévio acordo escrito pelo trabalhador e do mesmo documento conste de consulta ao respectivo sindicato.

Cláusula 13.^a

Trabalho extraordinário

1 — É abolido, em princípio, o trabalho extraordinário, só em casos inteiramente imprescindíveis e justificados poderá haver lugar a trabalho extraordinário, mas a título facultativo para o trabalhador.

2 — O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal, acrescida das seguintes percentagens:

- a) 50 % na primeira hora;
- b) 100 % na segunda hora e seguintes ou nocturnas;
- c) 100 % em dias feriados e de descanso semanal.

3 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas e as 7 horas.

4 — Para efeitos do cálculo da remuneração/hora utilizar-se-á a fórmula seguinte:

$$\frac{12 \times \text{Vencimento mensal}}{52 \times \text{Horário de trabalho semanal}}$$

5 — Se o trabalho for prestado em dias de descanso semanal ou feriados, o trabalhador terá direito a descansar num dos três dias subsequentes, sem perda de retribuição.

6 — A obrigatoriedade de descanso total aplica-se seja qual for a duração do trabalho prestado, não podendo o profissional receber em relação a esse trabalho uma remuneração inferior à devida pelo mínimo de meio dia de trabalho.

Cláusula 14.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será concedida retribuição especial, correspondente a duas horas de trabalho normal por dia.

2 — O requerimento de isenção de horário de trabalho, dirigido as entidades competentes, será acompanhado de declaração de concordância do trabalhador e do parecer do respectivo sindicato.

3 — Entende-se que o trabalhador isento de horário de trabalho não está condicionado aos períodos de abertura e encerramento do estabelecimento, não podendo, porém, ser compelido a exceder os limites de horário semanal fixados no contrato.

Cláusula 15.^a

Turnos

1 — Os profissionais que trabalhem em regime de dois ou três turnos rotativos terão direito a um subsídio de turno no valor de:

€45/mês, de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009;
€46/mês, de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2010.

2 — Independentemente do subsídio de turno, o trabalhador terá direito ao pagamento do acréscimo legal por trabalho nocturno em relação ao vencimento base.

Cláusula 16.^a

Descanso semanal e feriados

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

2 — São considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios, os seguintes: a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal onde o trabalho é prestado, com excepção dos distritos de Lisboa e Porto, nos quais são estabelecidos os dias 13 de Junho e 24 de Junho, respectivamente.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 17.^a

Princípios gerais

1 — As remunerações mínimas mensais auferidas pelos trabalhadores serão as constantes do anexo III.

2 — Sempre que um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte certa e uma parte variada, ser-lhe-á sempre assegurada a remuneração mínima prevista neste contrato.

3 — A retribuição auferida no número anterior deverá ser considerada para todos os efeitos previstos neste contrato.

Cláusula 18.^a

Retribuição dos trabalhadores que exercem funções de diversas categorias

1 — Quando algum trabalhador exercer, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

2 — Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior, a título experimental, durante um período que não poderá exceder um total de 60 dias seguidos ou não, findo o qual será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental. Durante este período vencerá de acordo com o critério estabelecido no n.º 1 da cláusula 19.^a

3 — Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado prévio conhecimento ao trabalhador e ao sindicato respectivo, através do mapa de quotizações.

4 — O trabalho ocasional em funções diferentes de graus mais elevado não dá origem a mudança de categoria.

5 — Considera-se ocasional o trabalho que não ocorra por período superior a 30 horas por mês, não podendo, no entanto, durante o ano, exceder 150 horas.

Cláusula 19.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior, passará a receber a retribuição correspondente à categoria do substituído durante o tempo que a substituição durar.

2 — Se a substituição durar mais de 180 dias, o substituto manterá direito à retribuição da categoria substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

Cláusula 20.^a

Comissões

1 — O pagamento dos valores correspondentes a comissão sobre vendas terá de ser efectuado até ao dia 30 do mês subsequente àquele em que se efectuou a venda, salvo acordo em contrário.

2 — As entidades patronais fornecerão mensalmente aos trabalhadores de vendas externas nota descritiva das respectivas vendas facturadas, salvo no período de Novembro a Janeiro, em que essa nota deverá ser entregue até ao fim de Fevereiro.

Cláusula 21.^a

Zonas de trabalho para vendedores

1 — Compete à entidade patronal, em colaboração com o respectivo chefe e o trabalhador visado, a definição da zona de trabalho.

2 — Para os trabalhadores que auferem retribuição mista, as retribuições estipuladas no número anterior compreendem apenas a parte cetera da retribuição, não podendo por esse facto ser diminuídas ou retiradas das existentes.

3 — Todos os pedidos em direito ou telefonado serão creditados ao trabalhador da respectiva zona, salvo prática ou acordo escrito em contrário.

Cláusula 22.^a

Comissionistas

Não é permitido à entidade patronal ter comissionistas, salvo se devidamente colectados.

Cláusula 23.^a

Subsídio de Natal

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar até ao dia 15 de Dezembro um subsídio correspondente a 100 % da entidade mensal.

2 — Os trabalhadores que tenham completado o período experimental, mas não concluíam um ano de serviço em 31 de Dezembro, têm direito a um subsídio de 13.º mês no montante proporcional ao número de meses completados até essa data.

3 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a parte do subsídio de 13.º mês de montante proporcional ao número de meses completos de serviço no ano da cessação.

4 — Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

a) No ano da suspensão, a um subsídio de 13.º mês de montante proporcional ao número de meses de serviço prestado neste ano;

b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de 13.º mês de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data do regresso.

Cláusula 24.^a

Diuturnidades

1 — Às retribuições mínimas estabelecidas neste CCT serão acrescidas diuturnidades no valor correspondente de 2 % da remuneração mensal estabelecida na tabela salarial A do anexo III para o primeiro escriturário (grau v), cada uma, até ao limite de cinco, por cada cinco anos de antiguidade.

2 — No caso de promoção, os trabalhadores mantêm a(s) diuturnidade(s) já vencidas e o direito às restantes até ao limite estabelecido no n.º 1.

Cláusula 25.^a

Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância de 5,4 % da remuneração mensal estabelecida para o primeiro-escriturário (nível v), para alimentação e alojamento, ou pagamento destas despesas contra apresentação do respectivo documento, conforme prévia opção da entidade patronal.

2 — Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão abonados os seguintes valores:

a) Pequeno-almoço — 0,30 % (no ano de 2009 e no ano de 2010);

b) Almoço ou jantar — 1,25 % (no Ano de 2009 e no ano de 2010);

c) Dormida — 2,9 % (no ano de 2009 e no ano de 2010);

da remuneração mensal estabelecida na tabela para o primeiro-escriturário (nível v).

3 — Aos trabalhadores no desempenho do serviço externo fora da área do concelho a que o trabalhador se encontra adstrito serão pagas as despesas de deslocação, incluindo as refeições impostas pela mesma.

4 — Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente 0,28 sobre o preço da gasolina super, por cada quilómetro percorrido.

5 — Os trabalhadores, enquanto em serviço, ainda que deslocados, ficam a coberto da legislação de acidentes de trabalho, devendo as entidades patronais efectuar as comunicações legais às instituições de seguros respectivas.

Cláusula 26.^a

Seguro e fundo para falhas

1 — Os trabalhadores que exercem funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de:

€30,50/mês, de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009;

€31,20/mês, de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2010;

que fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituído terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 26.^a-A

Subsídio de refeição

Os trabalhadores têm direito a um subsídio diário para refeição no valor de:

€4,05 por cada dia efectivo de trabalho, de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009;

€4,15 por cada dia efectivo de trabalho, de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2010.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 27.^a

Férias

1 — A todos os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo serão concedidos, sem prejuízo da retribuição normal por inteiro, 22 dias úteis de férias.

2 — A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ao serviço 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 — As faltas justificadas previstas nas alíneas a), b), c), d) e e) do n.º 2 da cláusula 50.^a e as motivadas para cumprimento de obrigações legais que não derivem de factos imputáveis ao trabalhador ou a terceiros que o deva indemnizar pelos prejuízos sofridos.

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

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

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

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

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

9 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados, se os trabalhadores nisso estiverem interessados.

10 — O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e fixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

11 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da cooperativa será concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

12 — Os trabalhadores abrangidos 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.

Cláusula 28.^a

Encerramento para férias

1 — A cooperativa pode encerrar total ou parcialmente, durante pelo menos 15 dias consecutivos entre 1 de Maio e 31 de Outubro, e ainda por período inferior a 15 dias consecutivos, fora daquele período, entre 1 de Maio e 31 de Outubro, mediante parecer favorável das estruturas sindicais representativas dos trabalhadores.

2 — Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da cooperativa ou estabelecimento não prejudica o gozo efectivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

3 — Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondentes à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias, ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

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

Cláusula 29.^a

Subsídio de férias

Além da retribuição mencionada na cláusula 27.^a os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias no montante igual ao dessa retribuição, o qual deverá ser pago antes do início do período de férias.

Cláusula 30.^a

Interrupção, alteração e acumulação de férias

1 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da cooperativa determinarem o adiamento ou interrupção das férias a iniciar ou já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado, pela cooperativa, 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 que o trabalhador tenha direito.

3 — Não é permitido acumular férias de dois ou mais anos, salvo o regime estabelecido na lei.

4 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade empregadora seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à cooperativa, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no n.º 6 da cláusula 42.^a

Cláusula 31.^a

Violação do direito a férias

A cooperativa que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente a férias que deixou de gozar, e que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 32.^a

Licença sem retribuição

1 — A cooperativa pode conceder ao trabalhador, mediante pedido deste por escrito, licença sem retribuição.

2 — O período de licença sem retribuição concedido nos termos do número anterior conta-se para efeitos de antiguidade.

Cláusula 33.^a

Definição de falta

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

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

Cláusula 34.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas durante 15 dias seguidos por altura do casamento;

b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, sogros, genros, noras padrastrós e enteados, durante cinco dias consecutivos;

c) Falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, cunhados, irmãos ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação, durante dois dias consecutivos;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei vigente;

e) As motivadas por impossibilidade de prestação do trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos da lei vigente e deste CCT;

g) 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;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei vigente;

i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

k) As que por lei forem como tal justificadas.

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

a) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;

b) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea l) do n.º 2 da presente cláusula, quando superiores a 30 dias por ano.

4 — No caso previsto na alínea i) do n.º 2 da presente cláusula, 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 48 horas.

5 — São consideradas injustificadas todas as não previstas nos números anteriores.

Cláusula 35.^a

Comunicação e prova de falta

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

2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

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

4 — O empregador pode exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

5 — A apresentação das provas necessárias nunca poderá ultrapassar cinco dias úteis após a comunicação verbal ou escrita das faltas.

6 — O não cumprimento por parte do trabalhador do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas, salvo se tal facto não lhes for imputável.

Cláusula 36.^a

Efeitos das faltas

1 — As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, excepto na retribuição e nos termos previstos neste CCT.

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

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

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

5 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perdas 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 37.^a

Licença sem retribuição

1 — O empregador pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

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

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

4 — O trabalhador beneficiário mantém o direito ao lugar.

5 — A licença caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado,

salvo se a mesma tiver sido concedida especificamente para esse fim.

Cláusula 38.^a

Impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar coma categoria, antiguidade e demais regalias que por este ACT lhe estavam a ser atribuídas.

2 — É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviços por detenção ou prisão preventiva enquanto não for proferida sentença com trânsito em julgado.

3 — Os trabalhadores terão direito às retribuições normais relativas ao período fixado no número anterior desde que se prove, por sentença, ter o facto criminoso sido praticado por aliciamento do empregador.

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

5 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torna certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis sobre previdência.

Cláusula 39.^a

Cessaçã o do impedimento prolongado

1 — Terminado o impedimento prolongado, o trabalhador deve, dentro de oito dias, apresentar-se ao empregador para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se não lhe for possível, por motivo comprovado, apresentar-se nesse prazo.

2 — O trabalhador retomar á o serviço nos oito dias subsequentes à sua apresentação, em dia a indicar pelo empregador, de acordo com as conveniências do serviço, ressalvando a existência de motivos atendíveis que impeçam a comparência no prazo previsto.

3 — Se o empregador se opuser a que o trabalhador retome o serviço no prazo de oito dias a contar a partir da data da sua apresentação, terá de indemnizá-lo por despedimento, salvo se este, de acordo com a legislação em vigor, tiver optado pela sua reintegração na empresa.

CAPÍTULO VII

Cessaçã o do contrato de trabalho

Cláusula 40.^a

Cessaçã o do contrato de trabalho

1 — É proibido o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

2 — O presente capítulo rege-se pelo disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, nomeadamente quanto aos assuntos a seguir discriminados:

a) Secção I, «Disposições gerais sobre cessaçã o de contrato de trabalho»;

b) Secção II, «Caducidade de contrato de trabalho»;

c) Secção III, «Revogaçã o de contrato de trabalho»;

d) Secção IV, «Despedimento por iniciativa do empregador»;

Divisão I, «Despedimento por facto imputável ao trabalhador»;

Divisão II, «Despedimento colectivo»;

Divisão III, «Despedimento por extinçã o de posto de trabalho»;

Divisão IV, «Despedimento por inadaptaçã o»;

e) Secção V, «Cessaçã o de contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador».

Cláusula 41.^a

Despedimento de representantes dos trabalhadores

1 — O despedimento de representantes dos trabalhadores fica sujeito ao disposto nas alíneas seguintes, durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após o seu termo:

a) Elaborado o processo disciplinar nos termos da lei, o despedimento só pode ter lugar por meio de acção judicial se contra ele se tiver pronunciado o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores, no caso de se tratar de um seu membro, ou a associação sindical, no caso de se tratar de um membro dos seus corpos gerentes ou de delegado sindical;

b) Neste último caso, a nota de culpa e a cópia do processo disciplinar serão enviadas ao sindicato em que o trabalhador se encontra inscrito, para o efeito de emissão do respectivo parecer;

c) A suspensão preventiva de representantes dos trabalhadores deve ser comunicada por escrito à respectiva comissão de trabalhadores, ao sindicato em que esteja inscrito e à inspecção do trabalho da respectiva área.

2 — Enquanto durar a suspensão preventiva, o empregador não pode, em nenhum caso, impedir ou dificultar o exercício das funções para que foram eleitos.

3 — O empregador quando sem justa causa despedir um trabalhador que exerça funções de dirigente ou de delegado sindical ou que haja exercido há menos de cinco anos, com início em data posterior a 25 de Abril de 1974, pagará ao mesmo uma indemnização correspondente ao triplo do previsto na cláusula 54.^a e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

4 — O trabalhador despedido pode optar pela reintegração na empresa, recebendo todos os vencimentos, gratificações, subsídios ou abonos que teria auferido até à data da reintegração e conservando todos os restantes direitos emergentes do contrato de trabalho como se ele nunca tivesse sido extinto.

CAPÍTULO VIII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 42.^a

Parentalidade

1 — A maternidade e paternidade constituem valores sociais eminentes.

2 — Os trabalhadores têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação ao exercício da parentalidade.

3 — Em tudo o mais aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Cláusula 43.^a

Trabalho de menores

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Cláusula 44.^a

Trabalhador-estudante

1 — Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com a duração igual ou superior a seis meses.

2 — A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano lectivo anterior.

3 — Em tudo o mais aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

CAPÍTULO IX

Actividade sindical na empresa

Cláusula 45.^a

Actividade sindical na empresa

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Cláusula 46.^a

Quotização sindical

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

CAPÍTULO X

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 47.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

O empregador cumprirá e fará cumprir a legislação vigente sobre segurança, higiene e saúde no local de trabalho, de acordo com as normas estabelecidas nas Leis n.ºs 99/2003, de 27 de Agosto, e 35/2004, de 29 de Julho.

Cláusula 48.^a

Medicina do trabalho

1 — O empregador manterá em funcionamento um serviço médico do trabalho, de acordo com as disposições legais.

2 — Excepto no acto de admissão, o empregador tomará as providências necessárias para que os trabalhadores apre-

sentem o boletim de sanidade nos termos da lei, assumindo os encargos com a obtenção da microrradiografia, boletim de sanidade e tempo despendido pelo trabalhador.

3 — Compete, em especial, aos médicos do trabalho:

a) Realizar exames médicos de admissão, bem como exames periódicos especiais aos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os menores e os trabalhadores por qualquer modo diminuídos;

b) Os resultados da inspecção referida na alínea anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria;

c) Vigiar a adaptação dos trabalhadores no seu trabalho, bem como a sua readaptação profissional, quando for caso disso;

d) Aconselhar os responsáveis pelos serviços na reclassificação dos trabalhadores;

e) Velar e inspeccionar periodicamente as condições de higiene nos locais de trabalho e instalações anexas;

f) Fomentar a educação do pessoal em matéria de saúde, higiene e segurança, ministrando os conselhos necessários.

4 — Não é permitido ao médico do trabalho exercer a fiscalização das ausências dos trabalhadores ou servir de perito ou testemunha dos processos judiciais que envolvam assuntos da sua profissão e ponham em confronto os interesses do empregador e dos trabalhadores.

Cláusula 49.^a

Seguros

1 — Em caso de baixa por acidente de trabalho, o empregador procederá, no fim de cada mês, ao pagamento integral do vencimento auferido à data da baixa, devendo o profissional em causa fazer-lhe entrega das verbas que receber da companhia seguradora.

2 — O empregador fará um seguro que cubra os acidentes ocorridos no trajecto da residência para o local de trabalho, ou vice-versa, por motivo de serviço.

CAPÍTULO XI

Comissão paritária

Cláusula 50.^a

Comissão paritária

1 — É criada, ao abrigo da legislação em vigor, um comissão paritária, não apenas para interpretação e integração de lacunas deste CCT mas também como organismo de conciliação dos diferendos entre o empregador e os trabalhadores.

2 — A comissão paritária é constituída por:

a) Um membro efectivo e outro suplente em representação da ASCOOP;

b) Um membro efectivo e outro suplente em representação do SETAA;

c) Os sindicatos não previstos na composição da comissão e outorgantes do presente CCT serão sempre chamados quando se trate de assuntos relacionados com os seus associados.

3 — Na sua função de interpretar e integrar lacunas, é exigível a presença de 50 % do número total dos membros efectivos. Na sua função conciliatória, a comissão pode reunir apenas com dois membros, um de cada parte.

4 — As reuniões da comissão realizar-se-ão na sede da ASCOOP ou na do SETAA.

5 — As reuniões serão convocadas a pedido dos interessados, mas a convocatória será feita pela secretaria do empregador, com a antecedência mínima de 15 dias, devendo ser acompanhada de elementos suficientes para que os representantes se possam documentar.

6 — Em casos reconhecidamente urgentes, a convocatória pode ser feita ou acordada telefonicamente.

7 — No prazo de 30 dias após a publicação do CCT, as partes indicarão os seus representantes.

Cláusula 51.^a

Deliberações

As deliberações tomadas por unanimidade dos presentes, no âmbito da comissão paritária, consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste CCT e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas de trabalho.

CAPÍTULO XII

Sistema de mediação laboral

Cláusula 52.^a

Princípio geral

Sem prejuízo do disposto no capítulo anterior «Comissão paritária», as partes aceitam, quando o considerem adequado, utilizar o sistema de mediação laboral em momento prévio a qualquer outro meio de resolução de conflitos, para qualquer litígio laboral decorrente do presente ACT ou em relação ao mesmo, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis ou não resultem de acidentes de trabalho.

CAPÍTULO XIII

Direito à informação e consulta

Cláusula 53.^a

Princípio geral

1 — As partes outorgantes do presente CCT comprometem-se a prestar mutuamente e em tempo útil toda a informação possível que permita aprofundar o conhecimento da realidade sectorial, das implicações e impacte das normas contratuais estabelecidas e aferir o respectivo cumprimento e adequações.

2 — As partes outorgantes do presente CCT reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre as entidades directa ou indirectamente outorgantes deste CCT e accionar em tempo útil a consulta prévia e participações dos agentes sociais intervenientes neste sector.

Cláusula 54.^a

Informação e consulta

1 — As adegas cooperativas filiadas e a ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal na qualidade de outorgante deste CCT, asseguram aos representantes dos trabalhadores ao seu serviço — delegados sindicais do sindicato outorgante deste CCT, o direito à informação e consulta, nos termos da Directiva Comunitária n.º 2002/14/CE, de 11 de Março, transposta para a legislação nacional através do Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

2 — As partes outorgantes deste CCT acordarão durante a sua vigência a metodologia para a criação da instância de informação e consulta.

CAPÍTULO XIV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 55.^a

Casos omissos

Todos os casos omissos neste contrato serão regidos pelas leis gerais de trabalho.

Cláusula 56.^a

Complemento de pensão por invalidez

1 — No caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta para o trabalho habitual e proveniente de acidentes de trabalho ou doenças profissionais adquiridas ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2 — Se a remuneração da nova função acrescida da pensão relativa à incapacidade for inferior à retribuição auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

3 — Caso a entidade patronal não proceda à reconversão do trabalhador, pagará a diferença entre a remuneração auferida à data da baixa e a soma das pensões por invalidez, reforma ou qualquer outra que seja atribuída aos trabalhadores em causa.

4 — A reconversão em caso algum poderá ser feita para funções, embora compatíveis com as diminuições verificadas, que diminuam o trabalhador na sua dignidade social ou profissional.

Cláusula 57.^a

Complemento do subsídio por acidente de trabalho

Em caso de incapacidade temporária por acidente de trabalho adquirido ao serviço compete à entidade patronal repor o vencimento até perfazer a sua totalidade de retribuição mensal, no caso de as companhias seguradoras o não fazerem, até ao limite de quatro meses.

Cláusula 58.^a

Garantia de manutenção de regalias

1 — As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente CCT relativamente

a todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis, que ficam integralmente revogados.

2 — Da aplicação do presente CCT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, diuturnidades, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticadas pelo empregador.

ANEXO I

Categorias profissionais

Grupo A — Trabalhadores de armazém

Adegueiro. — É o trabalhador que numa adega cooperativa é responsável pela adega e por todas as operações nela realizadas.

Ajudante de adegueiro. — É o trabalhador que coadjuva o adegueiro e o substitui nos impedimentos.

Ajudante de controlador de qualidade. — É o trabalhador que coadjuva o controlador de qualidade e substitui nas ausências.

Ajudante de encarregado de armazém. — É o trabalhador que colabora com o encarregado de armazém coadjuvando-o na execução das tarefas que lhe são atribuídas e substituindo-o nas suas ausências e impedimentos.

Controlador de qualidade. — É o trabalhador que nos armazéns presta assistência técnica aos diversos serviços, designadamente de engarrafamento, e realiza inspecções sobre a qualidade do trabalho executado produtividade atingida. Verifica a qualidade dos materiais utilizados, submetendo-os a exames minuciosos, servindo-se de instrumentos de verificação e medida e observando a forma de cumprimento das normas e produção da empresa; regista e transmite todas as anomalias encontradas, a fim de se efectuarem correcções ou apurarem responsabilidades.

Distribuidor. — É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que organiza, dirige e coordena, segundo especificações que lhe são fornecidas, os diversos trabalhos de um armazém de vinhos, orientando os profissionais sob as ordens estabelecendo a forma mais conveniente para utilização da mão-de-obra, instalações e equipamentos, controla e regista o movimento e mantém actualizado o registo de mercadorias.

Encarregado geral de armazém. — É o trabalhador que organiza, dirige e coordena a actividade dos encarregados de armazém que estão sob as suas ordens.

Enólogo. — É o trabalhador que interpreta projectos e outras especificações técnicas, de forma a identificar os dados necessários ao trabalho a realizar; coordena equipas de trabalho; planifica, coordena e executa as tarefas necessárias à instalação da vinha; executa e coordena as operações inerentes à cultura da vinha; prepara e higieniza as instalações e equipamentos de vindima e de recepção das uvas na adega; executa as operações relativas ao controlo de maturação e recepção das uvas, vinificação e clarificação dos mostos, estabilização, envelhecimento e engarrafamento dos vinhos e ao fabrico de outros produtos derivados de uva; efectua análises organolépticas e laboratoriais de controlo de maturação das uvas, fermentação dos mostos, conservação e evolução/envelhecimento dos

vinhos; respeita a legislação em vigor no sector vinícola, bem como as normas de qualidade e de SHST; aplica estratégias de vendas; regula e maneja equipamento vitivinícola, zelando pela sua manutenção.

Estagiário (Enólogo). — É o trabalhador que realiza um estágio de aptidão às funções de enólogo.

Operador(a) de enchimento/engarrafador(a). — É a trabalhadora que procede ao engarrafamento de vinhos por processos manuais ou mecânicos e aos serviços complementares de armazém.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que recebe e entrega os produtos destinados aos associados, sem prejuízo de outras funções.

Operador de máquinas. — É o trabalhador que predominantemente opera e vigia o funcionamento de empilhadores, instalações de refrigeração, pasteurização, centrifugação, gaseificação, filtros, esmagamento, prensagem e outras inerentes à transformação.

Preparador de vinhos espumosos. — É o trabalhador que extrai o depósito acumulado sobre a rolha no decurso da preparação dos vinhos espumosos.

Preparador de vinhos/vinagres/licores — É o trabalhador que prepara os vinhos e procede à constituição de lotes a partir de especificações recebidas; procede à trasfega do vinho e enche vasilhames através do sistema de bombagem ou outro; prepara os vinhos, passando, misturando e dissolvendo os ingredientes adequados, a fim de obter o produto com as características requeridas; efectua lotes de vinho de acordo com as especificações recebidas, procedendo às ligações necessárias e accionando o sistema de bombagem a fim de misturar as quantidades dos diferentes tipos de vinho; verifica o indicador/medidor de capacidade, a fim de se verificar das quantidades de vinho trasfegados; colhe amostras dos diferentes lotes e envia-as à sala de provas e ou laboratório a fim de serem submetidas a prova e analisadas; lava o equipamento, utilizando materiais adequados.

Profissional de armazém. — É o trabalhador que procede às operações necessárias à recepção, manuseamento e expedição de vinhos e serviços complementares de armazém.

Grupo B — Tanoeiros

Ajudante de encarregado de tanoaria. — É o trabalhador que colabora com o encarregado, coadjuvando-o na execução de tarefas que lhe são atribuídas e substituindo-o na ausência ou impedimento.

Barrileiro. — É o trabalhador que após o período de aprendizagem terá de construir vasilhas de capacidade inferior a 300 l, com madeira devidamente aparelhada que lhe é entregue.

Construtor de tonéis e bolseiros. — É o trabalhador que especificamente é responsável pela construção de tonéis e bolseiros, segundo as necessidades de capacidade da empresa.

Encarregado de tanoaria. — É o trabalhador que na dependência do mestre de oficinas, quando ele existir, orienta o trabalho dos tanoeiros.

Mestre de oficina. — É o trabalhador que superintende em todos os serviços na oficina, devendo dar a sua opinião na escolha de materiais inerentes ao ofício.

Tanoeiro de 1.^a — É o trabalhador responsável pela construção de vasilhas até 800 l, com acabamentos perfeitos, estanques e sem nós e repasses; emenda a madeira que se parta durante a construção ou que se estrafie. Faz acenos de medição, quando não corresponda às medidas exigidas.

Tanoeiro de 2.^a — É o trabalhador que executa as mesmas funções do tanoeiro de 1.^a, embora se exigência da mesma produção e perfeição. A actividade deve ser predominante de aperfeiçoamento para tanoeiro de 1.^a

Trabalhador não diferenciado. — É o trabalhador que faz o arrumo da tanoaria, procedendo à lavagem e limpeza do vasilhame novo ou reparado.

Grupo C — Manutenção

Carpinteiro de embalagens ou caixoteiro. — É o trabalhador que fabrica diversos tipos de embalagens de madeira, escolhe, serra e trabalha a madeira segundo as medidas ou formas requeridas, montas as partes componentes e liga-as por pregagem ou outro processo e confecciona ou coloca tampas. Por vezes emprega na confecção das embalagens material derivado de madeira ou cartão.

Lubrificador. — É o profissional que predominantemente 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.

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

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

Serralheiro. — É o trabalhador que presta assistência às máquinas, e nomeadamente monta, repara e conserta máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos.

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

Grupo D — Motoristas e garagens

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxilia-lo na manutenção e limpeza do veículo, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo de carga e procede à sua entrega nos domicílios, podendo ainda fazer a cobrança das mercadorias.

Motorista (pesados ou ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação do veículo e pela carga que transporta. Procede à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e do estado e pressão dos pneumáticos. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar as cargas e descargas e arrumação das mercadorias transportadas. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes.

Servente de viaturas de carga. — É o trabalhador que carrega e descarrega as mercadorias transportadas nos veículos de carga e faz entregas de volumes nos locais indicados pela firma.

Grupo E — Fogueiros

Chegador. — É o trabalhador também designado por «ajudante» ou «aprendiz de fogueiro» que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogueiro, assegura o abastecimento de combustível sólido ou líquido para os geradores de vapor de carregamento manual ou automático e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente as funções, nos termos do artigo 14.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro.

Fogueiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido no Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza do tubular de fornalhas e condutas, devendo, ainda, providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

Grupo F — Trabalhadores químicos

Analista principal. — É o trabalhador que executa análises quantitativas e qualitativas que exigem conhecimentos técnicos elevados no domínio da química laboratorial ou industrial. Ensaia e determina os tratamentos físico-químicos a fazer aos vinhos e seus derivados.

Analista (químicos). — É o trabalhador que efectua experiências, análises simples e ensaios físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedade de matérias-primas e ou produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação.

Estagiário (analista químicos). — É o trabalhador que realiza um estágio de aptidão às funções de analista.

Preparador (químicos). — É o trabalhador que colabora na execução de experiência, análises e ensaios químicos e físico-químicos sob orientação de um assistente analista, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações, zelando pela manutenção e conservação de equipamentos e executando outras tarefas acessórias.

Grupo G — Trabalhadores técnicos de vendas e caixeiros

Caixeiro(a). — É o(a) trabalhador(a) com condições de chefia habilitado a desempenhar em absoluto todas as funções que, segundo o uso e costumes, são inerentes a tal categoria.

Caixeiro(a)-ajudante. — É o(a) trabalhador(a) que, terminado o período de aprendizagem, estagia para caixeiro.

Caixeiro(a)-chefe de secção. — É o(a) trabalhador(a) que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas numa secção do estabelecimento com um mínimo de três profissionais.

Caixeiro(a)-encarregado(a). — É o(a) trabalhador(a) que substitui o patrão ou gerente comercial, na ausência destes, e se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal.

Promotor(a) de vendas. — É o(a) trabalhador(a) que promove vendas sem as concretizar, colaborando em exposições ou outras formas de promoção.

Vendedor(a). — É o(a) trabalhador(a) que diligencias e realiza as vendas fora do estabelecimento e envia relatórios sobre as vendas efectuadas, podendo ter as seguintes designações; caixeiro de praça, se actua na área do concelho onde se encontra instalada a sede ou delegação da empresa a que se encontra adstrito e conselhos limítrofes; caixeiro-viajante, se actua numa zona geográfica determinada, fora daqueles concelhos.

Grupo H — Serviços administrativos e auxiliares

Categorias e definição

Analista de sistemas. — É o(a) trabalhador(a) que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informática, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis, e consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático da informação; examina os dados obtidos e determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara organigramas e outras especificações para o programador; efectua testes, a fim de se certificar se, o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista, e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode corrigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático da informação.

Assistente administrativo(a). — É o(a) trabalhador(a) que utiliza processos e técnicas de natureza administrativa e comunicacional, pode utilizar meios informáticos e assegura a organização de processos de informação para decisão superior.

Caixa. — É o(a) trabalhador(a) que tem a seu cargo as operações de caixa e o registo do movimento relativo a transacções da caixa e o registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os subscritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos designados a serem depositados e tomar disposições necessárias para os levantamentos.

Chefe de departamento, chefe de divisão e chefe de serviços. — É o(a) trabalhador(a) que dirige ou chefia um sector dos serviços; são equiparados a esta categoria os trabalhadores que exerçam as funções de técnicos de contas e tenham sido indicados, nessa qualidade, à Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Chefe de secção ou chefe de vendas. — É o(a) trabalhador(a) que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige um departamento de serviço.

Cobrador(a). — É o(a) trabalhador(a) que, normal e predominantemente, efectua, fora do escritório, recebimentos, pagamentos e depósitos.

Contabilista/técnico de contas. — É o(a) trabalhador(a) que organiza os serviços de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e ao cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona os registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento; elabora e certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Continuo(a). — É o(a) trabalhador(a) que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informa-los: fazer recados, estampilhar e entregar correspondência e executar diversos serviços análogos.

Correspondente em línguas estrangeiras. — É o(a) trabalhador(a) que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes o seguimento apropriado; lê e traduz, se necessários, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as; pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

Director(a) de serviços ou chefe de escritório. — É o(a) trabalhador(a) que superintende em todos os serviços de escritório.

Escriturário(a). — É o(a) trabalhador(a) que executa varias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos manualmente ou à máquina, dando-lhes seguimento apropriado; tira notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem, examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas, recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informações da direcção, atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia,

escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode efectuar fora do escritório serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento em tribunais ou repartições públicas.

Estagiário(a). — É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o escriturário ou se prepara para esta função.

Guarda. — É o(a) trabalhador(a) maior de 21 anos de idade, que assegura a defesa e conservação das instalações e de outros valores que lhe sejam confiados.

Guarda-livros. — É o(a) trabalhador(a) que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou espaciais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências; pode preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e a escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Operador(a) de computador. — É o(a) trabalhador(a) que trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas; faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos e verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes, executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

Porteiro(a). — É o(a) trabalhador(a) que 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 controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da recepção da correspondência.

Programador(a). — É o(a) trabalhador(a) que tem a seu cargo o estudo e programação dos planos dos computadores e das mecanográficas.

Secretário(a) de direcção. — É o(a) trabalhador(a) que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, compete-lhe, normalmente, as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias-gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

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

Telefonista. — É o(a) trabalhador(a) que presta serviço numa central telefónica, transmite aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Tesoureiro(a). — É o(a) trabalhador(a) que dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com os livros indicam; pode, por

vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Grupo I — Técnicos agrários

Engenheiro técnico agrário. — É o trabalhador que exerce dentro da empresa as funções compatíveis e correspondentes às suas habilitações específicas.

Técnico estagiário. — É o trabalhador no primeiro ano da actividade.

ANEXO II

Condições de admissão e acessos

A) Trabalhadores de armazém

1 — Condições de admissão: idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Dotações mínimas:

2.1 — 1 trabalhador com a categoria de encarregado geral de armazém nas empresas em que haja 30 ou mais trabalhadores de armazém.

2.2 — Um ajudante de encarregado de armazém por cada grupo de 10 trabalhadores de armazém.

2.3 — Por cada dois ajudantes de encarregado de armazém.

2.4 — Um trabalhador com a categoria de encarregado de armazém quando existam cinco ou mais trabalhadores de armazém.

3 — Acesso:

3.1 — O profissional de armazém maior de 18 anos de idade terá um período de adaptação de um ano, incluindo o período experimental.

3.2 — Se o profissional de armazém vier de outra empresa deste sector onde já tiver adquirido a categoria máxima de profissional de armazém, esse período de adaptação será reduzido a seis meses. Para beneficiar dessa redução terá de fazer prova, no momento da alteração, dessa anterior situação, mediante apresentação de documento comprovativo, em duplicado, ficando este na posse do trabalhador depois de assinado pela entidade patronal.

3.3 — Se o profissional de armazém, ao fazer os 18 anos de idade, ainda não tiver 1 ano de casa, terá completar o tempo suficiente para um ano, o qual funcionará como período de adaptação.

3.4 — Operador(a) de enchimento/engarrafador(a) terá um período de adaptação de 6 meses, incluindo o período experimental, contando-se para este efeito o tempo de serviço noutra empresa do sector, nos termos do n.º 2.

B) Engenheiros técnicos agrários

1 — Definição:

1.1 — É todo o profissional de engenharia, bacharel ou equiparado, diplomado com curso superior de engenharia nos vários ramos das ciências agrárias, em escolas nacionais e estrangeiras oficialmente reconhecidas e habilitado a estudar, coordenar, investigar, orientar e executar acções no campo da engenharia agrária, distribuídas pelos seguintes sectores de actividade, em conformidade com o estabelecido na classificação nacional de profissões: engenharia agrícola, produção florestal, actividade técnico-comercial, tecnologia dos produtos alimentares.

2 — A definição das funções técnicas e hierárquicas deve ter como base o nível técnico da função e o nível da responsabilidade.

2.1 — Consideram-se quatro graus, sendo apenas diferenciados pelo vencimento.

2.2 — A admissão dos bacharéis em Engenharia é feita pelo grau I que é considerado complemento de formação académica.

2.3 — A permanência máxima nos graus I, II e III é de três anos, findos os quais é automaticamente promovido ao grau imediatamente superior.

2.4 — No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior.

3 — Preenchimento de lugares e cargos:

3.1 — Aos profissionais de engenharia será sempre exigida carteira profissional, diploma ou documento equivalente, no acto da sua admissão.

3.2 — Os profissionais de engenharia devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar, sem prejuízo de, inicial e transitivamente, desempenharem funções de menor responsabilidade. A classificação nos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva.

3.3 — O preenchimento de lugares e cargos pode ser efectuado por:

- a) Admissão;
- b) Mudança de carreira;
- c) Nomeação;
- d) Readmissão.

A admissão não pode prejudicar em caso nenhum o preenchimento de lugares por qualquer dos processos referidos nas alíneas b), c) e d). O preenchimento de lugares e cargos obrigam a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar.

3.4 — Nos provimentos de lugares e cargos atender-se-á obrigatoriamente à possibilidade de os trabalhadores interessados já ao serviço da empresa adquirirem a habilitação necessária mediante frequência de cursos de reciclagem. Observadas as condições descritas e perante a necessidade de recrutamento externo recorrer-se-á às listas de desempregados existentes no respectivo organismo sindical e nos organismos oficiais, ela ordem indicada, prevalecendo, no entanto, os critérios de avaliação de capacidade da empresa.

3.5 — Em igualdade de circunstâncias básicas, as condições de preferência de preenchimento de lugares e cargos são, pela ordem indicada, as seguintes:

- a) Estar ao serviço da empresa;
- b) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
- c) Competência profissional específica para o desempenho das funções correspondentes ao lugar a preencher;
- d) Antiguidade na função anterior.

Sempre que o número de candidatos a determinado lugar seja superior ao número de profissionais de engenharia que a empresa pretende admitir, terão preferência os candidatos com maior experiência profissional no ramo pretendido independentemente da idade da prevalência referida no n.º 3.4.

C) Trabalhadores administrativos

1 — Condições de admissão:

1.1 — Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 16 anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais, ou, o curso geral dos liceus, o curso geral de administração e comércio, os cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior a aqueles e que preparem para o desempenho de funções comerciais ou cursos equivalentes, excepto para aqueles que já exerciam a profissão à data da entrega em vigor deste contrato.

1.1 — A idade mínima de admissão de trabalhadores para desempenho de funções de caixa, cobrador e guarda é de 18 anos.

1.2 — A titularidade de certificado de aptidão profissional (CAP) constitui factor de preferência na admissão para assistente administrativo, técnico administrativo, técnico de contabilidade e técnico de secretariado.

1.3 — O empregador pode, no entanto, integrar em algumas das profissões referidas no número anterior trabalhador que não satisfaça os requisitos necessários, desde que exerça, actualmente as correspondentes funções e possua conhecimentos suficientes.

1.4 — A pessoa com deficiência tem preferência na admissão para profissões que elas possam desempenhar, desde que tenham as habilitações mínimas exigidas e estejam em igualdade de condições.

2 — Acessos:

2.1 — Nas profissões com duas ou mais categorias profissionais a mudança para a categoria imediatamente superior far-se-á após três anos de serviço na categoria anterior, sem prejuízo do disposto no n.º 3.

2.2 — Para efeitos de promoção do trabalhador, o empregador deve ter em conta, nomeadamente, a competência profissional, as habilitações escolares, a formação profissional e a antiguidade na categoria e na empresa.

2.3 — Após três anos numa das categorias de técnico, o empregador pondera a promoção do trabalhador, devendo, se for caso disso, justificar por que não o promove.

D) Caixeiros

1 — Condições de admissão: idade de 14 anos e habilitações mínimas legais.

2 — Dotações mínimas: um caixeiro-encarregado ou chefe de secção sempre que o número de profissionais no estabelecimento, ou secção, seja igual ou superior a três.

3 — Acesso:

3.1 — O praticante, logo que complete três anos de prática ou atinja 18 anos de idade, será promovido obrigatoriamente a caixeiro-ajudante.

3.2 — O caixeiro-ajudante, após dois anos de permanência nesta categoria, passará a caixeiro.

E) Fogueiros

1 — Condições de admissão: idade de 18 anos e habilitações mínimas legais.

2 — Dotações mínimas: havendo três ou mais trabalhadores fogueiros, um deles será classificado como encarregado.

3 — Aprendizagem e acesso:

3.1 — Os ajudantes ou aprendizes para ascenderem à categoria de fogueiro, terão de efectuar estágios de apren-

dizagem nos termos regulamentares os quais são de um, dois e quatro anos, em instalações de vapor de 3.^a, 2.^a e 1.^a categorias, respectivamente, e ser aprovados em exame.

F) Motoristas

1 — Condições de admissão: idade de 21 anos, ou emancipado, e as habilitações mínimas legais.

2 — Dotações especiais:

2.1 — Todo o motorista profissional, quando no exercício das suas funções em veículos de carga, terá de ser acompanhado por ajudante de motorista, sempre aquela solicite e o serviço o justifique.

G) Trabalhadores químicos

1 — Condições mínimas:

1.1 — Analista principal — curso de química laboratorial de instituto industrial ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

1.2 — Analista estagiário — curso auxiliar de laboratório químico de escola industrial ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

2 — Acesso:

a) Os trabalhadores admitidos para a categoria de estagiário passarão automaticamente à de analista findo o primeiro ano de serviço.

H) Trabalhadores electricistas

1 — Condições de admissão:

a) Idade de 14 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Dotações mínimas:

2.1 — Um chefe de equipa nos estabelecimentos com três ou mais oficiais electricistas.

2.2 — Um encarregado nas empresas que tiverem ao seu serviço cinco oficiais.

3 — Acesso:

3.1 — Nas categorias profissionais inferiores a oficial observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

a) Os pré-oficiais, após três períodos de oito anos de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

3.2 — a) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas com os cursos industriais de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros-electricistas da marinha de guerra portuguesa e cursos de mecânico electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial, 2.º período.

b) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão no mínimo, a categoria de pré-oficial, 1.º período.

4 — Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas:

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

4.2 — O trabalhador também pode recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços, quando não provenientes de superior habilitado com a categoria profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo electrónico.

I) Trabalhadores de tanoaria

1 — Condições de acesso:

a) Idade de 18 anos, com excepção dos aprendizes, que é de 15 anos, e habilitações mínimas legais.

2 — Dotações mínimas:

2.1 — 1 trabalhador com a categoria de mestre de oficina nas empresas em que haja 30 ou mais trabalhadores de tanoaria.

2.2 — Um trabalhador com a categoria de encarregado nas empresas em que haja cinco ou mais trabalhadores de tanoaria.

2.3 — 1 ajudante de encarregado de tanoaria por cada grupo de 10 trabalhadores de tanoaria.

2.4 — Havendo um só profissional tanoeiro, este terá obrigatoriamente a categoria de tanoeiro de 1.^a

3 — Aprendizagem e acesso:

3.1 — A duração da aprendizagem é de três anos, divididos para efeito de remuneração em três períodos anuais.

3.2 — As empresas obrigam-se a designar, de acordo com o órgão sindical que representar os trabalhadores do interior da empresa, um ou mais encarregados de aprendizagem e formação profissional, incumbidos de orientar e acompanhar a preparação profissional dos aprendizes.

3.3 — Os encarregados de aprendizagem e formação profissional deverão ser trabalhadores de reconhecida categoria profissional e moral, aprovados pelo sindicato.

3.4 — Em Outubro de cada ano, as empresas darão conhecimento ao sindicato dos programas de aprendizagem e formação profissional, bem como dos encarregados de aprendizagem designados nos termos do número anterior.

3.5 — Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um cerceado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem que já possui, com indicação do sector que a aprendizagem se verificou.

3.6 — O número total de aprendizes não poderão exceder 50% do número total de trabalhadores de cada profissão para a qual se preveja a aprendizagem, podendo, no entanto, haver sempre um aprendiz.

3.7 — Os aprendizes de tanoeiro, de serrador e de mecânico de tanoaria logo que completarem três anos de estágio passarão à categoria de tanoeiro de 2.^a, de serrador ou de mecânico de tanoaria, de acordo com o seu sector profissional, depois de aprovados em exame profissional para a respectiva categoria, feito perante um representante da entidade patronal e de um do sindicato e, ainda, um técnico escolhido de comum acordo, que funcionará como árbitro.

3.8 — Caso não obtenha aprovação nesse exame, o interessado terá um ano de aprendizagem, com vencimento de trabalhador não diferenciado, podendo então requerer novo exame no prazo de seis meses; três se a decisão do júri for novamente desfavorável, poderá ainda o trabalhador requerer um último exame no prazo de seis meses,

passando à categoria de trabalhador não diferenciado, caso não obtenha aprovação.

3.9 — O tanoeiro de 2.^a permanecerá durante um período nunca superior a dois anos naquela categoria, findo o qual será obrigatoriamente classificado como tanoeiro de 1.^a

3.10 — Poderão requerer exame para acesso à categoria imediata os aprendizes que se encontrem em condições para tal, mesmo antes de concluírem o tempo normal de aprendizagem.

ANEXO III

Retribuições mínimas mensais

Tabela salarial A

Serviços administrativos e auxiliares

Níveis	Categorias profissionais	Retribuição mínima mensal (euros)	
		De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009	De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2010
I	Analista de sistemas Director(a) de serviços ou chefe de escritório	896	903
II	Chefe de departamento/de divisão /de serviços Contabilista/técnico de contas Tesoureiro(a)	854	861
III	Chefe de secção ou chefe de vendas Guarda-livros Programador(a)	724	731
IV	Assistente administrativo Correspondente em língua estrangeira Secretário(a) de direcção	673	680
V	Caixa Estenodactilógrafo em língua estrangeira Primeiro-escriturário Operador de computadores de 1. ^a	652	659
VI	Cobrador Estenodactilógrafo em língua portuguesa Operador de computadores de 2. ^a (a) Segundo-escriturário Telefonista de 1. ^a	617	624
VII	Contínuo de 1. ^a Estagiário Guarda Porteiro Telefonista de 2. ^a (a)	518	525
VIII	Contínuo de 2. ^a (a) Servente de limpeza	460	485

(a) Decorridos dois anos serão promovidos a 1.^a

Tabela salarial B

Trabalhadores de armazém

Níveis	Categorias profissionais	Retribuição mínima mensal (euros)	
		De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009	De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2010
A	Analista principal (químicos) ... Engenheiro técnico agrário Enólogo	770	777
B	Caixeiro-encarregado Controlador de qualidade Encarregado geral de armazém Encarregado de tanoaria	715	722
C	Caixeiro-chefe de secção Mestre de oficina	691	698
D	Engenheiro técnico agrário — estagiário Enólogo (estagiário) Promotor de vendas Vendedor	669	676
E	Adegueiro Ajudante de controlador de qualidade Analista (químicos) Chefe de enchimento Encarregado de armazém Fogoeiro de 1. ^a Oficial electricista Serralheiro	627	634
F	Ajudante de adegueiro Ajudante de encarregado de armazém Ajudante de encarregado de tanoaria Fogoeiro de 2. ^a Motorista de pesados	575	582
G	Caixeiro Carpinteiro de embalagens ou caixoteiro Construtor de tonéis e balseiros Destilador Estagiário (analista químicos) ... Fiel de armazém Fogoeiro de 3. ^a Motorista de ligeiros Operador de máquinas Preparador químico Tanoeiro de 1. ^a Trolha ou pedreiro de acabamentos	535	542
H	Lubrificador Pré-oficial electricista Preparador de vinhos espumosos Preparador de vinhos/vinagres/licores	521	528

Níveis	Categorias profissionais	Retribuição mínima mensal (euros)	
		De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009	De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2010
I	Ajudante de motorista Barrileiro Chegador do 3.º ano Distribuidor Profissional de armazém (a) ... Servente de viaturas de carga ... Tanoeiro de 2.ª Trabalhador não diferenciado (tanoaria)	514	521
J	Caixeiro ajudante Chegador do 2.º ano Operador de enchimento/engarrador (a)	469	494

(a) O profissional de armazém quando no exercício de funções de destilador vencerá pelo grupo G.

Lisboa, 28 de Abril de 2010.

Pela ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do centro e Sul de Portugal:

António Jorge Bastos Gonçalves, presidente.
José Bernardo Nunes, tesoureiro.
José António Vicente Paulo, vogal.

Pelo SINTICABA — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins:

Manuel da Silva Faria, mandatário.

Depositado em 20 de Dezembro de 2010, a fl. 95 do livro n.º 11, com o n.º 229/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Contrato colectivo entre a APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro (administrativos).

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência, revisão e denúncia

Cláusula 1.ª

Âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho, adiante designado por CCT, que abrange a actividade da indústria de cerâmica, obriga, por um lado, as empresas que se dedicam no território nacional a esta actividade filiadas na APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica e, por outro, os trabalhadores de serviços (administrativos) ao seu serviço representados pela associação

sindicais outorgantes, FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro.

2 — A APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica integra os seguintes subsectores:

Cerâmica estrutural (telhas, tijolos, abobadilhas, tubos de grés e tijoleiras rústicas);
Cerâmica de acabamentos (pavimentos e revestimentos);
Cerâmica de louça sanitária;
Cerâmica utilitária e decorativa;
Cerâmicas especiais (produtos refractários, electrotécnicos e outros).

3 — A presente convenção colectiva abrange, no território nacional, 703 empregadores e 1690 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, revisão e denúncia

1 — O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses.

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

3 — A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses antes do termo da respectiva vigência e deve ser acompanhada de proposta negociada onde conste de forma clara a intenção de substituir o instrumento anterior.

4 — Entende-se por revisão do CCT a proposta da sua alteração, enviada à outra parte, contendo as cláusulas que se pretendem revogar ou alterar, mantendo-se as restantes cláusulas que não foram objecto de alteração ou revogação.

5 — Na resposta à proposta de revisão a outra parte poderá alargar o âmbito da revisão propondo a alteração ou revogação de outras cláusulas.

6 — Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para a celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

7 — A falta de resposta ou contraproposta, nos termos dos números anteriores, legítima a entidade proponente a requerer a conciliação.

CAPÍTULO II

Admissão, formação e carreira profissional

SECÇÃO I

Condições de admissão

Cláusula 3.ª

Condições de admissão

1 — Só poderão ser admitidos ao serviço das empresas os candidatos que possuam como habilitações o 9.º ano de escolaridade ou habilitação oficialmente reconhecida como

equivalente e a formação profissional eventualmente requerida para o seu exercício, com excepção das admissões para profissionais semiqualeificados ou não qualificados, para as quais são requeridas as habilitações mínimas legais.

2 — Também podem ser admitidos profissionais que já tenham exercido as respectivas funções e que disso façam prova.

Cláusula 4.^a

Condições específicas de admissão

1 — As condições específicas de admissão, no que respeita às exigências académicas e profissionais, são as que se encontram previstas no anexo II.

2 — São condições de preferência de admissão a formação profissional adequada ao posto de trabalho e a certificação profissional.

3 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT serão classificados, de harmonia com as suas funções definidas no anexo I, nas categorias ou profissões constantes do anexo III.

4 — Sempre que o exercício de determinada profissão se encontre legalmente condicionado à posse de carteira profissional ou título com valor legal equivalente, a sua falta determina a invalidade do contrato.

5 — Cessando a causa da invalidade durante a execução do contrato, este considera-se convalidado desde o início.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1 — Durante o período experimental qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, a empresa terá de dar um aviso prévio de 7 dias, sob pena de pagar ao trabalhador até ao final do período experimental acordado as respectivas remunerações.

3 — O período experimental corresponde ao período inicial da execução do contrato de trabalho, compreendendo as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste e desde que não excedam metade do período experimental.

4 — O período experimental tem a seguinte duração:

a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores, podendo alargar-se a 90 dias no caso de frequência de acções de formação profissional;

b) 120 dias para trabalhadores que exerçam funções altamente qualificadas ou funções de quadro médio ou de chefia directa;

c) 180 dias para os trabalhadores que exerçam funções de quadro superior ou de direcção.

5 — Para os contratos a termo certo de duração igual ou superior a seis meses, o período experimental é de 30 dias; para os contratos com prazo inferior a seis meses o período experimental é de 15 dias.

6 — Para os contratos a termo incerto, cuja duração se preveja não vir a ser superior a seis meses, o período experimental é de 15 dias.

7 — A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

8 — O período experimental pode ser excluído por acordo escrito das partes.

SECÇÃO II

Formação profissional e certificação

Cláusula 6.^a

Crédito de tempo e condições de aplicação

1 — O empregador reconhece a todos os trabalhadores o direito a 35 horas anuais de formação certificada.

2 — No caso da empresa não fornecer formação certificada, com a duração mínima referida no n.º 1, o trabalhador tem direito ao crédito referido nesse número, devendo a formação ter correspondência com a actividade prestada ou respeitar a qualificações nomeadamente em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou em línguas estrangeiras.

3 — O trabalhador pode acumular os créditos anuais de formação até o máximo de três anos, caso não seja assegurada pela empresa, para utilizar em cursos ou acções de formação, mediante comunicação prévia de 10 dias ou na data da sua admissão.

4 — O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efectivo.

5 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para a formação que não lhe tenha sido proporcionada.

Cláusula 7.^a

Trabalhadores-estudantes

Considera-se trabalhador-estudante aquele que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, em instituição de ensino, sendo o respectivo regime regulado pela legislação em vigor sobre esta matéria.

SECÇÃO III

Carreira profissional e mobilidade funcional

Cláusula 8.^a

Princípios gerais

1 — Os trabalhadores têm direito ao pleno desenvolvimento da respectiva carreira profissional.

2 — O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à categoria profissional ou profissão para que foi contratado no quadro das categorias profissionais previstas neste CCT e nos termos nele definidos.

3 — A definição de funções e as carreiras profissionais dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção são regulamentadas, respectivamente, no anexo I e no anexo II.

Cláusula 9.^a**Mobilidade funcional**

1 — Quando o interesse da empresa o exija pode encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada, desde que não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2 — A modificação substancial da posição do trabalhador é aferida tendo em consideração, designadamente, a sua posição hierárquica no contexto das empresas, as suas qualificações profissionais e demais aspectos relevantes com a sua actividade profissional.

3 — A limitação referida no número anterior poderá ser afastada desde que a empresa e o trabalhador acordem na realização de um período de formação ou de um estágio, especialmente orientado para habilitar o trabalhador no exercício de funções não previstas no objecto do seu contrato de trabalho ou que não lhe sejam afins.

Cláusula 10.^a**CrITÉrios para a progressão profissional**

1 — Constitui promoção a passagem do trabalhador a categoria ou escalão ou nível superiores da mesma profissão ou mudança para outra categoria profissional de natureza e hierarquia superiores a que corresponda um nível de retribuição mais elevado. A promoção designa-se por automática quando não resulte, da aplicação de critérios de avaliação, exame e escolha ou por mérito.

2 — Para efeitos de promoção são considerados os critérios previstos no anexo II, incluindo:

- a) A competência profissional;
- b) Maiores habilitações profissionais e académicas;
- c) A experiência profissional.

CAPÍTULO III

Vínculos contratuaisCláusula 11.^a**Contrato de trabalho a termo**

A celebração de contratos de trabalho a termo só é admitida para fazer face a necessidades temporárias da empresa que não possam ser satisfeitas por outra forma e apenas pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

Cláusula 12.^a**Comissão de serviço**

1 — Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes, de direcção dependentes da administração e as funções de secretariado pessoal relativas aos titulares desses cargos, bem como as outras previstas em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, cuja natureza também suponha, quanto aos mesmos titulares, especial relação de confiança.

2 — Gozam de preferência para o exercício dos cargos e funções previstos no número anterior os trabalhadores já ao serviço da empresa, vinculados por contrato de trabalho.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partesCláusula 13.^a**Princípios gerais**

1 — O empregador e o trabalhador, no cumprimento das respectivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, devem proceder de boa fé.

2 — Na execução do contrato de trabalho devem as partes colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

Cláusula 14.^a**Deveres da empresa**

São deveres da empresa:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, 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) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, 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 estabelecimentos, 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) Enviar por qualquer meio apropriado aos sindicatos, até ao dia 8 do mês seguinte àquele a que respeitam, o montante das quotas dos trabalhadores sindicalizados que, em declaração individual enviada à empresa, autorizem o seu desconto na retribuição mensal.
- l) Ministras acções de formação visando o desenvolvimento e a qualificação profissional dos trabalhadores, afectando, para o efeito, os recursos financeiros necessários;
- m) Permitir, nos termos desta convenção e da legislação em vigor, o acesso dos trabalhadores a cursos de formação profissional certificada, a frequência de acções de formação sindical certificada nas mesmas condições da anterior e o tempo indispensável para o tratamento administrativo do CAP com vista à sua obtenção.

Cláusula 15.^a**Deveres dos trabalhadores**

1 — São deveres do trabalhador:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a empresa, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam 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 da empresa 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 à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empresa;

g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

h) Cooperar, na empresa em geral, 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 e participar nas prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pela empresa;

j) Manter e aperfeiçoar permanentemente as aptidões profissionais e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

k) Frequentar as acções de formação profissional que a empresa promova ou subsidie.

2 — O dever de obediência, a que se refere a alínea *d)* do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pela empresa como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquela lhes forem atribuídos.

Cláusula 16.^a**Garantias dos trabalhadores**

É proibido à empresa:

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, neste CCT ou que tenha acordo do trabalhador;

e) Baixar a categoria do trabalhador para que foi contratado ou a que foi promovido, salvo nos casos em que tal é permitido e detém o consentimento do trabalhador;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e nesta convenção, ou quando haja acordo do trabalhador;

g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios da empresa ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ele indicada;

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

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar.

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Duração do trabalho

Cláusula 17.^a**Horário de trabalho**

1 — O período normal de trabalho tem a duração de 40 horas semanais e de 8 horas diárias de trabalho, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam em vigor ou que venham a ser acordados.

2 — O período normal de trabalho dos menores será reduzido em uma hora por dia.

Cláusula 18.^a**Alteração de horário de trabalho**

1 — As alterações de horário de trabalho devem ser afixadas com, pelo menos, sete dias de antecedência, implicando informação e consulta prévia aos trabalhadores abrangidos ou aos seus representantes.

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

Cláusula 19.^a**Intervalos de descanso**

1 — A jornada de trabalho diária deve ser interrompida por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2 — Por acordo entre o empregador e o trabalhador, o intervalo de descanso pode ser reduzido para 30 minutos.

Cláusula 20.^a**Isenção de horário de trabalho**

1 — Por acordo escrito, poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores no exercício de categorias de

administração, de direcção, de confiança, de fiscalização, ou de apoio a esses cargos e ainda os trabalhadores que exerçam actividade regular fora da empresa, sem controlo imediato da hierarquia.

2 — A retribuição da isenção de horário de trabalho será de acordo com o fixado na cláusula 59.ª da presente convenção.

SECÇÃO II

Trabalho suplementar

Cláusula 21.ª

Trabalho suplementar

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

2 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, por motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

3 — Não estão sujeitos à obrigação de prestação de trabalho suplementar os seguintes trabalhadores:

- a) Deficientes;
- b) Mulheres grávidas ou com filho(a) de idade inferior a 10 meses;
- c) Menores.

4 — O trabalho suplementar dá direito a uma remuneração especial, a qual será igual à remuneração normal acrescida das seguintes percentagens, também indicadas na cláusula 57.ª desta convenção:

- a) 70 % na 1.ª hora e 100 % nas restantes, se o trabalho for prestado em período diurno;
- b) 150 % se o trabalho for prestado em dia de descanso semanal, em dia de descanso complementar ou em dia feriado.

5 — Descanso compensatório:

a) A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador um dia de descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas, conforme o fixado no n.º 6 da cláusula 57.ª da presente convenção;

b) No caso de o trabalho suplementar ser prestado em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar nos três dias úteis seguintes.

Cláusula 22.ª

Condições de prestação de trabalho suplementar

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

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

Cláusula 23.ª

Limites à prestação de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar previsto no n.º 1 da cláusula anterior fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) 200 horas de trabalho por ano;
- b) 2 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.

2 — O trabalho suplementar prestado nos termos do n.º 2 da cláusula anterior não fica sujeito a quaisquer limites.

Cláusula 24.ª

Obrigatoriedade

Não se compreende na noção de trabalho suplementar a formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.

SECÇÃO III

Trabalho nocturno e trabalho por turnos

Cláusula 25.ª

Trabalho nocturno

1 — Considera-se período de trabalho nocturno, o compreendido entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — No entanto, no primeiro ano de vigência da presente convenção, manter-se-á ainda o conceito de trabalho nocturno como aquele que é prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

3 — Decorrido o primeiro ano de vigência, será considerado trabalho nocturno aquele que for prestado entre as 21 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

4 — A partir do terceiro ano será considerado trabalho nocturno só aquele que é prestado entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

5 — Não é permitida a prestação de trabalho nocturno por menores.

6 — Cada hora de trabalho nocturno será retribuída com um acréscimo de 25 % sobre a retribuição de uma hora de trabalho normal.

7 — No regime de turnos a retribuição especial pela prestação de trabalho em período nocturno já se considera incluída no próprio subsídio de turno.

Cláusula 26.ª

Trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos rotativos só poderão mudar de turno após o dia de descanso semanal.

2 — Os horários de turnos serão definidos por uma escala de serviço, devendo, na medida do possível, ser

organizada de acordo com os interesses e preferências manifestados pelos trabalhadores.

3 — No subsector da cerâmica estrutural, o regime de trabalho em três turnos ou de dois turnos total ou parcialmente nocturnos, confere ao trabalhador o direito a um subsídio mensal no montante de 25 % da retribuição base efectiva; o regime e trabalho de dois turnos de que apenas um é total ou parcialmente nocturno, confere ao trabalhador o direito a um subsídio mensal no montante de 15 % da retribuição base efectiva.

4 — Nos restantes subsectores, o regime de trabalho em três turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a um subsídio mensal igual a 34 % do valor da retribuição fixada para o grupo 7 da tabela salarial e o regime de trabalho em dois turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a um subsídio mensal igual a 19 % do valor da retribuição fixada para o grupo 7 da tabela salarial.

a) O regime de trabalho de horário fixo com folga alternada e rotativa confere ao trabalhador o direito a um subsídio mensal igual a 20 % do valor da mesma retribuição acima referida.

b) No subsector da cerâmica utilitária e decorativa o regime de trabalho em três turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a um subsídio mensal igual a 35 % do valor da retribuição fixada para o grupo 7 da tabela salarial e o regime de trabalho em dois turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a um subsídio mensal igual a 20 % do valor da retribuição fixada para o grupo 7 da tabela salarial.

5 — No trabalho em regime de turnos o trabalhador terá direito a um período mínimo de meia hora, por turno, para refeição, período que é considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho.

6 — Os trabalhadores que operem com equipamentos de trabalho contínuo não poderão abandonar o seu posto de trabalho sem serem rendidos, sob pena de incorrerem em ilícito disciplinar. Caso a rendição não se verifique à hora normal, a entidade patronal deverá promover, o mais rapidamente possível, a sua substituição.

7 — O horário de trabalho por turnos rotativos terá a duração de 40 horas semanais e obedecerá à escala que estiver organizada e em vigor em cada empresa.

8 — As empresas que sirvam refeições aos trabalhadores com horário normal, obrigam-se a servir, ao mesmo preço, uma refeição fria aos trabalhadores de turnos, bem como aos de horário fixo com folga alternada.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal

Cláusula 27.^a

Descanso semanal

São dois os dias de descanso semanal, sendo o domingo o dia de descanso obrigatório e o sábado o dia de descanso complementar, salvo no caso de regime de turnos de folga

rotativa em que os dias de descanso semanal complementar e obrigatório serão os que constam da respectiva escala.

SECÇÃO II

Feriados e suspensão ocasional do trabalho

Cláusula 28.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

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

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

3 — Além dos feriados previstos no n.º 1, são também considerados feriados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

4 — Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, pode ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem empregador e trabalhador.

Cláusula 29.^a

Concessão de dispensas

1 — A empresa pode conceder a título de dispensa genérica períodos totais ou parciais de tempo que antecedam ou precedam acontecimentos com significado religioso ou festivo.

2 — Como contrapartida da concessão de pontes, no início de cada ano, a empresa e os trabalhadores e ou as associações representativas poderão acordar o regime respectivo.

SECÇÃO III

Férias

Cláusula 30.^a

Direito a férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2 — O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes.

3 — O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e a assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade

peçoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

4 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador, a não ser na permuta de faltas com perda de retribuição por dias de férias até ao limite estabelecido na lei.

Cláusula 31.^a

Aquisição do direito a férias

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

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

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

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

Cláusula 32.^a

Duração do período de férias

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

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

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

a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;

b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;

c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

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

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

Cláusula 33.^a

Duração do período de férias nos contratos de duração inferior a seis meses

1 — O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

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

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

Cláusula 34.^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 a empresa e o trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes nas Regiões Autónomas ou no estrangeiro.

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

4 — Por acordo entre o trabalhador e o empregador os períodos de descanso compensatório ou os períodos resultantes de adaptabilidade de horário poderão ser gozados cumulativamente com as férias.

Cláusula 35.^a

Encerramento da empresa

1 — A empresa pode encerrar, total ou parcialmente, nos seguintes termos:

a) Encerramento até 15 dias consecutivos entre 1 de Maio e 31 de Outubro;

b) Encerramento por tempo superior a 15 dias consecutivos ou fora do período referido na alínea anterior, desde que com acordo da associação sindical outorgante do presente CCT;

c) Encerramento por tempo superior a 15 dias consecutivos entre 1 de Maio e 31 de Outubro, quando a natureza da actividade assim o exigir;

d) Encerramento durante as férias escolares do Natal, não podendo, todavia, exceder cinco dias úteis consecutivos.

2 — O encerramento da empresa não prejudica o gozo efectivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

3 — O encerramento total ou parcial da empresa deve ser comunicado aos trabalhadores até 31 de Março do ano a que se refere, a não ser que tal não seja justificadamente possível ou acordado nos termos da alínea b) do n.º 1 desta cláusula.

4 — O disposto nos números anteriores não pode prejudicar nenhum trabalhador de gozar um período mínimo de 10 dias úteis consecutivos de férias.

Cláusula 36.^a

Marcação do período de férias

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

2 — Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e a elaboração do respectivo mapa, entre 1 de Maio e 31 de Outubro, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores.

3 — A marcação do período de férias, de acordo com o número anterior, é feita segundo uma planificação que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos meses de Maio a Outubro por cada trabalhador, em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

4 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa deverá ser concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

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

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

Cláusula 37.^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 pelo empregador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

3 — Há lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 2 da cláusula anterior.

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

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

Cláusula 38.^a

Doença no período de férias

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

2 — Cabe ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, que podem decorrer em qualquer período, aplicando-se neste caso o n.º 3 da cláusula seguinte.

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.

4 — A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico designado pela segurança social, mediante requerimento do empregador.

Cláusula 39.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, 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 às férias nos termos previstos no n.º 2 da cláusula 31.^a

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

4 — Cessando o contrato após impedimento prolongado, o trabalhador tem direito a receber a retribuição de férias e respectivo subsídio:

- a) Correspondentes a férias vencidas e não gozadas;
- b) Proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 40.^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 — Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tem direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

Cláusula 41.^a

Violação do direito a férias

No caso da empresa obstar ao gozo de férias nos termos da presente convenção, o trabalhador receberá, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, devendo este período ser obrigatoriamente gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 42.^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 trabalhador, 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.

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 43.^a

Subsídio de férias

1 — Antes do início das férias, mesmo no caso de gozo interpolado, o empregador pagará a totalidade do subsídio de férias, cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

2 — No caso de gozo interpolado, o subsídio de férias será pago logo que o trabalhador goze pelo menos 10 dias úteis de férias, conforme disposto no n.º 2 da cláusula 60.^a desta convenção.

SECÇÃO IV

Faltas

Cláusula 44.^a

Noção 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.

3 — Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se 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 a um período de presença obrigatória dos trabalhadores.

Cláusula 45.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial aplicável;

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 e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei e nesta convenção colectiva;

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 do filho menor, incluindo matrículas e verificação do aproveitamento;

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;

h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

i) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 46.^a

Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1 — De acordo com a alínea *b)* do n.º 2 da cláusula 45.^a, o trabalhador pode faltar justificadamente no caso de faltas motivadas por falecimento de cônjuge, parentes ou afins:

a) Cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais e filhos, por parentesco ou adopção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras);

b) 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).

Aplica-se o disposto na alínea *a)* do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos da legislação em vigor.

2 — As faltas das alíneas *a)* e *b)* do n.º 1 e do n.º 2 desta cláusula entendem-se como dias completos a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do facto, acrescidos do tempo referente ao próprio dia em que tomou conhecimento, se receber a comunicação durante o período de trabalho.

Cláusula 47.^a

Comunicação das faltas

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

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

Cláusula 48.^a

Prova da falta justificada

1 — O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida no artigo anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

2 — A prova de situação de doença prevista na alínea *d*) do n.º 2 da cláusula 45.^a é feita por estabelecimento hospitalar ou por declaração do centro de saúde.

Cláusula 49.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3 — Nos casos previstos na alínea *d*) da cláusula 45.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4 — No caso previsto na alínea *h*) da cláusula 45.^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 48 horas.

Cláusula 50.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado 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 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a 30 ou 60 minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

SECÇÃO V

Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 51.^a

Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador

1 — Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto não imputável ao

trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente o serviço militar ou serviço cívico substitutivo, doença ou acidente.

2 — O contrato considera-se suspenso, mesmo antes de decorrido o prazo de um mês, a partir do momento em que seja previsível que o impedimento vai ter duração superior àquele prazo.

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

4 — O impedimento temporário por facto imputável ao trabalhador determina a suspensão do contrato de trabalho nos casos previstos na lei.

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

Cláusula 52.^a

Licença sem retribuição

1 — O empregador pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

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

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

a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim, nos últimos 24 meses;

b) Quando a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a três anos;

c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com uma antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;

d) Quando se trate de microempresa ou de pequena empresa e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;

e) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção, chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período da licença, sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa ou serviço.

3 — Para efeitos do n.º 2, considera-se de longa duração a licença superior a 60 dias.

4 — A concessão da licença determina a suspensão do contrato de trabalho, mantendo-se os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponha a efectiva prestação de trabalho, não tendo efeitos no decurso de prazo de caducidade o tempo de suspensão e não obsta a que qualquer das partes faça cessar o contrato nos termos gerais.

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

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

CAPÍTULO VII

RetribuiçãoCláusula 53.^a**Conceitos e princípios gerais**

1 — Considera-se retribuição tudo aquilo a que os trabalhadores têm direito, regular e periodicamente, como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição mínima mensal é a prevista nas respectivas tabelas anexas ao presente contrato.

3 — As retribuições especiais devidas por trabalho prestado em regime de turnos ou de isenção de horário de trabalho são devidas enquanto o trabalhador prestar a sua actividade nessas condições e integram o pagamento da retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

4 — Não são consideradas retribuição: as ajudas de custo, as despesas de transporte, os abonos para falhas e as gratificações, salvo se estas forem devidas por força de contrato.

Cláusula 54.^a**Subsídio de refeição**

1 — O subsídio de refeição não é considerado como retribuição e o seu valor não será considerado para cálculo das férias e dos subsídios de férias e de Natal.

2 — O subsídio de refeição só será devido nos dias em que houver a prestação de quatro horas de trabalho, distribuídas pelos dois períodos diários.

3 — Sem prejuízo de valores superiores já praticados e do regime que lhe esteja adjacente, no subsector da cerâmica estrutural os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de €3,80 por cada dia de trabalho, sendo o valor de €1,50 para os subsectores da cerâmica de acabamentos (pavimentos e revestimentos), da cerâmica de louça sanitária, da cerâmica utilitária decorativa e das cerâmicas especiais, com efeitos a partir da data da publicação da presente convenção colectiva.

4 — As empresas que sirvam refeição em refeitório não ficam obrigadas ao pagamento do subsídio de refeição, mesmo àqueles trabalhadores que não o utilizem.

a) Nos casos de fornecimento de refeição em refeitório, ou noutro regime, não haverá lugar ao subsídio de refeição desde que o custo da refeição para a empresa seja igual ao subsídio de refeição do respectivo subsector; se for inferior a empresa pagará a diferença; se for superior os trabalhadores pagarão a diferença sem prejuízo da manutenção de regimes em vigor mais favoráveis.

5 — O horário normal de trabalho prestado ao sábado até às 12 horas dá lugar ao pagamento do respectivo subsídio de refeição como se de semana de seis dias de trabalho se tratasse; fora do horário normal, o trabalho prestado ao sábado até às 13 horas também dá lugar ao pagamento de subsídio de refeição.

Cláusula 55.^a**Pagamento de deslocações**

1 — Entende-se por deslocação em serviço a prestação de trabalho fora do local habitual de trabalho, bem como

a deslocação por razões de frequência de acções de formação profissional promovidas pela empresa fora do local habitual de trabalho.

2 — As despesas de alimentação e restantes despesas realizadas em Portugal ou no estrangeiro serão cobertas por ajuda de custo diária de acordo com o valor fixado anualmente por portaria à função pública.

3 — Os trabalhadores que se desloquem em serviço dentro da localidade em que se situa o respectivo local habitual de trabalho serão reembolsados das despesas impostas por tal deslocação.

4 — Quando solicitado pelo trabalhador, a empresa deverá adiantar as importâncias relativas a despesas com deslocações, sendo posteriormente efectuadas as eventuais compensações.

5 — O tempo de deslocação conta-se para todos os efeitos como tempo normal de trabalho.

6 — Todos os trabalhadores deslocados terão direito quinzenalmente ao pagamento das viagens de e para o local da sua residência durante o fim de semana.

7 — Sempre que em serviço um profissional conduza veículos da empresa, todas as responsabilidades ou prejuízos cabem à entidade patronal, à excepção dos casos de responsabilidade criminal.

8 — Sempre que um profissional se desloque, em serviço da empresa, para fora do local habitual de trabalho e tenha qualquer acidente, a entidade patronal será responsável pela parte do salário que eventualmente não esteja coberta pelo seguro.

9 — As deslocações previamente autorizadas em automóvel próprio do trabalhador a pagar pelo empregador serão calculadas ao preço de €0,39 por cada quilómetro percorrido e será ajustado de acordo com o valor anualmente fixado por portaria ministerial.

10 — Nas deslocações efectuadas em motociclo, cada quilómetro percorrido será pago na base da percentagem de 10 % do preço médio em vigor da gasolina sem chumbo 98.

Cláusula 56.^a**Documento, data e forma de pagamento**

1 — A empresa é obrigada a entregar aos seus trabalhadores, no acto de pagamento da retribuição, documento escrito, no qual figure o nome completo do trabalhador, categoria, número de inscrição na segurança social, nome da empresa de seguros para a qual tenha sido transferido o risco relativo a acidentes de trabalho, período de trabalho a que corresponde a remuneração, descrição das horas de trabalho suplementar, os descontos e o montante líquido a receber.

2 — A entidade patronal pode efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal, depósito à ordem do trabalhador ou em numerário, observadas que sejam as seguintes condições:

a) O montante da retribuição, em dinheiro, deve estar à disposição do trabalhador até ao último dia útil do mês a que respeita;

b) O documento referido no n.º 1 da presente cláusula deve ser entregue ao trabalhador até à data do vencimento da retribuição.

3 — O pagamento dos valores correspondentes a comissões sobre vendas terá de ser efectuado até ao dia 30 do

mês seguinte ao da efectiva cobrança, ou de acordo com regulamento interno da empresa.

4 — A fórmula para cálculo do salário/hora é a seguinte:

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

em que:

RM — retribuição mensal;

HS — número de horas de trabalho semanal.

5 — Quando um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada, independentemente desta, a retribuição certa mínima prevista no anexo relativo às tabelas salariais.

Cláusula 57.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar dá direito a retribuição especial de 70 % de acréscimo sobre a retribuição normal na 1.^a hora e de 100 % nas horas ou fracções subsequentes.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 150 % da retribuição, por cada hora de trabalho efectuado.

3 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, sendo, no entanto, correspondente a 50 % o direito ao descanso pela prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado.

4 — Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo por acordo entre o empregador e o trabalhador ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 150 %.

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

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

7 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue além das 20 horas, ou após a prestação de quatro horas de trabalho consecutivas, a empresa é obrigada ao fornecimento da refeição, senda esta de composição e qualidade idênticas às habitualmente fornecidas no horário geral, ou ao pagamento da mesma pelo valor de €5,64, que será actualizado anualmente à taxa de inflação verificada no ano anterior.

Cláusula 58.^a

Retribuição em caso de substituição de trabalhador

Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior, por período não inferior a um dia completo de

trabalho, receberá, durante a substituição, uma retribuição base idêntica à correspondente à função desempenhada pelo trabalhador substituído bem como eventuais subsídios de função que não respeitem pessoalmente ao trabalhador substituído.

Cláusula 59.^a

Retribuição da isenção de horário de trabalho

1 — Todos os trabalhadores poderão ser isentos de horário de trabalho mediante prévio acordo entre o trabalhador e a entidade, tendo aquele direito a uma retribuição especial até 20 % da sua retribuição mensal, sem prejuízo de poderem prescindir desta retribuição especial os trabalhadores que exercam funções de administração ou direcção de empresa.

2 — A isenção de horário de trabalho deverá respeitar os limites máximos do período normal do trabalho, previstos na lei, bem como os limites relativos ao trabalho suplementar.

3 — Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado não se aplica, para efeitos de determinação de retribuição adicional, o regime de isenção de horário de trabalho, mas sim o do trabalho suplementar estabelecido na presente convenção.

Cláusula 60.^a

Retribuição de férias e respectivo subsídio

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, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias nos termos da cláusula 43.^a desta convenção, que será pago de uma só vez com a retribuição do mês anterior ao do início das férias, logo que o trabalhador goze, pelo menos, 10 dias úteis de férias.

3 — O valor do subsídio de férias será sempre o da maior retribuição mensal que ocorrer no ano do gozo de férias.

4 — Quando os trabalhadores não vencerem as férias por inteiro, nomeadamente no ano de admissão e contratados a termo, receberão um subsídio proporcional ao período de férias a que têm direito, nos termos previstos no n.º 2 da cláusula 31.^a

Cláusula 61.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição que deve ser pago até ao dia 15 de Dezembro de cada ano.

2 — O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes condições:

- No ano de admissão do trabalhador;
- No ano da cessação do contrato de trabalho;
- Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

CAPÍTULO VIII

Local de trabalho

Cláusula 62.^a

Local de trabalho

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

2 — Na falta desta definição, o local de trabalho será a instalação fabril, técnica ou administrativa onde o trabalhador inicia as funções da sua actividade.

CAPÍTULO IX

Poder disciplinar

Cláusula 63.^a

Princípios gerais

1 — Considera-se infracção disciplinar o não cumprimento de qualquer dos deveres a que o trabalhador está obrigado.

2 — O empregador nos termos das disposições seguintes exerce o poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontram ao seu serviço quer directamente quer através dos superiores hierárquicos dos trabalhadores, mas sob a sua direcção e responsabilidade.

3 — O poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente através de processo disciplinar devidamente elaborado com audição das partes e testemunhas, tendo em consideração tudo o que puder esclarecer os factos.

a) Os factos constantes da acusação serão concreta e especificamente levados ao conhecimento do trabalhador arguido, através de documento escrito, revestindo a forma de nota de culpa, apenas quando houver intenção de despedimento com justa causa.

b) Ao trabalhador será permitido, querendo, apresentar a sua defesa, por escrito, dentro do prazo de 10 dias úteis.

4 — As declarações das testemunhas indicadas pelo trabalhador, até ao limite de três por cada facto descrito na nota de culpa, são reduzidas a escrito e assinadas por estas, notificando-se para estar presente à inquirição o trabalhador arguido ou o seu representante.

5 — O poder disciplinar cessará se não for iniciado 60 dias após o conhecimento da infracção.

6 — A decisão deverá ser proferida no prazo de 30 dias após concluídas as diligências probatórias.

7 — Iniciado o processo disciplinar, pode o empregador suspender o trabalhador nos termos da lei.

Cláusula 64.^a

Sanção disciplinar

1 — De acordo com a gravidade dos factos, as infracções disciplinares serão punidas com as sanções seguidamente enumeradas, as quais, à excepção da prevista na alínea a) serão sempre obrigatoriamente precedidas da elaboração do respectivo processo disciplinar:

a) Repreensão verbal;

b) Repreensão registada e fundamentada, comunicada por escrito ao infractor;

c) Sanção pecuniária;

d) Perda de dias de férias, até 3 dias;

e) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, até 12 dias;

f) Despedimento com justa causa, sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — A inexistência ou irregularidade do processo disciplinar, quando não puder ser sanada, acarretará a nulidade da sanção aplicada, dando o direito ao trabalhador a ser indemnizado das perdas e danos a que julgar ter direito nos termos da lei.

Cláusula 65.^a

Reintegração ou indemnização

1 — A cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador por facto imputável ao trabalhador carece de invocação de justa causa apreciada em processo disciplinar devidamente fundamentada e comunicada ao trabalhador nos termos da lei.

2 — A não confirmação de justa causa em acção de impugnação judicial de despedimento confere ao trabalhador o direito à reintegração no seu posto de trabalho, podendo optar por compensação fixado por juiz em substituição da reintegração.

CAPÍTULO X

Cláusula 66.^a

Saúde, higiene e segurança

1 — Todos os trabalhadores, independentemente do vínculo laboral que tenham celebrado com a empresa, têm direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde.

2 — O empregador obriga-se a proporcionar aos trabalhadores condições humanas de trabalho, criando e mantendo para tal nos locais de trabalho as estruturas e cuidados necessários sobre matéria de saúde, higiene e segurança no trabalho, de acordo com a legislação aplicável, incluindo a medicina no trabalho.

CAPÍTULO XI

Organização sindical

SECÇÃO I

Dirigentes sindicais

Cláusula 67.^a

1 — Cada sindicato terá direito a um número de dirigentes com direito a crédito de horas relacionado com o número de trabalhadores seus sindicalizados existentes na empresa, observando-se o critério numérico fixado na legislação aplicável.

2 — Os membros das direcções das associações sindicais após serem eleitos optarão pelo exercício da sua função a tempo inteiro ou em concomitância com o normal desempenho da sua actividade profissional.

3 — Tal opção será comunicada, por escrito, à empresa a que o trabalhador pertence, pela respectiva associação sindical.

4 — Os trabalhadores que, nos termos do n.º 2, optem pela continuidade da sua actividade profissional beneficiarão para o exercício das suas funções de um crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

5 — Para efeitos do número anterior, a direcção da associação sindical interessada comunicará, por escrito, até ao dia 15 de Janeiro de cada ano civil e nos 15 dias posteriores à alteração da composição da direcção, a identificação dos membros que beneficiam do crédito de horas.

6 — Não pode haver acumulação do crédito de horas pelo facto de o trabalhador pertencer a mais de uma estrutura de representação colectiva dos trabalhadores.

7 — Os membros da direcção cuja identificação foi comunicada ao empregador para efeito de crédito de horas usufruem para o exercício das suas funções do direito a faltas justificadas, sendo certo que as faltas que excedam o respectivo crédito, embora justificadas, não dão direito a retribuição.

8 — Os demais membros da direcção também usufruem, nos termos da lei, do direito a faltas justificadas, até ao limite de 33 faltas por ano, mas sem remuneração.

9 — Os restantes membros eleitos dos órgãos sociais das associações sindicais podem ausentar-se justificadamente desde que seja para a prática de actos necessários ao exercício das suas funções sindicais.

10 — Quando as faltas determinadas pelo exercício da actividade sindical se prolonguem efectiva e previsivelmente para além de um mês, aplicar-se-á o regime da suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

11 — Sempre que pretendam exercer o direito ao gozo do crédito de horas, os trabalhadores devem avisar, por escrito, o empregador, com a antecedência mínima de cinco dias, salvo motivo atendível, aplicando-se esta regra também às ausências justificadas mas não derivadas do crédito de horas.

SECÇÃO II

Exercício da actividade sindical na empresa

Cláusula 68.^a

1 — Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, através dos delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais.

2 — Os dirigentes sindicais que não trabalham na empresa podem participar nas reuniões convocadas e implementadas nos termos das cláusulas seguintes, mediante comunicação dirigida à empresa com a antecedência mínima de seis horas, comunicação essa que deverá conter a identificação do dirigente sindical em causa.

Cláusula 69.^a

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

Cláusula 70.^a

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

Cláusula 71.^a

Os promotores das reuniões referidas nos artigos anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de 48 horas, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias e indicar o local onde tenham lugar as reuniões.

Cláusula 72.^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, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

Cláusula 73.^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 no número anterior é referido ao período normal de trabalho, e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

3 — Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto neste artigo, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

Cláusula 74.^a

1 — As direcções dos sindicatos comunicarão ao empregador a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por carta registada com aviso de recepção ou outro meio escrito, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

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

3 — Nas empresas ou unidades de produção com mais de cem trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, instalações situadas no interior da empresa apropriadas ao exercício dessas funções; nas empresas com menos de 100 trabalhadores sempre que os delegados sindicais o solicitem.

4 — Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, através dos delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais.

5 — Os dirigentes sindicais que não trabalham na empresa podem participar nas reuniões convocadas e imple-

mentadas nos termos das cláusulas seguintes, mediante comunicação dirigida à empresa com a antecedência mínima de seis horas, comunicação essa que deverá conter a identificação do dirigente sindical em causa.

CAPÍTULO XII

Comissão paritária

Cláusula 75.^a

Categoria e atribuições

1 — As partes obrigam-se a constituir uma comissão paritária composta por igual número de membros de representantes patronais e sindicais a qual tem como atribuições interpretar as cláusulas do presente CCT e colmatar eventuais lacunas, as quais poderão ser preenchidas por novas disposições contratuais.

2 — As deliberações, quando tomadas por unanimidade, consideram-se para todos os efeitos como regulamentação do presente CCT e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos.

3 — A reintegração de lacunas fica sujeita ao regime previsto no número anterior.

4 — As deliberações tomadas por unanimidade são automaticamente aplicáveis às entidades patronais e aos trabalhadores abrangidos pelas portarias de extensão do presente CCT.

5 — A comissão paritária será constituída por dois membros efectivos e dois suplentes designados do mesmo modo.

6 — Cada uma das partes indicará, por escrito, à outra, nos 60 dias subsequentes à publicação deste CCT, os nomes respectivos dos dois representantes efectivos e dos dois representantes suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros.

7 — Qualquer das partes tem direito a convocar a comissão paritária por escrito, enviando à outra parte a agenda dos trabalhos com os pontos que irão ser objecto de deliberação, devendo a reunião ter lugar no prazo máximo de 30 dias após a recepção da convocatória.

CAPÍTULO XIII

Cláusula 76.^a

Diuturnidades

Disposições transitórias

1 — Tendo em conta o anterior CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 9, de 8 de Março de 2000, celebrado entre a APICER e a FETESE, onde se encontrava instituído o regime das diuturnidades na sua cláusula 29.^a, todos os trabalhadores que tenham vencido menos de quatro ou de seis diuturnidades (respectivamente no caso do subsector da cerâmica estrutural e dos restantes subsectores), vencerão excepcionalmente, a partir da publicação deste IRCT, uma última diuturnidade no momento em que seja completado o período que estiver em curso para perfazer os três anos de permanência em categoria e classe sem acesso obrigatório.

2 — A última diuturnidade mencionada no número anterior será calculada nos termos do citado regime, ou seja, aplicando 6% sobre a remuneração base efectivamente auferida no momento da sua aquisição em todos os subsectores, com excepção da cerâmica estrutural cujo valor da diuturnidade é de €9,50.

3 — Ao montante das diuturnidades já vencidas será acrescido o valor da última diuturnidade, de acordo com o disposto nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

4 — O valor das diuturnidades já vencidas fica definitivamente congelado, pelo montante que estiver a ser praticado à data da publicação do presente CCT, acrescendo-lhe apenas o valor da última diuturnidade após o respectivo vencimento, nos termos do número anterior.

5 — O montante das diuturnidades será processado em separado no respectivo recibo da retribuição mensal.

CAPÍTULO XIV

Cláusula 77.^a

Sucessão de convenções

1 — Esta convenção sucede integralmente ao anterior CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 9, de 8 de Março de 2000, entre a APICER e a FETESE e outro.

2 — A presente convenção colectiva é considerada globalmente mais favorável que a convenção colectiva anterior.

3 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição.

ANEXO I

Definição de funções

Analista de sistemas/analista de informática. — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático da informação, examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as alterações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programa; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação. Pode ser especializado num domínio particular, nomeadamente na análise lógica dos problemas ou na elaboração de esque-

mas de funcionamento, e ser designado em conformidade por analista orgânico e analista de sistemas.

Assistente administrativo. — É o trabalhador que executa e assume a responsabilidade por tarefas que requeiram estudos, informações e pareceres mais especializados de natureza administrativa. Está habilitado para o tratamento automático da informação, nomeadamente terminais de computador e microcomputador. Pode ainda exercer algumas tarefas de secretariado, traduzir e retroverter documentos e orientar e coordenar tecnicamente a actividade de um grupo de profissionais menos qualificados.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Chefe de contabilidade (técnico oficial de contas). — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores da actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos, ou resultados de exploração ou a situação patrimonial; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo de execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode assumir a responsabilidade pela regularidade fiscal das empresas sujeitas a imposto sobre rendimento que possuam ou devam possuir contabilidade organizada, devendo assinar, conjuntamente com aquelas entidades, as respectivas declarações fiscais. Nestes casos, terá de estar inscrito, nos termos do Estatuto dos Técnicos Oficiais de Contas, como técnico oficial de contas.

Chefe de departamento, de serviços ou de divisão:

1) Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes;

2) As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e o grau de responsabilidade requerido.

Chefe de escritório. — É o trabalhador que na empresa depende directamente da entidade patronal ou administração e superintende em serviços administrativos.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com actividades afins.

Chefe de vendas. — É o trabalhador que, de acordo com a definição, é responsável por um ou mais sectores de venda da empresa, dirigindo os trabalhadores adjuntos aos mesmos.

Cobrador. — É o trabalhador que procede fora dos escritórios a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que efectua funções análogas relacionadas com o escritório, nomeadamente de informações e fiscalização.

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes e faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar, excepcional e esporadicamente, o serviço de reprodução e endereçamento de documentos. Quando menor de 18 anos, é designado por paquete.

Correspondente em línguas estrangeiras. — É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta, redige textos, faz rascunhos das cartas, dita-as ou digita-as mecânica e ou informaticamente. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

Demonstrador. — É o trabalhador que faz demonstrações de artigos em estabelecimentos comerciais por grosso ou a retalho e em estabelecimentos industriais, exposições ou no domicílio, antes ou depois da venda.

Director de serviços. — É o trabalhador que participa na definição da política geral da empresa com o conhecimento de planificação e coordenação de uma ou mais actividades fundamentais da empresa. Pode exercer funções consultivas na organização da mesma e ou dirigir uma ou mais actividades fundamentais da empresa, nomeadamente financeira, administrativa e de pessoal.

Escriturário:

1) Executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, e estabelece o extracto das operações efectuadas e de ou-

tros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritórios;

2) Para além da totalidade ou parte das tarefas descritas no n.º 1), pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

Estagiário. — É o trabalhador que se prepara para o exercício da função de escriturário, coadjuvando-o.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, visita os clientes e informa-se das suas necessidades; recebe as reclamações dos clientes e verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça e programas cumpridos.

Operador de computador. — É o trabalhador que opera com a unidade central de um sistema informático ou ordenador. Executa todos os procedimentos diários do sistema, bem como as rotinas de funcionamento ou preparação de trabalho. Pode também introduzir, elaborar ou recolher dados de qualquer suporte de informação através de terminais.

Perfurador-verificador/operador de registo de dados. — É o trabalhador que recebe vários dados, estatísticos ou outros, a fim de serem perfurados em cartões ou bandas e registados em suportes magnéticos, que não-de servir de base a trabalhos mecanográficos, para o que utiliza máquinas apropriadas; elabora programas consoante os elementos comuns a uma série de cartões, fitas perfuradas ou suportes magnéticos, para o que acciona o teclado de uma máquina; acciona o mesmo teclado para registar os dados não comuns por meio de perfurações, registos ou gravações feitas em cartões, fitas ou bandas e discos, respectivamente, e prime o teclado de uma verificadora para se certificar de possíveis erros existentes nos cartões já perfurados ou suportes magnéticos sensibilizados; corrige possíveis erros detectados para o que elabora novos cartões ou agrava os suportes magnéticos utilizados. Pode trabalhar com um terminal ligado directamente ao computador a fim de, a partir dos dados introduzidos, obter as respostas respectivas, sendo designado em conformidade como operador de terminais.

Porteiro. — É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; vigia e controla entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos; recebe a correspondência.

Programador. — É o trabalhador que estabelece os programas de execução dos trabalhos mecanográficos/informáticos para cada máquina ou conjunto de máquinas, funcionando em interligação, segundo as directrizes recebidas dos técnicos mecanográficos/informáticos; elabora organigramas de painéis e mapas de codificação; estabelece as fichas de dados e resultados.

Secretário. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar

por sua própria iniciativa o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Anota pedidos de informações.

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Técnicos administrativos. — Estas categorias aplicam-se aos profissionais a cujas funções não corresponda categoria contratual específica, com habilitação superior ou não:

Grau I:

a) Executa trabalhos técnicos de limitada responsabilidade ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos sobre a orientação e controlo de um outro quadro superior);

b) Estuda a aplicação de técnicas e processos que lhe são transmitidos;

c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;

d) Pode tomar decisões, desde que apoiadas em orientações técnicas definidas e ou de rotina;

e) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e alcance dos resultados;

f) Este profissional não tem funções de coordenação;

Grau II:

a) Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar a experiência acumulada na empresa e dar assistência a outrem;

b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo ser incumbido de tarefas parcelares e individuais de relativa responsabilidade;

c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas sem desatender a resultados finais;

d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

e) Actua com funções de coordenação na orientação de outros profissionais de nível inferior, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controlo frequente; deverá receber assistência de outros profissionais mais qualificados, sempre que necessite; quando ligado a projectos, não tem funções de coordenação;

f) Não tem funções de chefia, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;

Grau III:

a) Executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de deliberações,

não requerendo necessariamente uma experiência acumulada na empresa;

b) Poderá executar trabalhos específicos de estudo, projectos ou consultoria;

c) As decisões a tomar exigem conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar e têm normalmente grande incidência na gestão a curto prazo;

d) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em questões complexas;

e) Chefia e orienta profissionais de nível inferior;

f) Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento, sem exercício de chefia, podendo receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de profissionais sem qualquer grau académico superior;

Grau IV:

a) Supervisiona, directa e continuamente, outros do mesmo nível profissional, para o que é requerida experiência profissional ou elevada especialização;

b) Coordena actividades complexas numa ou mais áreas;

c) Toma decisões normalmente sujeitas a controlo e o trabalho é-lhe entregue com a indicação dos objectivos e das prioridades com interligação com outras áreas;

d) Pode distribuir ou delinear trabalho, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever trabalho de outros profissionais quanto à precisão técnica;

Grau V:

a) Supervisiona várias equipas que integrem outros técnicos/licenciados/bacharéis, situando-os nas linhas básicas de orientação da empresa, da mesma ou diferentes áreas, cuja actividade coordena, fazendo autonomamente o planeamento a curto e médio prazos de trabalho dessas equipas;

b) Chefia e coordena equipas de estudo que integrem outros técnicos/licenciados/bacharéis na planificação e desenvolvimento, tomando a seu cargo as realizações mais complexas daquelas tarefas, as quais lhe são confiadas com a observância dos objectivos;

c) Toma decisões de responsabilidade passíveis de apreciação quanto à obtenção dos resultados;

d) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos e materiais;

Grau VI:

a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados, dependendo directamente dos órgãos de gestão;

b) Investiga, dirigindo de forma permanente uma ou mais equipas de estudos integrados nas grandes linhas de actividade da empresa, o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir técnicas próprias ou de alto nível;

c) Toma decisões de responsabilidade, equacionando o seu poder de decisão e ou de coordenação à política global de gestão e aos objectivos gerais da empresa, em cuja fixação participa;

d) Executa funções de consultor no seu campo de actividade;

e) As decisões que toma são complexas e inserem-se nas opções fundamentais de carácter estratégico ou de impacte decisivo a nível global da empresa.

Técnico de contabilidade. — É o trabalhador que organiza documentos para classificação, verificando a sua conformidade com as disposições legais; classifica os documentos por contas a débito e crédito, de acordo com o plano de contas, e elabora documentos e comprovantes internos para a contabilização; verifica se os documentos foram correctamente escriturados nos registos manuais ou informatizados, concilia contas, especialmente as de relações com terceiros, garantindo a fidedignidade dos saldos; confere os balancetes periódicos, verificando a justeza dos saldos das várias contas de grau inferior e a sua correspondência com o balancete do Razão Geral; colabora com o técnico oficial de contas nas operações de regularização das contas e no apuramento de resultados; colabora com o técnico oficial de contas na elaboração das demonstrações financeiras — balanço, demonstração de resultados e anexos; elabora os documentos oficiais para pagamento de impostos e outras obrigações; recolhe elementos com vista à determinação de custos e resultados de exploração; colabora na aplicação dos objectivos fixados para curto e médio prazos; pode coordenar outros trabalhadores.

Vendedor. — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços, transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções efectuadas e a actividade comercial desenvolvida.

ANEXO II

Condições específicas de acesso e promoção

I — Densidades

O número de assistentes administrativos não será nunca inferior a 20 % da totalidade dos escriturários.

II — Acesso e promoção

1 — É obrigatória a promoção do escriturário estagiário a escriturário logo que completem dois anos na categoria e possuam as habilitações mínimas.

2 — Os paquetes que não passem a estagiários serão promovidos a auxiliar administrativo logo que atinjam 18 anos de idade.

3 — Os terceiros-escriturários e os segundos-escriturários serão promovidos à classe imediatamente superior logo que completem três anos na respectiva classe a contar da data da última promoção.

4 — No provimento dos lugares sem acesso automático as entidades patronais deverão dar sempre preferência aos trabalhadores já ao seu serviço, tendo como critério de escolha:

a) Competência e zelo;

b) Maiores habilitações profissionais e literárias, incluindo cursos de formação;

c) Antiguidade.

5 — A promoção do trabalhador a qualquer das profissões ou categorias previstas só terá lugar mediante acordo do mesmo.

6 — Técnicos administrativos (graus):

6.1 — Os técnicos administrativos sem habilitações equivalentes ao curso superior e os técnicos habilitados com o bacharelato do grau I ascenderão automaticamente ao grau I-B, respectivamente, após dois ou um ano de permanência neste grau.

6.2 — Após um ou dois anos de permanência no grau I-B, respectivamente para técnicos licenciados e técnicos não licenciados, passam ao grau II.

7 — A antiguidade na categoria ou no grau conta-se a partir da data da última promoção.

ANEXO III

Enquadramento profissional e remunerações

1 — Tabela de remunerações certas mínimas do subsector da cerâmica estrutural (telhas, tijolos, abobadilhas, tubos de grés e tijoleiras rústicas)

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações (euros)
A-1	Chefe geral de serviços Director administrativo Director de serviços	947,89
A	Analista de sistema Chefe de contabilidade Chefe de departamento Chefe de escritório Chefe de serviços Técnico oficial de contas	861,18
B	Chefe de secção Chefe de vendas Programador informático Técnico de contabilidade Tesoureiro	783,65
C	Correspondente em línguas estrangeiras Assistente administrativo Inspector de vendas Operador de computador	737,51
D	Caixa Primeiro-escriturário Vendedor	691,92
E	Segundo-escriturário Demonstrador	628,83
F	Cobrador	599,18
G	Terceiro-escriturário	569,90
H	Telefonista	557,09
I	Contínuo Porteiro	511,74
J	Estagiário do 2.º ano	507,15

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações (euros)
K	Estagiário do 1.º ano	475
L	Paquete	475

2 — Tabela de remunerações certas mínimas do subsector da cerâmica de acabamentos (pavimentos e revestimentos)

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações (euros)
1	Director de serviços Técnico administrativo do grau VI	1 713,26
2	Técnico administrativo do grau V	1 519,73
3	Técnico administrativo do grau IV	1 164,20
4	Chefe de contabilidade Chefe de escritório Técnico oficial de contas Técnico administrativo do grau III	995,17
5	Analista de sistemas Chefe de serviços, de departamento ou de divisão Técnico administrativo do grau II	890,20
6	Assistente administrativo do grau II Chefe de secção Chefe de vendas Programador Tesoureiro Técnico administrativo do grau I-B Técnico de contabilidade	813,11
7	Assistente administrativo do grau I Correspondente em línguas estrangeiras Inspector de vendas Operador de computador com mais de três anos Secretário de direcção Técnico administrativo do grau I-A	732,45
8	Caixa Primeiro-escriturário Operador de computador com menos de três anos Operador mecanográfico Vendedor	702,02
9	Cobrador Segundo-escriturário Perfurador-verificador/operador de registo de dados Operador de terminais Demonstrador	637,61
10	Telefonista	569,41
11	Contínuo (com mais de três anos) Porteiro	525,37
12	Estagiário do 2.º ano	510,82
13	Contínuo (até três anos) Estagiário do 1.º ano	475

Níveis	Profissões e categorias profissões	Remunerações (euros)
14	Paquete de 17 anos	475
15	Paquete de 16 anos	475

Nota n.º 1. — As empresas de pavimentos e revestimentos que anteriormente cumpriam o designado CCT do barro vermelho farão um aumento sobre as remunerações que actualmente praticam, desde que esta actualização não seja ultrapassada pelos limites da tabela acima indicada.

3 — Tabela de remunerações certas mínimas do subsector da cerâmica de louça sanitária

Níveis	Profissões e categorias profissões	Remunerações (euros)
1	Director de serviços Técnico administrativo do grau VI	1 753,67
2	Técnico administrativo do grau V	1 555,57
3	Técnico administrativo do grau IV	1 191,66
4	Chefe de contabilidade Chefe de escritório Técnico oficial de contas Técnico administrativo do grau III	1 018,64
5	Analista de sistemas Chefe de serviços, de departamento ou de divisão Técnico administrativo do grau II	911,20
6	Assistente administrativo do grau II Chefe de secção Chefe de vendas Programador Tesoureiro Técnico administrativo do grau I-B Técnico de contabilidade	832,28
7	Assistente administrativo do grau I Correspondente em línguas estrangeiras Inspector de vendas Operador de computador com mais de três anos Secretário de direcção Técnico administrativo do grau I-A	749,73
8	Caixa Primeiro-escriturário Operador de computador com menos de três anos Operador mecanográfico Vendedor	718,57
9	Cobrador Segundo-escriturário Perfurador-verificador/operador de registo de dados Operador de terminais Demonstrador	652,65
10	Telefonista	582,84

Níveis	Profissões e categorias profissões	Remunerações (euros)
11	Contínuo (com mais de três anos) Porteiro	537,76
12	Estagiário do 2.º ano	522,87
13	Contínuo (até três anos) Estagiário do 1.º ano	475
14	Paquete de 17 anos	475
15	Paquete de 16 anos	475

4 — Tabela de remunerações certas mínimas do subsector da cerâmica utilitária e decorativa

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações (euros)
1	Director de serviços Técnico administrativo do grau VI	1 542,84
2	Técnico administrativo do grau V	1 368,51
3	Técnico administrativo do grau IV	1 048,38
4	Chefe de contabilidade Chefe de escritório Técnico oficial de contas Técnico administrativo do grau III	896,15
5	Analista de sistemas Chefe de serviços, de departamento ou de divisão Técnico administrativo do grau II	801,84
6	Assistente administrativo do grau II Chefe de secção Chefe de vendas Programador Tesoureiro Técnico administrativo do grau I-B Técnico de contabilidade	732,24
7	Assistente administrativo do grau I Correspondente em línguas estrangeiras Inspector de vendas Operador de computador com mais de três anos Secretário de direcção Técnico administrativo do grau I-A	659,58
8	Caixa Primeiro-escriturário Operador de computador com menos de três anos Operador mecanográfico Vendedor	632,15
9	Cobrador Segundo-escriturário Perfurador-verificador/operador de registo de dados Operador de terminais Demonstrador	574,17
10	Telefonista	512,78

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações (euros)
11	Contínuo (com mais de três anos) Porteiro	475
12	Estagiário do 2.º ano	475
13	Contínuo (até três anos) Estagiário do 1.º ano	475
14	Paquete de 17 anos	475
15	Paquete de 16 anos	475

Nota n.º 2. — As empresas do subsector da cerâmica utilitária e decorativa que anteriormente cumpriam o designado CCT do barro vermelho serão abrangidas pelo regime salarial do subsector da cerâmica estrutural.

5 — Tabela de remunerações certas mínimas do subsector das cerâmicas especiais (produtos refractários, electrotécnicos e outros)

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações (euros)
1	Director de serviços Técnico administrativo do grau VI	1 613,66
2	Técnico administrativo do grau V	1 431,33
3	Técnico administrativo do grau IV	1 096,50
4	Chefe de contabilidade Chefe de escritório Técnico oficial de contas Técnico administrativo do grau III	937,29
5	Analista de sistemas Chefe de serviços, de departamento ou de divisão Técnico administrativo do grau II	838,65
6	Assistente administrativo do grau II Chefe de secção Chefe de vendas Programador Tesoureiro Técnico administrativo do grau I-B Técnico de contabilidade	765,85
7	Assistente administrativo do grau I Correspondente em línguas estrangeiras Inspector de vendas Operador de computador com mais de três anos Secretário de direcção Técnico administrativo do grau I-A	689,86
8	Caixa Primeiro-escriturário Operador de computador com menos de três anos Operador mecanográfico Vendedor	661,16
	Cobrador Segundo-escriturário	

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações (euros)
9	Perfurador-verificador/operador de registo de dados Operador de terminais Demonstrador	600,53
10	Telefonista	536,32
11	Contínuo (com mais de três anos) Porteiro	475
12	Estagiário do 2.º ano	475
13	Contínuo (até três anos) Estagiário do 1.º ano	475
14	Paquete de 17 anos	475
15	Paquete de 16 anos	475

Lisboa, 16 de Dezembro de 2010.

Pela APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica:

José Luís Barradas Carvalho de Sequeira, mandatário.
Francisco António Tavares Gomes, mandatário.

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

SITSESE — Sindicatos dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SIND-CES/UGT:

Joaquim Manuel Galhanas da Luz, mandatário.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

Joaquim Manuel Galhanas da Luz, mandatário.

Declaração

(artigo 492.º do Código do Trabalho)

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 492.º do Código do Trabalho, os outorgantes, declaram o seguinte:

1) Entidades celebrantes — APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica, FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas;

2) Nome e qualidade em que intervêm os representantes das entidades celebrantes — pela APICER, José Luís Barradas Carvalho de Sequeira, na qualidade de mandatário, e Francisco António Tavares Gomes, na qualidade de mandatário; pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas, Joaquim Manuel Galhanas da Luz, na qualidade de mandatário;

3) Âmbito do sector de actividade, profissional e geográfico — empresas e trabalhadores de serviços (administrativos) do sector da indústria de cerâmica em todo o território nacional;

4) Data de celebração do acordo de novo instrumento de regulamentação colectiva — 16 de Dezembro de 2010;

5) Convenção alterada — CCT do pessoal administrativo da indústria de cerâmica publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 2000;

6) Prazo de vigência — 24 meses, sendo de 12 meses a vigência da tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária (n.ºs 1 e 2 da cláusula 2.ª);

7) Valores das retribuições — os constantes das tabelas salariais no anexo III com os n.ºs 1, 2, 3, 4 e 5;

8) Número de empregadores e de trabalhadores abrangidos pela nova convenção colectiva de trabalho no território nacional — 703 empregadores e 1690 trabalhadores.

Pela APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica:

José Luís Barradas Carvalho de Sequeira, mandatário.
Francisco António Tavares Gomes, mandatário.

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

SITese — Sindicatos dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

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

Joaquim Manuel Galhanas da Luz, mandatário.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

Joaquim Manuel Galhanas da Luz, mandatário.

Depositado em 29 de Dezembro de 2010, a fl. 96 do livro n.º 11, com o n.º 234/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Contrato colectivo entre a APEC — Associação Portuguesa de Escolas de Condução e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCT (contrato colectivo de trabalho) obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela APEC — Associação Portuguesa de Escolas de Condução e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço, em

toda a área nacional, nas categorias previstas neste CCT e representados pela associação sindical outorgante.

2 — O âmbito profissional é o constante do anexo II.

3 — O número de trabalhadores e escolas abrangidos é de cerca de 520 e de 92, respectivamente.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1 — O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — O período de vigência será de 12 meses, contados a partir das respectivas datas de entrada em vigor.

3 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito, por escrito, à parte contrária, acompanhado da proposta de revisão, que no futuro terá de ter lugar até 30 de Outubro de cada ano.

4 — A parte destinatária da denúncia deve responder no decurso dos 30 dias imediatos, contados a partir da recepção daquela.

5 — As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar da data da recepção da resposta à proposta de alteração.

6 — O presente CCT vigorará a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.ª

Condições de admissão

Só poderão ser admitidos ao serviço os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições:

Instrutores de condução automóvel — as habilitações exigidas por lei;

Trabalhadores de escritório:

1) As habilitações do 9.º ano de escolaridade obrigatória ou equivalente neste caso, tendo preferência os que possuem cursos adequados, formação profissional acelerada ou de centros de aperfeiçoamento profissional dos sindicatos ou trabalhadores sócios dos sindicatos ou trabalhadores de escritório;

2) Os trabalhadores que já exerçam a profissão e que disso possam fazer prova serão dispensados dos requisitos estabelecidos no número anterior;

3) A idade mínima de admissão será de 16 anos, excepto:

Trabalhadores cobradores — idade de 18 anos completos e as habilitações mínimas da 6.ª classe ou equivalente;

Trabalhadores de serviços auxiliares de escritório — as habilitações exigidas por lei e as seguintes idades mínimas de admissão:

Porteiro — 18 anos;

Guarda — 18 anos.

No que se refere às habilitações mínimas exigidas neste grupo, a sua aplicação não será obrigatória para os estabelecimentos da empresa situados num raio superior a 10 km das escolas que habilitem com os cursos referidos.

Cláusula 4.^a**Período experimental**

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

2 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressupõem uma especial qualificação.

3 — A denúncia do contrato por parte do empregador, cujo período experimental tenha durado mais de 60 ou de 120 dias está sujeita, respectivamente, a pré-aviso de 7 ou de 15 dias.

4 — A antiguidade do trabalhador é considerada desde o início do período experimental.

5 — Salvo acordo expresso por escrito em contrário, quando qualquer trabalhador for transferido de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada ou tenha administradores comuns, ou ainda em resultado da fusão ou absorção de empresas, contar-se-á para todos os efeitos a data de admissão na primeira, mantendo o trabalhador o direito a todas as regalias anteriores.

Cláusula 5.^a**Admissão para efeitos de substituição**

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita por contrato a termo e desde que esta circunstância e o nome do trabalhador a substituir constem de documento escrito.

2 — O trabalhador admitido nos termos do n.º 1 desta cláusula tem direito às partes proporcionais do subsídio de Natal e do período de férias e respectivo subsídio.

3 — No caso de o trabalhador admitido nestas circunstâncias continuar ao serviço no termo do contrato ou período de prorrogação e tendo-se já verificado o regresso do trabalhador substituído, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, no caso do termo certo, ou passados 15 dias sobre o regresso do trabalhador substituído, no caso do contrato a termo incerto.

4 — O trabalhador admitido nas condições previstas no n.º 1 pode rescindir o contrato mediante aviso prévio de sete dias.

Cláusula 6.^a**Quadros de pessoal**

A empresa obriga-se a organizar, nos termos legais, o quadro do seu pessoal.

Cláusula 7.^a**Categorias profissionais**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão classificados, de harmonia com as funções, em conformidade com as categorias constantes do anexo 1.

2 — É vedado à empresa atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas neste CCT, salvo se daí resultar benefício para o trabalhador. Em todos os documentos que haja de elaborar por força dos preceitos regulamentares das relações de trabalho, deve a empresa usar sempre a mesma designação na classificação profissional.

3 — Quando um trabalhador exercer funções correspondentes a várias categorias profissionais manterá a que corresponde às funções de nível mais alto, com a correspondente remuneração.

4 — Para o preenchimento de lugares de chefia têm direito de preferência os trabalhadores da empresa que desempenham funções no sector onde a vaga ocorrer.

Cláusula 8.^a**Regulamentação do quadro de densidades**

1 — As dotações mínimas a observar em cada estabelecimento para as categorias de oficial, escriturário e equivalente são:

Número de oficiais ou equivalentes

Classes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. ^a	-	1	1	2	2	3	3	4	4	5
2. ^a	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

2 — Haverá um chefe de secção por cada secção diferenciada dos escriturários com um mínimo de seis trabalhadores de escritório, quer sejam escriturários, estagiários ou telefonistas.

3 — O número de estagiários para escriturário não poderá exceder 50 % do número de escriturários, salvo no caso de haver um único escriturário, em que poderá haver um estagiário.

Cláusula 9.^a**Formação profissional — Princípios gerais**

1 — A formação profissional é um direito e um dever, quer do empregador quer dos trabalhadores, tendo em vista o incremento da produtividade e da competitividade das empresas e o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores e da sua certificação.

2 — O empregador deve assegurar acções de formação visando o desenvolvimento e a qualificação profissional dos trabalhadores, afectando, para o efeito, os recursos financeiros necessários.

3 — O empregador deve assegurar, nos termos desta convenção e da legislação em vigor, o acesso dos trabalhadores a cursos de formação profissional certificada, a frequência de acções de formação sindical certificada nas mesmas condições do número anterior e o tempo indispensável para o tratamento administrativo do CAP com vista à sua obtenção.

4 — Para o exercício do direito à formação profissional o empregador assume a responsabilidade de elaborar um plano de formação anual, comprometendo-se a proporcio-

nar formação contínua anual a um mínimo de 10% do total dos trabalhadores com contrato sem termo.

5 — O trabalhador deve frequentar as acções de formação profissional que o empregador promova ou subsidie.

6 — O trabalhador deve manter e aperfeiçoar permanentemente as aptidões profissionais e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional.

7 — Qualquer trabalhador devidamente qualificado deverá, quando tal lhe for determinado, ministrar formação profissional a outros trabalhadores da empresa.

8 — Os planos de formação anuais e plurianuais deverão ser disponibilizados para informação e consulta dos trabalhadores e dos sindicatos subscritores desta convenção, precedendo o início da sua execução.

Cláusula 10.^a

Regime de promoções e acesso obrigatório

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador a categoria ou escalão e a classe ou grau dentro da mesma categoria ou ainda a mudança para funções de natureza efectiva e permanente diferente a que corresponda um escalão de retribuição mais elevado, sem prejuízo do disposto na cláusula 7.^a

2 — Terão acesso à categoria ou classe imediata os trabalhadores que completem os seguintes períodos de permanência:

a) Os paquetes que não possuam as habilitações literárias mínimas exigidas para os profissionais de escritório terão acesso obrigatório a contínuo logo que completem 18 anos de idade;

b) Os estagiários passarão a escriturários de 2.^a classe ao fim de um período máximo de três anos de estágio ou 21 anos de idade;

c) Os escriturários de 2.^a classe ascenderão à classe superior ao fim de três anos.

Cláusula 11.^a

Certificados

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, a empresa deve passar ao trabalhador um certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador.

Cláusula 12.^a

Relações nominais e quadros de pessoal

1 — A entidade patronal deverá elaborar e enviar ao Ministério para a Qualificação e Emprego os quadros de pessoal, de acordo com a legislação em vigor, e remeter um exemplar aos sindicatos representativos dos trabalhadores de 1 de Abril a 31 de Maio de cada ano.

2 — Logo após o envio, a entidade patronal afixará, durante o prazo de 45 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível cópia das relações referidas no n.º 1 desta cláusula.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 13.^a

Deveres da empresa

São deveres da empresa:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCT, bem como prestar às associações sindicais outorgantes ou nelas filiadas todas as informações e esclarecimentos que estas solicitem quanto ao seu cumprimento;

b) Passar certificados de comportamento e competência profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados;

c) Nos termos e dentro dos limites legais, facilitar a missão dos trabalhadores que façam parte das comissões de trabalhadores, sindicais ou intersindicais e prestar-lhes todos os esclarecimentos por estes solicitados;

d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria;

e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua classe hierárquica, salvo os casos previstos na lei e no presente CCT;

f) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

g) Segurar todos os trabalhadores de modo que, em caso de acidente ou doença profissional, sejam garantidas todas as condições pecuniárias como se estivessem efectivamente ao serviço. O seguro nos termos da lei abrange o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho;

h) Proporcionar, dentro do possível, aos trabalhadores a necessária formação, actualização e aperfeiçoamento profissional e facilitar horário aos trabalhadores-estudantes;

i) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais e funções em organismos do Estado, previdência ou outros a ela inerentes;

j) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviço como bombeiros voluntários, em caso de emergência;

k) Facultar ao trabalhador, quando ele o solicite por escrito, a consulta do seu processo individual, no qual devem constar, para além de outros elementos, a categoria profissional e acessos, salários auferidos, faltas dadas ao trabalho e sua natureza, épocas de férias gozadas, castigos aplicados e louvores atribuídos;

l) Garantir aos trabalhadores de horário móvel transporte de e para o local de trabalho sempre que o serviço se inicie ou termine fora dos horários normais dos transportes públicos, salvo os casos em que os trabalhadores estejam na situação de deslocados nos termos do presente CCT;

m) Garantir aos trabalhadores de horário fixo que por motivos imperiosos de serviço sejam forçados a iniciar ou terminar o serviço fora do seu horário de trabalho normal meio de transporte de e para o local de trabalho sempre que o serviço se inicie ou termine fora dos horários normais dos transportes públicos, salvo os casos em que os trabalhadores estejam deslocados nos termos do presente CCT.

Cláusula 14.^a**Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores:

- a) Observar um comportamento correcto no trato com os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho a qualquer nível de hierarquia e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- c) Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhes esteja confiado dentro do exercício da sua actividade profissional, de acordo com o presente CCT;
- d) Acompanhar com interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- e) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;
- f) Velar pela conservação e pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes sejam confiados pela empresa, bem como a documentação com eles relacionada;
- g) Quando colocados em funções de chefia ou direcção, observar o comportamento correcto com os outros trabalhadores que lhe estejam hierarquicamente subordinados e, sendo caso disso, informar dos seus méritos e qualidades profissionais com independência e isenção;
- h) Prestar pontualmente contas das importâncias de cuja cobrança forem incumbidos ou que estejam confiadas à sua guarda;
- i) Participar por escrito, pontualmente, os acidentes ocorridos em serviço. Prestar os esclarecimentos necessários para a descrição detalhada do acidente;
- j) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa;
- l) Cumprir todas as demais obrigações emergentes deste contrato de trabalho, das normas que o regem e dos regulamentos internos ou ordens de serviço que não sejam contrárias às disposições do presente CCT e aos seus direitos e garantias.

Cláusula 15.^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 suas 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 seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição do trabalhador ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço de forma que dessa modificação resulte diminuição de retribuição e demais regalias, salvo nos termos da lei;
- d) Exigir ao trabalhador serviços que não sejam os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, salvo nos casos previstos neste CCT e na lei;
- e) Em caso algum baixar unilateralmente a categoria do trabalhador, excepto nos casos previstos neste CCT e na lei;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na cláusula 17.^a;

h) Despedir o trabalhador em violação das disposições legais vigentes;

i) Coarctar o exercício de funções sindicais por parte dos trabalhadores, dentro dos limites deste CCT e da lei;

j) Modificar o horário de trabalho dos trabalhadores de diurno para nocturno ou vice-versa, de fixo para móvel ou vice-versa e de horário normal para regime de turnos ou vice-versa, ou alterar o local de trabalho, sem o acordo escrito do trabalhador;

k) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas ou viaturas que não possuam comprovadas condições de segurança ou não estejam devidamente legalizadas ou documentadas e daí possam resultar sanções legais para os trabalhadores;

l) Efectuar sem o consentimento escrito do trabalhador qualquer desconto no seu vencimento, nomeadamente por danos causados por acidente ou avaria nas viaturas ou máquinas com que trabalha, salvo quando tais descontos forem legal ou judicialmente estabelecidos;

m) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;

n) Ter ao seu serviço trabalhadores em regime de comissão de serviço, tempo parcial ou subcontratados, salvo acordo da comissão paritária prevista neste CCT;

o) A criação de novas classes ou categorias profissionais sem o acordo do Sindicato ou da comissão paritária.

2 — A violação das garantias previstas no n.º 1 desta cláusula será sancionada nos termos da lei.

Cláusula 16.^a**Direito à greve e proibição do lock-out**

Em conformidade e perante a imperatividade do preceituado na Constituição da República Portuguesa e na lei:

a) É assegurado aos trabalhadores e às suas organizações de classe o direito de preparar, organizar e desenvolver processos de greve;

b) É proibido às empresas quaisquer formas de *lock-out*.

CAPÍTULO IV

Local de trabalhoCláusula 17.^a**Local de trabalho**

1 — Considera-se local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado.

2 — O local de trabalho pode ser alterado para outro que não diste mais de 2 km da residência permanente do trabalhador.

3 — A empresa pode ainda alterar o local de trabalho, dentro da mesma localidade, quando do encerramento ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço.

Cláusula 18.^a**Transferência de local de trabalho**

A empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, desde que este dê o seu acordo por

escrito, em documento donde constem as condições ou termos dessa transferência.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 19.^a

Período normal de trabalho

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

2 — O número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar denomina-se período normal de trabalho.

3 — O período normal de trabalho para todos os instrutores é de 39 horas semanais e de 37 horas e 30 minutos para os trabalhadores administrativos, sem prejuízo de outros de menor duração em vigor.

4 — Nas escolas do ensino de condução automóvel só podem ser praticados horários fixos, em conformidade com os mapas do n.º 13 desta cláusula.

5 — Exceptuam-se os trabalhadores que exerçam cargos de direcção ou de confiança, os quais poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento da empresa e desde que aqueles trabalhadores dêem o seu acordo expresso a tal isenção; o requerimento, a enviar ao Ministério para a Qualificação e Emprego, será obrigatoriamente acompanhado do parecer da comissão paritária prevista neste CCT.

6 — O controlo do exacto cumprimento do horário será obrigatório para todos os trabalhadores abrangidos por este acordo e não isentos de horário.

7 — O período normal de trabalho é distribuído por seis dias:

a) Para os instrutores de condução automóvel, de segunda-feira a sexta-feira das 7 horas às 21 horas e 30 minutos e ao sábado das 7 às 12 horas, de harmonia com os referidos mapas;

b) Para os restantes trabalhadores, de segunda-feira a sábado das 8 horas e 30 minutos às 21 horas, de harmonia também com os referidos mapas.

8 — Fora dos períodos estabelecidos na alínea a) do número anterior não podem ser dadas lições de condução automóvel.

9 — O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo; os trabalhadores terão direito a, pelo menos, uma hora livre entre as 10 e as 14 horas ou entre as 18 e as 21 horas para as suas refeições, excepto naqueles casos em que a natureza do serviço ou o interesse dos trabalhadores requeiram outro regime, e este tenha obtido concordância da empresa, bem como da comissão paritária prevista neste CCT ou dos próprios interessados.

10 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os trabalhadores que prestam serviço em regime de horários seguidos, os quais terão direito a um intervalo de meia hora, sempre que possível, no momento mais apropriado às possibilidades do serviço; neste tipo de horário haverá um máximo de sete horas de trabalho por dia.

11 — O intervalo entre dois dias de trabalho não poderá ser inferior a doze horas.

12 — As horas de início e termo do trabalho diário só podem ser alteradas mediante acordo escrito dos trabalhadores ou por deliberação da comissão paritária prevista neste CCT.

13 — A actual distribuição do período normal de trabalho é feita da seguinte forma:

a) Instrutores de condução automóvel:

Horas	1.ª semana						2.ª semana					
	Segunda-feira	Terça-feira	Quarta-feira	Quinta-feira	Sexta-feira	Sábado	Segunda-feira	Terça-feira	Quarta-feira	Quinta-feira	Sexta-feira	Sábado
07:00 [...] 12:00 [...] 14:50	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B
14:50 [...] 21:30	B	B	B	B	B		A	A	A	A	A	

A — um instrutor.

B — outro instrutor.

b) Instrutores de ensino teórico e técnico:

Horas	Segunda-feira	Terça-feira	Quarta-feira	Quinta-feira	Sexta-feira	Sábado
08:30 [...] 16:00	C	C	C	C	C	D

Horas	Segunda-feira	Terça-feira	Quarta-feira	Quinta-feira	Sexta-feira	Sábado
16:00 [...] 21:00	D	D	D	D	D	

C — um instrutor.

D — outro instrutor.

c) Trabalhadores administrativos:

Horas	Segunda-feira	Terça-feira	Quarta-feira	Quinta-feira	Sexta-feira	Sábado
08:30 [...] 16:00	E, F	E, F	E, F	E, F	E, F	F

E — um trabalhador administrativo.

F — outro trabalhador administrativo (que faz menos uma hora de segunda-feira a sexta-feira).

Horas	Segunda-feira	Terça-feira	Quarta-feira	Quinta-feira	Sexta-feira	Sábado
16:00 [...] 21:00	G	G	G	G	G	G

G — um outro ainda trabalhador administrativo.

Cláusula 20.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Só nos casos previstos na legislação em vigor poderá haver lugar à prestação de trabalho suplementar.

3 — A prestação de trabalho suplementar não excederá as 2 horas diárias, nem ultrapassará, no total, 200 horas anuais.

Cláusula 21.^a

Trabalho nocturno

O trabalho nocturno é definido nos termos da lei em vigor na data de celebração deste CCT.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 22.^a

Descanso semanal

1 — Os trabalhadores têm direito a dois dias de descanso semanal, que coincidirão com o sábado e o domingo.

2 — O descanso poderá verificar-se em outros dois dias se houver acordo escrito entre o trabalhador e a empresa.

Cláusula 23.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios os seguintes:

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.

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

3 — Além dos feriados obrigatórios mencionados no n.º 1 desta cláusula serão observados a terça-feira de Carnaval, o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital.

4 — São igualmente considerados feriados obrigatórios os definidos e previstos ou a prever pela lei.

Cláusula 24.^a

Férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a gozar em cada ano, sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias de 22 dias úteis.

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 — Para efeitos do número anterior, são equiparados a faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador. Não são consideradas como faltas as seguintes licenças:

a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

b) Licença por interrupção de gravidez;

c) Licença parental em qualquer das modalidades;

d) Licença por adopção;

e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades.

4 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, adquire-se com a celebração do contrato e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

5 — No ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias úteis, a gozar após seis meses completos de execução do contrato ou, no caso de o ano civil terminar antes de decorrido este prazo, até 30 de Junho do ano seguinte.

6 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo. Na ausência de acordo, caberá ao empregador marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

7 — 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.

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

9 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 6 desta cláusula.

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

11 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a entidade empregadora poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior a data prevista para a cessação do contrato.

12 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa será concedida a faculdade de gozarem simultaneamente as suas férias.

13 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, excepto nos casos previstos na lei.

14 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, e se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito a retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou ao gozo das mesmas até 30 de Abril do ano seguinte e ao respectivo subsídio.

15 — No ano da cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias e respectivo subsídio nos termos previstos no n.º 5 desta cláusula.

16 — Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira ou naturais das Regiões Autónomas quando desejarem gozar férias nas terras da sua naturalidade poderão acordar com a empresa regime diferente de férias e, quando se verificar a situação inversa, referente aos naturais do continente.

17 — O mapa de férias é elaborado pelo empregador, com a indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador, até 15 de Abril de cada ano e mantém-se afixado nos locais de trabalho até 31 de Outubro.

Cláusula 26.^a

Marcação de férias

1 — O período de férias deve ser estabelecido de comum acordo entre os trabalhadores e a empresa. Não havendo acordo, compete à empresa fixar o período de férias, as quais devem ser gozadas entre 1 de Maio e 30 de Setembro, devendo, contudo, ser dado conhecimento ao trabalhador com uma antecedência mínima nunca inferior a dois meses.

2 — O plano de férias deverá ser afixado na empresa até ao último dia útil do mês de Fevereiro.

3 — A empresa obriga-se a enviar um plano de férias e respectivas alterações aos sindicatos outorgantes, sempre que por estes tal for solicitado.

Cláusula 27.^a

Férias em caso de impedimento prolongado

1 — No caso de suspensão do contrato de trabalho, por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador,

nomeadamente serviço militar obrigatório, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido ou que vença no ano da admissão, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido a 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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-las durante o 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 28.^a

Alteração ou interrupção de férias

Se, depois de fixado o período de férias, a empresa, por motivos de interesse desta, o alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na suposição de que gozaria o período de férias acordado na época fixada.

Cláusula 29.^a

Doença no período de férias

1 — Sempre que o período de doença comprovada pelos serviços médico-sociais coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas não gozadas na parte correspondente.

2 — Quando se verifique a situação prevista no número anterior relativamente a um período de férias já iniciadas, o trabalhador deverá comunicar à entidade patronal o dia do início da doença, bem como a do seu termo, devidamente comprovados.

3 — O período de férias restante poderá ser gozado na altura em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 30.^a

Férias em caso de cessação do contrato

Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição, incluindo subsídio correspondente ao período de férias vencido, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição e subsídio correspondentes a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 31.^a

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a seu pedido, licença sem retribuição. O período de licença sem retribuição é contado para efeitos de antiguidade.

2 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, sem prejuízo dos direitos adquiridos em função do tempo de trabalho prestado à data do início da licença sem retribuição.

3 — Os trabalhadores a quem foi concedida licença sem retribuição manterão o direito ao lugar.

Cláusula 32.^a**Impedimento prolongado**

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

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

3 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve nos sete dias seguintes apresentar-se à entidade empregadora para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

CAPÍTULO VII

FaltasCláusula 33.^a**Faltas**

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

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

3 — Não serão considerados como faltas os atrasos na entrada ao serviço dos trabalhadores administrativos inferiores a quinze minutos, desde que não excedam uma hora por mês.

4 — Dadas as consequências graves que podem advir de qualquer atraso no início do trabalho, quanto aos instrutores, exige-se rigorosa pontualidade, sob pena de sanções disciplinares, salvo os casos devidamente justificados.

5 — Nos casos de ausência comprovada durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos períodos serão adicionados, reduzindo-se os totais a dias. Para desconto será utilizada, como cálculo, a fórmula:

$$RM = \text{remuneração diária}$$

sendo *RM* a remuneração mensal.

Cláusula 34.^a**Faltas justificadas**

1 — Consideram-se justificadas as faltas dadas nas seguintes condições:

Natureza da falta	Documento comprovativo
a) Doença, acidente de trabalho e parto.	Boletim dos serviços médicos-sociais, atestado médico ou da instituição de saúde.

Natureza da falta	Documento comprovativo
b) Falecimento de pais, filhos, sogros, genros e noras, padrasto ou enteado e do cônjuge não separado de pessoas e bens, durante cinco dias consecutivos.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.
c) Falecimento de avós, netos, irmãos, cunhados ou pessoa com quem o trabalhador viva em comunhão de vida e habitação, durante dois dias consecutivos.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.
d) Morte dos parentes referidos nas alíneas b) e c), durante o dia do funeral, quando este tenha lugar fora dos períodos referidos nas mesmas alíneas.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.
e) Casamento, durante 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de casamento.
f) Parto da esposa ou pessoa com quem viva em comunhão de vida e habitação, durante um dia, podendo prolongar-se até três dias no caso de assistência inadiável em casos de complicação do parto.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou pelo estabelecimento hospitalar ou exibição de cédula de nascimento.
g) Cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas entidades oficiais, pelo tempo necessário.	Documento comprovativo emitido pela secretaria do tribunal.
h) Provas de exame em estabelecimento escolar no dia da prestação.	Documento passado pelo estabelecimento de ensino oficial ou equivalente.
i) Desempenho de serviço como bombeiro voluntário, em caso de emergência, pelo tempo necessário.	Documento passado pelo comandante do quartel.
j) Exercício de funções sindicais, em comissões de trabalhadores e em organismos do Estado, segurança social ou outras a ela inerentes, pelo tempo necessário.	Requisição da associação ou organismo respectivo com justificação prévia ou posterior.
l) Prestação de assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença, até ao limite de seis dias úteis por ano.	Documento adequado à situação.
m) Doação gratuita de sangue durante o dia da colheita até cinco dias por ano.	Documento do Serviço Nacional de Sangue ou de estabelecimento hospitalar.
n) As que a empresa autorizar prévia ou posteriormente, e nas condições em que for expressa e claramente definida tal autorização.	

2 — As faltas das alíneas b) e c) entendem-se como dias completos a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do facto, acrescidos do tempo referente ao período do próprio dia em que tomem conhecimento, se receberem a comunicação durante o período de trabalho.

3 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias, salvo se outro prazo for estabelecido neste CCT.

4 — Quando imprevisíveis, serão comunicadas à empresa logo que possível.

5 — O não cumprimento do disposto nos n.ºs 3 e 4 toma as faltas injustificadas.

6 — Em qualquer caso de falta justificada, a empresa pode, através dos serviços de pessoal competentes, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

7 — A prova, quando exigida, far-se-á por meios idóneos, designadamente os referidos no quadro do n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 35.^a

Efeitos de faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda de retribuição 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 referidas na alínea j) da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissão de trabalhadores;

b) As dadas por motivos de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito aos respectivos subsídios da segurança social ou do seguro;

c) As referidas na alínea n) da cláusula anterior, salvo se tiverem sido autorizadas sem perda de remuneração.

Cláusula 36.^a

Faltas injustificadas e seus efeitos

1 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 34.^a

2 — As faltas injustificadas determinam a perda de retribuição correspondente ao tempo de falta ou, se o trabalhador assim preferir, a diminuição de igual número de dias no período de férias imediato, não podendo, porém, este período ser reduzido a menos de dois terços da sua duração normal.

3 — Incorre em infração disciplinar todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante 5 dias consecutivos, ou 10 interpolados, no mesmo ano civil;

b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

CAPÍTULO VIII

Retribuição

Cláusula 37.^a

Retribuições mínimas

1 — As retribuições mínimas mensais dos trabalhadores abrangidos são as constantes da tabela do anexo II.

2 — As retribuições devem ser pagas até ao último dia útil de cada mês a que disserem respeito.

3 — A empresa entregará, no acto do pagamento das retribuições, cópia dos respectivos recibos.

Cláusula 38.^a

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias por substituição temporária

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior receberá, a partir da data da substituição,

o vencimento correspondente à categoria profissional do trabalhador substituído.

2 — Se a substituição se prolongar para além de 120 dias consecutivos, o direito à retribuição não cessa com o regresso do trabalhador substituído, excepto se a substituição for motivada por doença ou serviço militar obrigatório.

Cláusula 39.^a

Diuturnidades

Os trabalhadores têm direito por cada período de três anos ao serviço na empresa de uma diuturnidade no montante de €23, que fará parte integrante da retribuição mensal.

Cláusula 40.^a

Retribuição do trabalho nocturno

O trabalho nocturno será remunerado com o acréscimo de 25 % em relação à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 41.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar dá direito a retribuição especial, a qual será calculada do seguinte modo:

a) 100 % de acréscimo sobre a remuneração normal.

2 — Para efeitos do cálculo do trabalho extraordinário, o valor da hora será determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Remuneração} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 42.^a

Retribuição do trabalho em dias de descanso ou feriados

1 — O trabalho prestado em dia feriado ou dias de descanso semanal e ou complementar é remunerado com o acréscimo de 200 %.

2 — Para efeito do cálculo, o valor da hora será determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Remuneração} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

3 — Ainda que a duração deste trabalho seja inferior ao período de duração normal, será sempre pago como dia completo de trabalho, de acordo com os n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

4 — Exceptuam-se do número anterior os casos de obrigatoriedade de trabalho para serviço de exames, que será pago pelo mínimo de quatro horas.

5 — Cada hora ou fracção trabalhada para além do período normal de trabalho será paga pelo triplo do valor resultante da aplicação da fórmula consignada no n.º 2 desta cláusula.

6 — Se o trabalhador prestar serviço em qualquer dos seus dias de descanso semanal, terá direito a descansar obrigatoriamente um dia completo de trabalho num dos três dias úteis seguintes, por cada dia de serviço prestado, independentemente do disposto nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, excepto nos casos da prestação de serviço para exames por tempo igual ou inferior a quatro horas.

7 — Por cada dia de descanso semanal ou feriado em serviço no estrangeiro, o trabalhador, além do adicional referido nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, tem direito a um dia de descanso complementar, gozado seguida e imediatamente à sua chegada.

Cláusula 43.^a

Subsídio de férias

Antes do início das férias, os trabalhadores abrangidos por este CCT receberão da empresa um subsídio igual ao montante de retribuição correspondente ao período de férias a que têm direito.

Cláusula 44.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição, o qual será pago ou posto à sua disposição até 15 de Dezembro de cada ano.

2 — Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de Dezembro desse ano.

3 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no n.º 1, em proporção ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

4 — Para efeitos do disposto nos n.ºs 2 e 3, entende-se como um mês completo qualquer fracção do mesmo.

5 — Têm direito ao subsídio de Natal, pela parte proporcional ao tempo de trabalho efectivo, o trabalhador que esteja ou tenha estado na situação de impedimento prolongado por motivo de doença devidamente comprovada pelos serviços médico-sociais.

6 — A empresa completará o subsídio de Natal pelo montante a que o trabalhador, nas condições referidas no número anterior, teria direito se não se tivesse verificado o impedimento.

7 — O pagamento do subsídio referido no n.º 6 e o complemento referido no n.º 7 serão pagos ou postos à disposição dentro do prazo estabelecido no n.º 1.

Cláusula 45.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores de escritório com funções de tesoureiro e caixa e os trabalhadores cobradores receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal de €33,30.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos no desempenho das respectivas funções, o substituto receberá o abono correspondente ao tempo de substituição.

CAPÍTULO IX

Refeições e deslocações

Cláusula 46.^a

Refeições

1 — Por cada dia de trabalho efectivo, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de €5,50.

2 — A empresa reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efectuadas com as refeições que estes,

por motivo de serviço, hajam tomado pelos seguintes valores:

Almoço — €13,50;

Jantar — €13,50;

Pequeno-almoço — €4.

3 — Para os efeitos do disposto no n.º 2, considera-se que o trabalhador está deslocado sempre que se encontre fora do concelho para o qual a viatura está licenciada e desde que, por motivos de serviço, não lhe seja possível regressar a tempo de as tomar no seu local habitual.

Cláusula 47.^a

Alojamento e subsídio de deslocação

1 — O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do seu local de trabalho tem direito, para além da sua retribuição normal ou de outros subsídios consignados neste CCT:

a) A transporte, não só na ida como na volta, para onde tenha sido deslocado a prestar serviço, desde que esse transporte lhe não seja assegurado pela empresa e sendo o tempo perdido na deslocação remunerado como tempo de trabalho;

b) A reembolso das despesas com a dormida, mediante apresentação de documentos comprovativos;

c) A subsídio de deslocação no montante de €4,40 e €9,50 diários, conforme o trabalho seja realizado dentro ou fora do País e desde que o trabalhador não regresse ao local de trabalho, sem prejuízo do disposto quanto ao trabalho suplementar ou nocturno e no período de descanso semanal, complementar e feriados.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 48.^a

Trabalhadores do sexo feminino

Além do já estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos:

a) Ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho;

b) Não desempenhar, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, nomeadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidações, contactos com substâncias tóxicas, posições incómodas e transportes inadequados, sem que tal implique diminuição de retribuição;

c) Dois períodos de uma hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que desejem amamentar os seus filhos, durante o período de um ano após o parto.

Cláusula 49.^a

Trabalhadores menores

1 — A empresa e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2 — A empresa deve cumprir, em relação aos menores ao seu serviço, as disposições legais relativas à aprendizagem e formação profissional.

3 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico a expensas da empresa, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

4 — Pelo menos uma vez por ano a empresa deve assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico normal.

Cláusula 50.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores-estudantes que frequentem com aproveitamento cursos oficiais ou equivalentes terão os seguintes direitos especiais:

a) Dispensa, até duas horas diárias, quando necessário, para frequência das aulas, sem perda de retribuição;

b) Dispensa, até dois dias, para prestação de prova escrita ou oral, sem perda de retribuição;

c) Gozo de férias, interpoladas ou não, em época à sua escolha, desde que estas visem a preparação e efectivação de provas escolares.

2 — A fim de beneficiarem das regalias previstas nas alíneas anteriores, os trabalhadores deverão, semestralmente, fazer prova da sua condição de estudante e dos resultados das provas efectuadas.

3 — As regalias previstas no n.º 1 da presente cláusula cessarão automaticamente logo que o trabalhador não prove que obteve aproveitamento, nos termos da legislação em vigor.

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 51.^a

Cessação do contrato de trabalho

1 — A cessação do contrato de trabalho é regulada pela legislação aplicável.

2 — A cessação do contrato de trabalho conferirá ao trabalhador, sem prejuízo de outros devidos por força da lei ou do presente CCT, o direito:

a) Ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efectivo prestado no ano da cessação;

b) Às férias vencidas e não gozadas, bem como ao respectivo subsídio;

c) Às férias proporcionais ao tempo de trabalho efectivo no ano da cessação e ao subsídio correspondente.

CAPÍTULO XII

Poder disciplinar

Cláusula 52.^a

Poder disciplinar

O poder disciplinar é definido nos termos da lei em vigor na data de celebração deste CCT.

CAPÍTULO XIII

Apoio aos trabalhadores

Cláusula 53.^a

Segurança, higiene e saúde no local de trabalho

1 — As entidades patronais devem organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho de forma a abranger todos os trabalhadores que nelas prestem serviço.

2 — No cumprimento da obrigação prescrita no número anterior, as entidades patronais atenderão aos direitos de informação e consulta atribuídos aos trabalhadores, favorecendo a criação de comissões de higiene e segurança no trabalho, de composição paritária.

3 — Os serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, organizados pela entidade patronal, devem garantir, nomeadamente, a informação e formação sobre os riscos para a segurança e saúde, a organização dos meios colectivos e individuais destinados à protecção e prevenção e a coordenação das medidas a adoptar em caso de perigo grave ou iminente.

4 — As entidades patronais devem promover a realização de exames da saúde, tendo em vista verificar a aptidão física e psíquica do trabalhador, bem como a repercussão do trabalho e das suas condições na saúde do trabalhador.

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

Cláusula 54.^a

Complemento de subsídio de doença

1 — Em caso de doença a entidade patronal pagará aos seus trabalhadores a diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela segurança social, até ao limite de 40 dias por ano, seguidos ou interpolados.

2 — O trabalhador não terá direito a qualquer subsídio por parte da entidade patronal nos três primeiros dias de cada baixa.

3 — O subsídio referido nos números anteriores será pago ao trabalhador conjuntamente com a remuneração mensal, reembolsando este a entidade patronal no quantitativo do subsídio da segurança social, quando o receber.

4 — O disposto nos números anteriores não afecta a subsistência dos benefícios complementares anteriormente fixados por convenção colectiva ou regulamentação interna da entidade patronal.

Cláusula 55.^a

Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional

1 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2 — A retribuição da nova função não poderá ser inferior à auferida à data da baixa.

Cláusula 56.^a

Complemento da pensão por acidente de trabalho ou doença profissional

No caso de incapacidade temporária, absoluta ou parcial, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a entidade patronal garantirá, enquanto durar a incapacidade, a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito, na base da retribuição auferida à data da baixa.

Cláusula 57.^a

Quotização sindical

1 — As empresas representadas pela APEC descontarão na retribuição dos trabalhadores sindicalizados nas associações sindicais outorgantes o montante das quotas por estes devidas e remetê-lo-ão até ao dia 10 do mês imediatamente seguinte, acompanhado de um mapa discriminativo que permita conferir a exactidão dos valores entregues.

2 — Os mapas obtidos por meios informáticos poderão substituir os mapas do respectivo sindicato, desde que contenham os elementos necessários.

3 — O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em declaração individual enviada à sua associação sindical e à entidade onde prestam serviço, assim o autorizem.

4 — A declaração referida no número anterior pode ser feita a todo o tempo e conterá o nome e a assinatura do trabalhador e o valor da quota estatutariamente estabelecido, mantendo-se em vigor até ser revogada, e esta terá de ser feita por escrito.

5 — A declaração de autorização e a de revogação só produzem efeitos a partir do mês imediatamente a seguir ao da sua entrega.

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

Cláusula 58.^a

Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária, com sede em Lisboa, que integrará dois elementos de cada uma das partes outorgantes, os quais poderão ser assessorados.

2 — Cada parte indicará à outra, por escrito, nos 30 dias subsequentes à entrada em vigor deste CCT, os nomes dos respectivos representantes na comissão paritária. Conjuntamente com os representantes efectivos serão designados dois suplentes para substituir os efectivos em casos de impedimento.

3 — Tanto os elementos efectivos como os suplentes podem ser substituídos a qualquer tempo pela parte que os mandatou.

4 — A comissão paritária terá, designadamente, as seguintes atribuições:

- a) Interpretação do presente CCT;
- b) Deliberação sobre questões de natureza técnica, nomeadamente a criação de novas categorias profissionais e sua integração na tabela salarial;

c) Deliberação sobre os recursos interpostos nos termos do n.º 4 da cláusula 52.^a

5 — As deliberações da comissão paritária relativas a questões da competência atribuída por força da alínea a) do número anterior constituem a interpretação autêntica do presente CCT.

6 — A comissão paritária só poderá deliberar com a presença de, pelo menos, um representante de cada uma das partes, e para deliberação só poderá pronunciar-se igual número de elementos de cada parte.

7 — As deliberações da comissão paritária não podem contrariar a lei ou a substância deste CCT e são tomadas por maioria dos elementos presentes com direito a voto nos termos do n.º 6, sendo de imediato aplicáveis, salvo se tiverem de ser comunicadas ao Ministério para a Qualificação e Emprego, para efeitos de publicação.

8 — O expediente da comissão será assegurado pela APEC.

9 — A comissão paritária estará apta a funcionar logo que cada uma das partes dê cumprimento ao disposto no n.º 2.

10 — Na sua primeira reunião a comissão paritária elaborará o respectivo regulamento de funcionamento.

CAPÍTULO XV

Disposições finais transitórias

Cláusula 59.^a

Transmissão de estabelecimento

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a empresa transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho tiver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento, sem prejuízo das indemnizações previstas na lei.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do n.º 2, deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

4 — O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão de exploração do estabelecimento.

Cláusula 60.^a

Falência ou insolvência

1 — A declaração judicial da falência ou insolvência da empresa não faz caducar os contratos de trabalho.

2 — O administrador da falência ou da insolvência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3 — A cessação dos contratos de trabalho, no caso previsto nesta cláusula, fica sujeita ao regime geral estabelecido na lei.

Cláusula 61.^a

Manutenção de regalias

1 — Da aplicação da presente convenção não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição e outras regalias de carácter regular ou permanente não contempladas neste CCT.

2 — Quaisquer condições mais favoráveis que venham a ser estabelecidas por via administrativa para as categorias profissionais abrangidas por este contrato passam a fazer parte integrante do mesmo.

ANEXO I

Categorias profissionais

Assistente administrativo. — É o trabalhador que, pela sua experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica, podendo ainda coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações e o registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Chefe de divisão/departamento/serviços e chefe de escritório. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico num ou vários departamentos da empresa, as funções que lhe são cometidas; exerce, dentro do departamento ou serviços de chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sobre as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento.

Chefe de secção. — É o trabalhador que chefia uma secção ou grupo de trabalhadores.

Cobrador. — É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos, depósitos, considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente leituras, informações e fiscalização relacionadas com o escritório.

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos e resultados da exploração; elabora o plano de contas a

utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os trabalhadores encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balanços e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade da empresa, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno, estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda efectuar outros serviços análogos.

Director de escola. — É o trabalhador que coordena, organiza e fiscaliza a ministração do ensino, garantindo o cumprimento e desenvolvimento das acções formativas da escola de condução.

Director de serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites de competência que lhe é atribuída, as actividades da empresa de um ou de vários dos seus departamentos. Exerce funções, tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz, colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos; pode propor a aquisição de equipamento.

Escriturário. — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado, tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que lhe são necessários para preparar as respostas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros de receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece os extractos das operações contabilísticas efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes; informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos; acessoriamente, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar fora do escritório serviços

de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais e em repartições públicas.

Estagiário. — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem e que se prepara para escriturário.

Guarda. — É o trabalhador cuja actividade consiste em zelar pela defesa e conservação das instalações e valores confiados à sua guarda, registando toda e qualquer saída de mercadoria, veículos e materiais.

Guarda-livros. — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual de apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários de existências, prepara ou manda preparar extractos de contas simples ou com juros e executa trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Instrutor. — É o trabalhador que, legalmente habilitado, ministra o ensino de condução automóvel nos seus aspectos técnicos, teóricos ou práticos.

Motorista. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação, limpeza do veículo e carga que transporta. Verifica os níveis de óleo e de água. Em caso de avaria ou acidente toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para a apreciação das entidades competentes.

Paquete. — É o trabalhador menor de 18 anos de idade que presta unicamente os serviços enumerados para contínuo.

Porteiro. — É o trabalhador que vigia as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações e mercadorias e recebe correspondência.

Programador. — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático de conformação por computador, recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir, prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para computador, procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações, sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer informações escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Secretário(a) de direcção. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Competem-lhe normalmente as seguintes funções: assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina do gabinete; recepção, registo, classificação, distribuição e emissão de correspondência externa e interna; leitura e tradução de correspondência recebida, juntando a correspondência anterior sobre o mesmo assunto e organizando o respectivo processo; dá colaboração ao responsável do órgão que se secretaria na recolha e análise de informações e prepara a redacção de documentos a emitir; redige a correspondência e outros documentos eventualmente em francês ou inglês; organiza, mantém e actualiza o arquivo

ou arquivos do órgão que secretaria; dactilografa relatórios, actas, cartas, ofícios e comunicações; prepara reuniões de trabalho e redige as respectivas actas; coordena trabalhos auxiliares de secretariado tais como: dactilografia, expedição do correio; etc. Como habilitações escolares mínimas exigidas deve possuir o curso superior de Secretariado ou curso equivalente com carácter oficial.

Técnico examinador. — É o trabalhador que avalia em exames técnicos, teóricos e práticos de condução automóvel os respectivos candidatos. Executa inspecções a veículos automóveis. Desempenha tarefas administrativas necessárias ao suporte das funções técnicas que executa.

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviços telefónicos, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior.

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para os levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com operações financeiras.

Trabalhador de limpeza. — É o trabalhador cuja actividade consiste em proceder à limpeza das instalações, móveis, utensílios e interiores de veículos.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas e enquadramentos profissionais

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações (euros)
0	Director(a) de serviços Técnico examinador	1 258
I	Chefe de escritório Director de escola	958
II	Chefe de divisão/departamento/serviços Contabilista Programador Tesoureiro	838
III	Chefe de secção Guarda-livros	814
IV	Instrutor	814
V	Assistente administrativo Secretário(a) de direcção	702
VI	Caixa Escriturário de 1. ^a Motorista	662
VII	Cobrador Escriturário de 2. ^a	605
VIII	Telefonista	588
IX	Contínuo (mais de 21 anos) Guarda Porteiro	571
X	Estagiário do 3. ^o ano Trabalhador de limpeza	543

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações (euros)
XI	Contínuo (menos de 21 anos)	540
	Estagiário do 2.º ano	
XII	Estagiário do 1.º ano	520
XIII	Paquete de 17 anos.	520
XIV	Paquete de 16 anos.	520

Nota. — Aos instrutores que ministrem lições práticas em veículos pesados será atribuído um subsídio no montante de €1,25 por cada hora de trabalho efectivamente prestado.

Lisboa, 20 de Dezembro de 2010.

Pela APEC — Associação Portuguesa de Escolas de Condução:

Alcino Machado da Cruz, mandatário.

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

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

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SIND-CES/UGT:

Vitor Manuel Sousa Melo Boal, mandatário.

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes:

Sérgio Alexandrino Monteiro do Monte, secretário-geral.
Domingos Barão Paulino, presidente.

Depositado em 29 de Dezembro de 2010, a fl. 96 do livro n.º 11, com o n.º 233/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Contrato colectivo entre a ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outras — Alteração salarial e outras.

CCT entre a ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outras, cuja última alteração foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 2010.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se nos distritos de Faro, Beja, Évora, Portalegre, Setúbal, Lisboa, Santarém, Leiria

e Castelo Branco, e nos concelhos de São Pedro do Sul, Moimenta da Beira e Tarouca, do distrito de Viseu, nos concelhos de Águeda, Mealhada, Anadia, Vagos, Ílhavo, Albergaria-a-Velha, Aveiro, Sever do Vouga, Estarreja, Murto e Oliveira do Bairro, no distrito de Aveiro, nos concelhos de Ceia, Manteigas, Gouveia, Sabugal, Guarda, Celorico da Beira, Trancoso, Meda, Figueira de Castelo Rodrigo, Almeida e Pinhel, no distrito da Guarda, à actividade industrial de produção e comercialização de vinho e obriga, por um lado, as adegas e as uniões filiadas na ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas, que desempenhem funções inerentes às profissões a categorias previstas nesta convenção, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer ao Ministério do Trabalho a extensão do presente CCT a todas as entidades patronais que não estando inscritas na associação patronal outorgante exerçam na área abrangida pela convenção a actividade nela prevista e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas, bem como a todos os trabalhadores não inscritos nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço de entidades inscritas na associação patronal signatária.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

3 — As tabelas salariais e demais cláusulas pecuniárias serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2010.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 15.ª

Turnos

1 — Os profissionais que trabalham em regime de dois ou três turnos rotativos terão direito a um subsídio de turno no valor de €46 mensais (de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2010).

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 26.ª

Seguro e fundo para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de €31,20, de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2010, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

Cláusula 26.^a-A

Os trabalhadores têm direito a um subsídio diário para refeição no valor de €4,15 (de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2010), por cada dia efectivo de trabalho.

ANEXO III

Retribuições mínimas mensais

TABELA A

Serviços administrativos e auxiliares

Nível	Categorias	Remunerações (euros)
I	Chefe de escritório Director de serviços Analista de sistemas	903
II	Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de serviços Tesoureiro Contabilista/técnico de contas	861
III	Chefe de secção Guarda-livros Programador Chefe de vendas	731
IV	Assistente administrativo Secretário de direcção Correspondente em línguas estrangeiras	680
V	Primeiro-escriturário Caixa Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira Operador de computador de 1. ^a Promotor de vendas e vendedor	659
VI	Segundo-escriturário Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Operador de computador de 2. ^a Cobrador Telefonista de 1. ^a	624
VII	Telefonista de 2. ^a Contínuo de 1. ^a Porteiro Guarda Estagiário	525
VIII	Servente de limpeza Contínuo de 2. ^a	485

TABELA B

Trabalhadores de armazém

Grupos	Categorias	Remunerações (euros)
A	Analista principal Engenheiro técnico agrícola Enólogo	777
B	Caixeiro-encarregado Controlador de qualidade Encarregado geral de armazém	722

Grupos	Categorias	Remunerações (euros)
C	Caixeiro chefe de secção Mestre de oficina Encarregado de fogueiro	698
D	Engenheiro técnico agrícola estagiário Enólogo (estagiário)	676
E	Adegueiro Ajudante de controlador de qualidade Analista químico Chefe de enchimento Encarregado de armazém Encarregado de tanoaria Fogueiro de 1. ^a Oficial de electricista Serralheiro	634
F	Ajudante de adegueiro Ajudante de encarregado de armazém Ajudante de encarregado de tanoaria Fogueiro de 2. ^a Motorista de pesados	582
G	Analista químico estagiário Caixeiro Carpinteiro embalagens ou caixoteiro Construtor de tonéis e balseiros Destilador Fiel de armazém Fogueiro de 3. ^a Motorista de ligeiros Operador de máquinas Preparador químico Tanoeiro de 1. ^a Trolha ou pedreiro de acabamentos	542
H	Lubrificador Pré-oficial electricista Preparador de vinhos espumosos Preparador de vinhos/vinagre/licores	528
I	Ajudante de motorista Barrileiro Chegador do 3.º ano Distribuidor Profissional de armazém (a) Servente de viaturas de carga Tanoeiro de 2. ^a Trabalhador não diferenciado (tanoeiro)	521
J	Caixeiro-ajudante Chegador do 2.º ano Operador de enchimento/engarrafador	494

(a) O profissional de armazém quando no exercício de funções de destilador vencerá pelo grupo H.

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

Declaração dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º, do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 91 empresas e 1490 trabalhadores.

Lisboa, 12 de Outubro de 2010.

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

Célia Cristina Oliveira Lopes, mandatária.

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

Célia Cristina Oliveira Lopes, mandatária.

Pela FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

Célia Cristina Oliveira Lopes, mandatária.

Pela ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal:

António Jorge Bastos Gonçalves, presidente.

José Manuel Lopes dos Santos, vice-presidente.

José António Vicente Paulo, vogal.

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;

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

Lisboa, 13 de Outubro de 2010.

Declaração

A Direcção Nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação dos seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;

SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;

STIANOR — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

STIAC — Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;

SABCES — Açores — Sindicato dos Trabalhadores de Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços dos Açores.

Lisboa, 13 de Outubro de 2010. — A Direcção Nacional/FESAHT: *Joaquim Pereira Pires* — *Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*.

Declaração

A FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações representa os seguintes sindicatos:

STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

STRUN — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

STRAMM — Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

OFICIAIS/MAR — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 13 de Outubro de 2010. — A Direcção Nacional, (*Assinaturas ilegíveis.*)

Depositado em 20 de Dezembro de 2010, a fl. 95 do livro n.º 11, com o n.º 228/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Contrato colectivo entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas (pessoal fabril) — Alteração salarial e outras.

Cláusula prévia

A presente revisão altera, nas cláusulas que foram objecto de revisão, a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de Novembro de 2008, de p. 4454 a p. 4488 (texto consolidado), e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio 2010, de p. 1880 a p. 1916 (revisão global), e apenas nas matérias agora acordadas.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que se dedicam à actividade corticeira em todo o território nacional representadas pela Associação Portuguesa de Cortiça e, por outro, os trabalhadores ao serviço das empresas filiadas nas associações outorgantes, qualquer que seja a sua categoria ou classe, representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, serão abrangidos

pela presente convenção 4624 trabalhadores e 172 empresas.

Cláusula 2.^a

Vigência do contrato

- 1 —
 2 —
 3 —
 4 —
 5 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Junho de 2010.

Cláusula 74.^a-A

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito, por dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de €5,30, valor a aplicar na vigência deste contrato e no contrato próximo.

ANEXO I

Condições específicas

Motoristas e ajudantes de motoristas

Refeições

- 1 —
 Pequeno-almoço — €4,31;
 Almoço — €11,91;
 Jantar — €11,91;
 Ceia — €5,94.

Trabalhadores de hotelaria

Direito à alimentação

10 — O valor da alimentação para os efeitos de descontos e para os efeitos de retribuição em férias é calculado na seguinte base:

Refeição completa — €5,30

ANEXO III

Tabela de remunerações mínimas

Grupos	Categorias profissionais (m/f)	Euros
I	Profissionais de engenharia de grau 6	2 192,87
II	Profissionais de engenharia de grau 5	1 900,33
III	Profissionais de engenharia de grau 4	1 640,10
IV	Profissionais de engenharia de grau 3	1 427,48
V	Profissionais de engenharia de grau 2	1 299,16

Grupos	Categorias profissionais (m/f)	Euros
VI	Profissionais de engenharia de grau 1 (escalação B)	1 144,50
VII	Profissionais de engenharia de grau 1 (escalação A)	1 007,22
VIII	Chefe de vendas	779,53
	Desenhador-chefe/projectista	
	Desenhador	
IX	Caixeiro-encarregado	741,14
	Chefia I (químicos)	
	Desenhador industrial	
	Encarregado de armazém	
	Encarregado de electricista	
	Encarregado geral corticeiro	
	Encarregado metalúrgico	
	Inspector de vendas	
	Técnico de máquinas electrónicas industriais (electricista)	
X	Chefia II (químicos)	705,60
	Desenhador de execução II	
	Encarregado de construção civil	
	Fogoeiro-encarregado	
	Trabalhador de qualificação especializada (electricista)	
	Trabalhador de qualificação especializada (metalúrgicos)	
XI	Chefe de equipa (electricista)	700,47
	Chefia III (químicos)	
	Encarregado de refeitório	
	Fogoeiro-subencarregado	
XII	Apontador (mais de um ano)	682,34
	Arvorado de construção civil	
	Vendedor	
	Caldeireiro de 1. ^a	
	Canalizador de 1. ^a	
	Chefia IV (químicos)	
	Cobrador	
	Ecónomo	
	Cozinheiro de 1. ^a	
	Desenhador de execução I	
	Encarregado de secção (cortiça)	
	Especialista (químicos)	
	Ferramenteiro ou entregador de ferramentas de 1. ^a	
	Ferreiro ou forjador de 1. ^a	
	Fiel de armazém (comércio)	
	Fogoeiro de 1. ^a	
	Fresador mecânico de 1. ^a (metalúrgicos)	
	Laminador de 1. ^a (cortiça)	
	Laminador de 1. ^a (metalúrgicos)	
	Mecânico de automóveis de 1. ^a	
	Motorista de pesados	
	Oficial (electricista)	
	Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 1. ^a	
	Primeiro-caixeiro	
	Serralheiro civil de 1. ^a	
	Serralheiro mecânico de 1. ^a	
	Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno de 1. ^a (metalúrgico)	
	Torneiro mecânico de 1. ^a	
	Tractorista de 1. ^a	
	Vendedor especializado	
	Afiador de ferramentas de 1. ^a (metalúrgico) ..	
	Apontador (menos de um ano)	
	Caldeireiro de 2. ^a	
	Canalizador de 2. ^a	
	Carpinteiro de limpos de 1. ^a (construção civil) ..	
	Comprador	
	Cozinheiro de 2. ^a	
	Dispenseiro (hotelaria)	
	Especializado (químico)	

Grupos	Categorias profissionais (m/f)	Euros	Grupos	Categorias profissionais (m/f)	Euros
XIII	Estucador Ferramenteiro ou entregador de ferramentas de 2. ^a Ferreiro ou forjador de 2. ^a Fogueiro de 2. ^a Fresador mecânico de 2. ^a (metalúrgicos) Funileiro-latoeiro de 1. ^a Laminador de 2. ^a (cortiça) Laminador de 2. ^a (metalúrgicos) Mecânico de automóveis de 2. ^a Mecânico de carpintaria de 1. ^a Motorista de ligeiros (rodoviários) Operador-afinador máquinas electrónicas (cortiça) Pedreiro de 1. ^a Pintor de 1. ^a (construção civil) Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 2. ^a Segundo-caixeiro Serralheiro civil de 2. ^a Serralheiro mecânico de 2. ^a Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno de 2. ^a Subencarregado de secção (cortiça) Telefonista de 1. ^a Torneiro mecânico de 2. ^a Tractorista de 2. ^a Verificador	681,40		Pintor de 2. ^a Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 3. ^a Porteiro Prensador de colados Preenseiro Pré-oficial electricista do 2.º ano Preparador de lotes (pá mecânica) Quadrador manual ou mecânico Rabaneador Recortador de prancha Rectificador de rastos para calçado Refrigerador Semiespecializado (químicos) Serrador Serralheiro civil de 3. ^a Serralheiro mecânico de 3. ^a Soldador por electroarco de 3. ^a Telefonista de 2. ^a Terceiro-caixeiro Torneiro mecânico de 3. ^a Traçador Triturador Vigilante (corticeiro)	
	Abridor de roços (construção civil) Afiador de ferramentas de 2. ^a Afinador (corticeiro) Aglomerador Ajudante de motorista (rodoviários) Amolador Apontador Broquista Caldeireiro de 3. ^a Caldeireiro, raspador ou cozedor Calibrador Canalizador de 3. ^a Carpinteiro de limpos de 2. ^a Colmatador Conductor — empilhador, monta-cargas e pá mecânica Contínuo Cortador de bastões Cozinheiro de 3. ^a (hotelaria) Desenhador de execução/tirocinante Embalador Escolhedor de cortiça, aglomerados e padrão Enfardador e prensador Espaldador manual ou mecânico Estufador ou secador Ferramenteiro da construção civil (mais de um ano) Ferramenteiro ou entregador de ferramentas de 3. ^a Ferreiro ou forjador de 3. ^a Fogueiro de 3. ^a Fresador (corticeiro) Fresador mecânico de 3. ^a (metalúrgicos) Funileiro-latoeiro de 2. ^a Garlopista Guarda, vigilante, rondista Laminador de 3. ^a (Cortiça) Laminador de 3. ^a (metalúrgicos) Lavador de rolas e discos Lixador Lubrificador (metalúrgico) Lubrificador (rodoviários) Manobrador Mecânico de automóveis de 3. ^a Mecânico de carpintaria de 2. ^a Operador de máquinas de envernizar Pedreiro de 2. ^a Peneiro Pesador (corticeiro)	676,21	(*) XV-A	Alimentador ou recebedor (cortiça) Calafetador Colador Estampador Limpador de topos Moldador Parafinador, encerador ou esterilizador Prensador de cortiça natural Rebaixador Ajudante (cortiça) Escolhedor de rolas e discos	614
XIV			XV	Afinador de ferramentas de 3. ^a Apontador até um ano (construção civil) Capataz (construção civil) Empregado de refeitório (hotelaria) Ferramenteiro até um ano (construção civil) Funileiro-latoeiro de 3. ^a Lavador mecânico ou manual Não especializado (químicos) Operário não especializado (servente metalúrgico) Preenseiro ou engomador (têxteis) Pré-oficial electricista do 1.º ano Servente (comércio) Tecelão (têxteis) Tirocinante de desenho do 2.º ano	578,69
			XVI	Ajudante de electricista do 2.º ano Ajudante de fogueiro do 3.º ano Aprendiz de mais de 18 anos idade (construção civil) Caixeiro-ajudante do 2.º ano (comércio) Contínuo (menor) Costureiro (têxteis) Guarda (construção civil) Praticante de metalúrgicos do 2.º ano Servente (construção civil) Tirocinante de desenho do 1.º ano Trabalhador de limpeza	575,11
			(**) XVII	Ajudante de fogueiro do 2.º ano Ajudante do 1.º ano (electricista) Aprendiz do 2.º ano (construção civil) Auxiliar menor do 2.º ano (construção civil) Caixeiro-ajudante do 1.º ano (comércio) Praticante metalúrgico do 1.º ano	481
			(**) XVIII	Ajudante de fogueiro do 1.º ano	481

Grupos	Categorias profissionais (m/f)	Euros
(**) XIX	Aprendiz do 2.º ano (electricidade) Aprendiz menor de 18 anos idade (construção civil) Auxiliar menor do 1.º ano (construção civil) Paquete de 17 anos de idade Praticante do 2.º ano (comércio)	481
(**) XX	Aprendiz do 1.º ano (electricista) Paquete de 16 anos Praticante do 1.º ano (comércio)	481

Aprendizes corticeiros

(Em euros)

Grupos	16/17 anos	17/18 anos
XIV	481 (SMN)*	538,87
XV-A	481 (SMN)*	(**) 500

Aprendizes metalúrgicos

Tempo de aprendizagem

(Em euros)

Idade de admissão	1.º ano	2.º ano
16 anos	* 481 (SMN)	* 481 (SMN)
17 anos	* 481 (SMN)	—

Praticantes para as categorias sem aprendizagem de metalúrgicos, entregador de ferramentas, materiais e produtos, lubrificador, amolador e apontador

(Em euros)

Idade de admissão	1.º ano	2.º ano
16 anos	* 481 (SMN)	* 481 (SMN)
17 anos	* 481 (SMN)	—

*SMN — salário mínimo nacional.

(**) Valor apurado por via do acordo estabelecido em 2008 que viabiliza a aproximação salarial do grupo xv-A ao grupo xiv.

Santa Maria de Lamas, 23 de Dezembro de 2010.

Pela APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça:

Jorge Mendes Pinto de Sá, mandatário.*Francisco Pereira da Costa*, mandatário.

Pela SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia Química, Têxtil e Indústrias Diversas:

José Luís Carapinha Rei, mandatário.*António Augusto Almeida Ferreira*, mandatário.

Depositado em 28 de Dezembro de 2010, a fl. 95 do livro n.º 11, com o n.º 231/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Acordo colectivo entre a NORMAX — Fábrica de Vidro Científico, L.ª, e outra e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro — Alteração salarial e outras.

Cláusula prévia

A presente revisão altera as convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 29, de 8 de Agosto de 2008, e 35, de 22 de Setembro de 2009, apenas nas matérias agora revistas.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente ACT obriga, por um lado, as empresas signatárias, cuja actividade principal é a fabricação de vidros para laboratório e vidro científico, 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 ACT.

2 — O presente ACT é aplicável na área geográfica abrangida pelo distrito de Leiria.

3 — O âmbito profissional é o constante dos anexos III e IV.

4 — O presente ACT abrange 2 empregadores e 101 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — O presente ACT entra em vigor na data de publicação do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que vier inserido, produzindo, no entanto, as tabelas salariais e clausulado de expressão pecuniária efeitos a 1 de Janeiro de 2010.

2 — O presente ACT será válido pelo prazo de um ano, mantendo-se, porém, em vigor até ser substituído por outro.

Cláusula 25.ª

Remuneração de trabalho suplementar

8 — Aos trabalhadores que prestem trabalho nos dias de Ano Novo e de Natal será pago um subsídio especial de €57,90 por cada um destes dias.

Cláusula 32.ª

Cantinas em regime de auto-serviço

2 — Enquanto não existirem cantinas a funcionar, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de €5,25.

Este subsídio é devido por dia de trabalho prestado, nos termos do n.º 1.

Cláusula 34.^a

Direitos especiais

.....
3 — Para além do estipulado nas alíneas do número anterior, os motoristas e ajudantes terão ainda direito:

Ao pagamento, mediante factura, de todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora das horas referidas na alínea seguinte ou fora do local para onde foram contratados, até um máximo de:

€4,40 por pequeno-almoço ou ceia e €12,24 por almoço ou jantar, que não é acumulável com o subsídio de refeição;

.....
ANEXO III

Enquadramentos

Grupo 00:

Director de fábrica;
Director de serviços.

Grupo 01:

Adjunto de director de fábrica;
Adjunto de director de serviços.

Grupo 1:

Chefe de serviços ou divisão;
Encarregado geral;
Tesoureiro.

Grupo 2:

Chefe de compras;
Chefe de secção;
Chefe de vendas;
Encarregado A;
Guarda-livros;
Secretário de direcção.

Grupo 3:

Ajudante de guarda-livros;
Encarregado B;
Operador de computador.

Grupo 4:

Caixa;
Condutor-afinador de máquinas;
Controlador de fabrico;
Escriturário A;
Esmerilador de artigos de laboratório;
Gravador de artigos de laboratório;
Maçariqueiro de artigos de laboratório;
Motorista de pesados;
Oficial de belga;
Oficial de prensa;
Oficial electricista;
Oficial marisador;
Serralheiro civil de 1.^a;
Vendedor;
Verificador ou controlador de qualidade.

Grupo 5:

Escriturário B;
Serralheiro civil de 2.^a

Grupo 6:

Acabador de prensa;
Condutor de máquinas (tubo de vidro);
Condutor de máquinas industriais;
Dactilógrafo;
Moldador de belga;
Recepcionista-telefonista.

Grupo 7:

Ajudante de motorista;
Auxiliar de encarregado;
Colhedor de prensa;
Colhedor-moldador;
Colhedor-preparador;
Fiel de armazém;
Preparador de ecrãs;
Serralheiro civil de 3.^a

Grupo 8:

Agente de serviços externos;
Auxiliar de armazém;
Cozinheiro;
Caldeador;
Colhedor de bolas;
Colhedor de marisas;
Cortador a quente;
Pré-oficial.

Grupo 9:

Servente.

Grupo 10:

Alimentador de máquinas;
Auxiliar de laboratório;
Cortador;
Decalcador;
Escolhedor-embalador (tubo de vidro);
Medidor de vidros técnicos;
Operador de máquina de serigrafia;
Roçador.

Grupo 11:

Servente de limpeza.

Grupo 12:

Praticante geral do 4.º ano.

Grupo 13:

Praticante de serralheiro civil do 2.º ano.

Grupo 14:

Praticante geral do 3.º ano;
Praticante de serralheiro civil do 1.º ano.

Grupo 15:

Praticante geral do 2.º ano.

Grupo 16:

Praticante geral do 1.º ano.

Grupo 17:

Aprendiz de serralheiro civil;

Aprendiz geral.

ANEXO IV

Tabela salarial

Grupos	De 1 de Janeiro a 31 de Agosto de 2010	De 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2010
00.....	1 613,50	1 613,50
01.....	1 344	1 344
1.....	1 121	1 121
2.....	932,50	933,50
3.....	890,50	892
4.....	875	876,50
5.....	829	830,50
6.....	807	808,50
7.....	762,50	764
8.....	689,50	691
9.....	676,50	678
10.....	650,50	652
11.....	640,50	642
12.....	540,50	542
13.....	538,50	540
14.....	495	496,50
15.....	476	477,50
16.....	475	476,50
17.....	475	476,50

Marinha Grande, 20 de Outubro de 2010.

Pela Normax — Fábrica de Vidro Científico, L.^{da}:

Silvino Leandro de Sousa, mandatário.

Pela Vilabo — Vidros de Laboratório, L.^{da}:

João Carlos Batista Maio Gomes, mandatário.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

Maria Etelvina Lopes Rosa Ribeiro, mandatária.

Vítor L. S. Ótão, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos, relativamente ao ACT NOR-MAX e Vilabo, L.^{da}, a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro declara que representa o seguinte sindicato:

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Lisboa, 6 de Dezembro de 2010. — A Direcção: *Augusto João Monteiro Nunes* — *Pedro Miguel P. T. da Silva Jesus Vicente*.

Depositado em 21 de Dezembro de 2010, a fl. 95 do livro n.º 11, com o n.º 230/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Acordo de empresa entre a União das Misericórdias Portuguesas e a FENPROF — Federação Nacional dos Professores e outro — Alteração salarial e outras.

O acordo de empresa (social) celebrado entre a União das Misericórdias Portuguesas (UMP) e a FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2001, com as alterações constantes no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 2003, a que a UMP e a FENPROF — Federação Nacional dos Professores e outros celebraram acordo de adesão inserto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 2004, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2005, é alterado nos seguintes termos:

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Cláusula 1.ª

Área e âmbito de aplicação

1 — A presente convenção aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, a União das Misericórdias Portuguesas, de ora em diante designada por UMP ou Instituição, cujo sector de actividade é a prestação de serviços sociais, designadamente a coordenação das acções das instituições suas associadas relativamente às entidades públicas e privadas, a representação dos interesses comuns e a organização de serviços de interesse e de intervenção comum às suas associadas nas áreas da educação e formação, informação e consultadoria, saúde, apoio à infância, juventude, população idosa e portadora de deficiência e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias profissionais nela previstas e sejam representados pelas associações sindicais signatárias ou que nelas se venham a filiar.

2 — Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, n.º 1, alínea g), do Código do Trabalho revisto, estima-se que serão abrangidos por esta convenção 1 empregador e 350 trabalhadores.

CAPÍTULO VI

Duração do tempo de trabalho

Cláusula 23.ª

Período normal de trabalho semanal

1 — Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, os limites máximos dos períodos normais de trabalho dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção são os seguintes:

a) Trinta e cinco horas para trabalhadores dos seguintes grupos profissionais: médicos, psicólogos e sociólogos, de enfermagem, dos serviços de diagnóstico e terapêutica, trabalhadores com funções técnicas e trabalhadores sociais;

b) Trinta e sete horas para trabalhadores dos seguintes grupos profissionais: trabalhadores administrativos, de reabilitação e emprego protegido, trabalhadores de apoio, auxiliares de educação e professores;

c) Trinta e nove horas para os restantes trabalhadores.

2 — O período normal de trabalho semanal do ajudante de lar e centro de dia, do ajudante familiar domiciliário, do auxiliar de acção médica, dos trabalhadores com funções de chefia dos serviços gerais e do trabalhador de serviços gerais é de quarenta horas e confere o direito a ser remunerado nos termos do n.º 3 da cláusula 47.^a

3 — O aumento do período normal de trabalho semanal dos trabalhadores das categorias profissionais previstas no número anterior que se encontrem ao serviço da Instituição aquando da entrada em vigor da presente convenção apenas pode ocorrer após a celebração de acordo escrito nesse sentido entre as partes interessadas.

CAPÍTULO VIII

Retribuição do trabalho

Cláusula 47.^a

Remunerações

1 — As profissões e categorias profissionais são enquadradas em níveis de remuneração de acordo com o anexo IV, que faz parte integrante da presente convenção.

2 — Os trabalhadores têm direito às retribuições mínimas constantes das tabelas remuneratórias do anexo V, que faz parte integrante da presente convenção.

3 — Os ajudantes de lar e centro de dia, os ajudantes familiares domiciliários, os auxiliares de acção médica, os trabalhadores com funções de chefia dos serviços gerais e os trabalhadores de serviços gerais contratados após a entrada em vigor da presente convenção, bem como os que tenham celebrado o acordo previsto no n.º 3 da cláusula 23.^a, têm direito às remunerações mínimas constantes da tabela B do anexo V, que faz parte integrante da presente convenção.

4 — Para os efeitos da presente convenção, o valor da remuneração horária será calculado segundo a fórmula constante das normas legais em vigor a cada momento.

Cláusula 53.^a

Refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção têm direito a uma refeição. Nos casos em que as instituições não possam fornecer a refeição o trabalhador auferirá um subsídio de refeição de valor previsto no anexo V, que faz parte integrante da presente convenção.

2 — Os trabalhadores com horário incompleto beneficiam do mesmo direito, quando o horário se distribuir por dois períodos diários ou quando tiverem quatro horas de trabalho no mesmo período do dia.

3 — Sem prejuízo do estipulado nos números anteriores, podem as instituições e o trabalhador acordar na modalidade a adotar.

ANEXO IV

Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de remuneração

Níveis	Categorias e profissões	Graus
IC	Director-delegado/administrador-delegado . . .	—
IB	Coordenador-geral	—
IA	Director-coordenador Director de laboratório Director de serviços Director de serviços clínicos Director técnico de farmácia Enfermeiro-director Secretário-geral	—
II	Conservador de museu Director técnico de estabelecimento Médico especialista Técnico superior	— — II Coordenador
III	Arquitecto Capelão Consultor jurídico Enfermeiro-supervisor Engenheiro Farmacêutico Médico de clínica geral Médico especialista Psicólogo Sociólogo Técnico de diagnóstico e terapêutica (licenciado) Técnico de formação Técnico superior administrativo Técnico superior de laboratório Técnico superior de relações internacionais Técnico superior de serviço social Veterinário	Principal Principal Principal — Principal Principal Principal II I Principal Principal Principal Principal Principal Principal Principal Principal Principal
IV	Arquitecto Capelão Consultor jurídico Contabilista/TOC Enfermeiro-chefe Engenheiro Engenheiro técnico Farmacêutico Médico de clínica geral Psicólogo Secretário Sociólogo Técnico administrativo (bacharel) Técnico de diagnóstico e terapêutica (bacharel) Técnico de diagnóstico e terapêutica (licenciado) Técnico de formação Técnico superior administrativo Técnico superior de laboratório Técnico superior de relações internacionais Técnico superior de serviço social Veterinário	II II II Principal — II Principal II I II Principal II Principal Principal II II II II II II II II II
	Arquitecto Capelão Consultor jurídico Contabilista/TOC Enfermeiro especialista Engenheiro Engenheiro técnico Farmacêutico Psicólogo	I I I II — I II I I

Níveis	Categorias e profissões	Graus	Níveis	Categorias e profissões	Graus
V	Secretário	II	IX	Agente de educação familiar (*)	I
	Sociólogo	I		Agente técnico de farmácia	I
	Técnico administrativo (bacharel)	II		Animador cultural (***)	I
	Técnico de diagnóstico e terapêutica (licenciado)	I		Animador familiar (***)	I
	Técnico de diagnóstico e terapêutica (bacharel)	II		Animador sociocultural (***)	I
	Técnico de formação	I		Assistente administrativo	II
	Técnico superior administrativo	I		Caixeiro chefe de secção	II
	Técnico superior de laboratório	I		Caixeiro-encarregado	I
	Técnico superior de relações internacionais	I		Chefe de equipa	II
	Técnico superior de serviço social	I		Cinzelador de metais não preciosos	Principal
	Veterinário	I		Cozinheiro-chefe	II
VI	Chefe de departamento/serviços/escritório ..	-	Documentalista	II	
	Contabilista/TOC	I	Dourador de ouro fino	Principal	
	Enfermeiro	-	Ebanista	Principal	
	Engenheiro técnico	I	Educador social (***)	I	
	Secretário	I	Encarregado (electricista, metalúrgico, armazém, MAD, exploração ou feitor, fiscal, obras, oficina, fabrico)	I	
	Técnico administrativo	Principal	Encarregado de câmara escura (*)	Principal	
	Técnico administrativo (bacharel)	I	Encarregado de serviços gerais	II	
	Técnico de apoio à gestão	Principal	Entalhador	Principal	
	Técnico de contabilidade	Principal	Foguetiro-encarregado	I	
	Técnico de diagnóstico e terapêutica (bacharel)	I	Fotógrafo	Principal	
	Técnico de recursos humanos	Principal	Monitor	Principal	
Técnico de secretariado	Principal	Operador de computador	Principal		
Técnico de tesouraria	Principal	Ortopédico (*)	Principal		
VII	Agente de educação familiar (*)	Principal	Pintor-decorador	Principal	
	Agente técnico de farmácia	Principal	Pintor de lisos (madeira)	Principal	
	Animador cultural (***)	Principal	Subencarregado (MDA, MET)	II	
	Animador familiar (***)	Principal	Técnico de análises clínicas (sem curso) (*)	Principal	
	Animador sociocultural (***)	Principal	Técnico auxiliar de serviço social	II	
	Chefe de compras/ecónomo	II	Técnico de braille	II	
	Chefe de secção	II	Técnico de fisioterapia (sem curso) (*)	Principal	
	Desenhador-projectista	II	Técnico de locomoção	II	
	Educador social (***)	Principal	X	Ajudante de farmácia	-
	Encarregado geral	II		Assistente administrativo	I
	Técnico de actividades de tempos livres	II		Caixeiro chefe de secção	I
Técnico administrativo	II	Chefe de equipa		I	
Técnico de apoio à gestão	II	Cinzelador de metais não preciosos		II	
Técnico de contabilidade	II	Cozinheiro-chefe		I	
Técnico de recursos humanos	II	Documentalista		I	
Técnico de secretariado	II	Dourador		Principal	
Técnico de tesouraria	II	Dourador de ouro fino		II	
VIII	Agente de educação familiar (*)	II		Ebanista	II
	Agente técnico de farmácia	II		Encarregado de câmara escura (*)	II
	Animador cultural (***)	II	Encarregado geral (serviços gerais)	II	
	Animador familiar (***)	II	Encarregado de serviços gerais	I	
	Animador sociocultural (***)	II	Encarregado de refeitório	II	
	Assistente administrativo	Principal	Encarregado (rodoviário)	II	
	Caixeiro-encarregado	II	Entalhador	II	
	Chefe de compras/ecónomo	I	Estereotipador	Principal	
	Chefe de secção	I	Fotógrafo	II	
	Chefe de serviços gerais	-	Monitor	II	
	Desenhador-projectista	I	Operador de computador	II	
Documentalista	Principal	Ortopédico (*)	II		
Educador social (***)	II	Pintor-decorador	II		
Encarregado (electricista, metalúrgico, armazém, MAD, exploração ou feitor, fiscal, obras, oficina, fabrico)	II	Pintor de lisos (madeira)	II		
Encarregado geral	I	Revisor	Principal		
Foguetiro-encarregado	II	Subencarregado (MAD, MET)	I		
Técnico de actividades de tempos livres	I	Técnico de análises clínicas (sem curso) (*)	II		
Técnico administrativo	I	Técnico auxiliar de serviço social	I		
Técnico de apoio à gestão	I	Técnico de braille	I		
Técnico auxiliar de serviço social	Principal	Técnico de fisioterapia (sem curso) (*)	II		
Técnico de braille	Principal	Técnico de locomoção	I		
Técnico de contabilidade	I	Tradutor (braille)	Principal		
Técnico de locomoção	Principal	Arquivista	Principal		
Técnico de recursos humanos	I		Auxiliar de enfermagem (*)	II	
Técnico de secretariado	I		Barbeiro	Principal	
Técnico de tesouraria	I		Bate-chapas	Principal	
			Batedor de ouro em folha	Principal	
			Bordadeira (tapeçarias)	Principal	

Níveis	Categorias e profissões	Graus	Níveis	Categorias e profissões	Graus
XI	Cabeleireiro (unissexo)	Principal	XII	Bordadeira (tapeçarias)	II
	Caixeiro	Principal		Cabeleireiro (unissexo)	II
	Canalizador (picheiro).	Principal		Caixa (*)	II
	Carpinteiro de limpos.	Principal		Caixeiro	II
	Carpinteiro de toco ou cofragem	Principal		Canalizador (picheiro).	II
	Cinzelador de metais não preciosos.	I		Carpinteiro	II
	Compositor manual	Principal		Carpinteiro de limpos.	II
	Compositor mecânico (linotipista).	Principal		Carpinteiro de toco ou cofragem	II
	Cozinheiro	Principal		Cobrador	II
	Despenseiro	Principal		Compositor manual	II
	Dourador	II		Compositor mecânico (linotipista).	II
	Dourador de ouro fino	I		Correio	Principal
	Ebanista	I		Cozinheiro	II
	Electricista	Principal		Despenseiro	II
	Encadernador	Principal		Dourador	I
	Encadernador-dourador	Principal		Electricista	II
	Encarregado de câmara escura (*)	I		Encadernador	II
	Encarregado geral (serviços gerais)	I		Encadernador-dourador	II
	Encarregado (rodoviário)	I		Encarregado de parque de campismo	I
	Encarregado de parque de campismo	II		Encarregado de sector (serviços gerais)	I
	Encarregado de refeitório.	I		Encarregado (serviços gerais)	I
	Encarregado de sector (serviços gerais)	II		Escriturário (*).	II
	Encarregado (serviços gerais)	II		Estereotipador	I
	Entalhador	I		Estofador	II
	Estereotipador	II		Estucador	II
	Estofador	Principal		Ferramenteiro	II
	Estucador	Principal		Fiel de armazém	II
	Fiel de armazém	Principal		Fogueiro	II
	Fogueiro	Principal		Fotocompositor	II
	Fotocompositor	Principal		Fundidor-moldador em caixas	II
	Fotógrafo	I		Fundidor monotipista.	II
	Fundidor-moldador em caixas	Principal		Funileiro-latoeiro	II
	Fundidor monotipista.	Principal		Impressor (braille)	II
	Funileiro-latoeiro	Principal		Impressor (flexografia)	II
	Impressor (braille)	Principal		Impressor (litografia)	II
	Impressor (flexografia)	Principal		Impressor (tipográfico)	II
	Impressor (litografia)	Principal		Marceneiro	II
	Impressor (tipográfico)	Principal		Mecânico de madeiras	II
	Marceneiro	Principal		Montador	II
	Mecânico de madeiras	Principal		Motorista de ligeiros	Principal
Monitor	I	Motorista de pesados	II		
Montador	Principal	Operador de máquinas agrícolas	Principal		
Motorista de pesados	Principal	Padeiro	II		
Operador de computador	I	Pasteleiro	II		
Ortopédico (*)	I	Pedreiro/trolha	II		
Padeiro	Principal	Perfurador de fotocomposição	II		
Pasteleiro	Principal	Pintor	II		
Pedreiro/trolha	Principal	Pintor de móveis	II		
Perfurador de fotocomposição	Principal	Polidor de móveis	II		
Pintor	Principal	Prefeito	Principal		
Pintor-decorador.	I	Revisor	I		
Pintor de lisos (madeira)	I	Serrador de serra de fita	II		
Pintor de móveis	Principal	Serralheiro civil	II		
Polidor de móveis	Principal	Serralheiro mecânico	II		
Revisor	II	Teclista	II		
Serrador de serra de fita	Principal	Teclista monotipista	II		
Serralheiro civil	Principal	Tractorista	Principal		
Serralheiro mecânico	Principal	Tradutor (braille)	I		
Técnico de análises clínicas (sem curso) (*)	I	Transportador	II		
Técnico de fisioterapia (sem curso) (*)	I				
Teclista	Principal	Ajudante familiar/domiciliário.	I		
Teclista-monotipista	Principal	Ajudante de feitor	I		
Tradutor (braille)	II	Amassador (*)	I		
Transportador	Principal	Arquivista	I		
		Auxiliar de educação	II		
		Auxiliar pedagógico do ensino especial	II		
		Barbeiro	I		
		Bate-chapas	I		
		Batedor de ouro em folha.	I		
		Bordadeira (tapeçarias)	I		
		Cabeleireiro (unissexo)	I		
		Caixa (*)	I		
		Caixa de balcão	I		
		Caixeiro	II		

Níveis	Categorias e profissões	Graus	Níveis	Categorias e profissões	Graus	
XIII	Canalizador (picheleiro)	I	XV	Operador de máquinas agrícolas	I	
	Carpinteiro	I		Operador de máquinas auxiliares	II	
	Carpinteiro de limpos	I		Prefeito	I	
	Carpinteiro de tosco ou cofragem	I		Projeccionista (*)	I	
	Cobrador	I		Recepcionista	II	
	Compositor manual	I		Restaurador de folhas	II	
	Compositor mecânico (linotipista)	I		Sapateiro	II	
	Correio	I		Telefonista	II	
	Cozinheiro	II		Telefonista/recepcionista	I	
	Dispenseiro	I		Tractorista	I	
	Electricista	I		Tratador ou guardador de gado	I	
	Empregado de armazém	I		XVI	Abastecedor	II
	Encadernador	II			Ajudante de acção educativa	I
	Encadernador-dourador	I			Ajudante de cozinheiro	II
	Escriturário (**).	I			Ajudante de enfermaria	I
	Estofador	I			Ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes	I
	Estucador	I			Ajudante de lar e centro de dia	I
	Ferramenteiro	I			Ajudante de motorista	II
	Fiel de armazém	I			Ajudante de padaria	II
	Fogueiro	I			Ajudante de ocupação	II
	Forneiro (*)	II			Auxiliar de acção médica	I
	Fotocompositor	I		Auxiliar de laboratório	II	
	Fundidor-moldador em caixas	I		Bilheteiro	II	
	Fundidor monotipista	I		Capataz (agrícola)	I	
	Funileiro-latoeiro	I		Caseiro	II	
	Impressor (braille)	I	Chegador ou ajudante de fogueiro	II		
	Impressor (flexografia)	I	Costureira/alfaiate	I		
	Impressor (litografia)	I	Costureiro de encadernação	I		
	Impressor (tipográfico)	I	Empregado de balcão	II		
	Marceneiro	I	Empregado de refeitório	II		
	Mecânico de madeiras	I	Jardineiro	II		
	Montador	I	Maqueiro	II		
	Motorista de ligeiros	II	Operador manual	I		
Motorista de pesados	I	Operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos)	I			
Operador de máquinas agrícolas	II	Operador de máquinas auxiliares	I			
Padeiro	I	Recepcionista	I			
Pasteleiro	I	Restaurador de folhas	I			
Pedreiro/trolha	I	Sapateiro	I			
Perfurador de fotocomposição	I	Telefonista	I			
Pintor	I	Abastecedor	I			
Pintor de móveis	I	Ajudante de cozinheiro	I			
Polidor de móveis	I	Ajudante de motorista	I			
Prefeito	II	Ajudante de padaria	I			
Projeccionista (*)	II	Arrumador	II			
Serrador de serra de fita	I	Auxiliar de acção médica	I			
Serralheiro civil	I	Auxiliar de laboratório	I			
Serralheiro mecânico	I	Bilheteiro	I			
Teclista	I	Caseiro	I			
Teclista monotipista	I	Chegador ou ajudante de fogueiro	I			
Telefonista/recepcionista	II	Contínuo	II			
Tractorista	II	Coveiro	II			
Transportador	I	Empregado de balcão	I			
Tratador ou guardador de gado	II	Empregado de quartos/camaratas/enfermarias	II			
XIV	Ajudante de acção educativa	II	Empregado de refeitório	I		
	Ajudante de enfermaria	II	Engomador	II		
	Ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes	II	Guarda ou guarda rondista	II		
	Ajudante de lar e centro de dia	II	Guarda de propriedade florestal	II		
	Ajudante de ocupação	II	Hortelão ou trabalhador hortoflorícola	II		
	Auxiliar de educação	I	Jardineiro	I		
	Auxiliar pedagógico do ensino especial	I	Maqueiro	I		
	Caixa de balcão	I	Operador de lavandaria	II		
	Capataz (agrícola)	II	Porteiro	II		
	Correio	I	Roupeiro	II		
	Costureira/alfaiate	II	Sacristão	II		
	Costureiro de encadernação	II	Servente (construção civil)	II		
	Empregado de armazém	II	Trabalhador agrícola	II		
	Escriturário estagiário dos 1.º e 2.º anos (*)	I	XVII	Arrumador	I	
Forneiro (*)	I	Contínuo		I		
Motorista de ligeiros	I	Coveiro		I		
Operador manual	II					
Operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos)	II					

Níveis	Categorias e profissões	Graus
XVII	Empregado de quartos/camaratas/enfermarias	I
	Engomador	I
	Guarda ou guarda rondista	I
	Guarda de propriedades ou florestal	I
	Hortelão ou trabalhador hortoflorícola	I
	Operador de lavandaria	I
	Porteiro	I
	Roupeiro	I
	Sacristão	I
	Servente (construção civil)	I

Níveis	Categorias e profissões	Graus
	Trabalhador agrícola	I
	Trabalhador de serviços gerais	II
XVIII	Aprendiz, estagiário e praticante	I
	Trabalhador de serviços gerais	I

(*) Categoria profissional a extinguir quando vagar.

(**) Categoria profissional a extinguir logo que os trabalhadores tenham formação adequada.

(***) Quando detentores do grau de bacharel, estes trabalhadores são enquadrados na carreira dos bacharéis (vi, v, iv).

ANEXO V

Tabelas de remunerações mínimas

Tabela geral 2008

Níveis	1		2		3		4		5		6		7	
	Valor	Índice	Valor	Índice	Valor	Índice	Valor	Índice	Valor	Índice	Valor	Índice	Valor	Índice
IC	€1 446,86	375												
IB	€1 350,41	350												
IA	€1 118,91	290	€1 138,20	295	€1 157,49	300	€1 176,78	305	€1 196,07	310	€1 215,36	315	€1 234,66	320
II	€1 061,03	275	€1 080,32	280	€1 099,62	285	€1 118,91	290	€1 138,20	295	€1 157,49	300	€1 176,78	305
III	€1 026,31	266	€1 045,60	271	€1 064,89	276	€1 084,18	281	€1 103,47	286	€1 122,77	291	€1 142,06	296
IV	€964,58	250	€983,87	255	€1 003,16	260	€1 022,45	265	€1 041,74	270	€1 061,03	275	€1 080,32	280
V	€918,28	238	€937,57	243	€956,86	248	€976,15	253	€995,44	258	€1 014,73	263	€1 034,02	268
VI	€871,98	226	€891,27	231	€910,56	236	€929,85	241	€949,14	246	€968,43	251	€987,72	256
VII	€790,95	205	€810,24	210	€829,53	215	€848,83	220	€868,12	225	€887,41	230	€906,70	235
VIII	€744,65	193	€763,94	198	€783,23	203	€802,53	208	€821,82	213	€841,11	218	€860,40	223
IX	€713,79	185	€733,08	190	€752,37	195	€771,66	200	€790,95	205	€810,24	210	€829,53	215
X	€655,91	170	€675,20	175	€694,49	180	€713,79	185	€733,08	190	€752,37	195	€771,66	200
XI	€605,75	157	€625,04	162	€644,34	167	€663,63	172	€682,92	177	€702,21	182	€721,50	187
XII	€559,45	145	€578,75	150	€598,04	155	€617,33	160	€636,62	165	€655,91	170	€675,20	175
XIII	€520,87	135	€540,16	140	€559,45	144	€578,75	149	€598,04	154	€617,33	159	€636,62	164
XIV	€482,29	125	€501,58	130	€520,87	135	€540,16	140	€559,45	144	€578,75	149	€598,04	154
XV	€455,28	118	€474,57	123	€493,86	128	€513,15	133	€532,45	138	€551,74	143	€571,03	148
XVI	€435,99	113	€447,56	116	€463	120	€478,43	124	€497,72	129	€517,01	134	€536,30	139
XVII	€428,27	111	€435,99	113	€447,56	116	€466,85	121	€482,29	125	€501,58	130	€520,87	135
XVIII	€385,83	100	€428,27	111	€439,85	114	€455,28	118	€470,71	122	€490	127	€509,30	132
XIX	€359,71	95												

Notas

- 1 — Índice 100 = 385,83.
- 2 — Subsídio de refeição = 4,10.
- 3 — Abono para falhas = 27.
- 4 — A admissão dos trabalhadores no nível XVIII é feita no escalão 2 (índice 111).

5 — A progressão nos escalões horizontais efectua-se de cinco em cinco anos, salvo no que respeita aos trabalhadores enquadrados no nível XVIII com menos de 10 anos de antiguidade.

6 — A produção de efeitos de todas as matérias de expressão pecuniária reporta-se a 1 de Janeiro de 2008.

Tabela geral 2009

Níveis	1		2		3		4		5		6		7	
	Valor	Índice	Valor	Índice	Valor	Índice	Valor	Índice	Valor	Índice	Valor	Índice	Valor	Índice
IC	€1 475,80	375												
IB	€1 377,41	350												
IA	€1 141,29	290	€1 160,96	295	€1 180,64	300	€1 200,32	305	€1 219,99	310	€1 239,67	315	€1 259,35	320
II	€1 082,25	275	€1 101,93	280	€1 121,61	285	€1 141,29	290	€1 160,96	295	€1 180,64	300	€1 200,32	305
III	€1 046,83	266	€1 066,51	271	€1 086,19	276	€1 105,87	281	€1 125,54	286	€1 145,22	291	€1 164,90	296
IV	€983,87	250	€1 003,54	255	€1 023,22	260	€1 042,90	265	€1 062,58	270	€1 082,25	275	€1 101,93	280
V	€936,64	238	€956,32	243	€976	248	€995,67	253	€1 015,35	258	€1 035,03	263	€1 054,70	268
VI	€889,42	226	€909,09	231	€928,77	236	€948,45	241	€968,12	246	€987,80	251	€1 007,48	256
VII	€806,77	205	€826,45	210	€846,13	215	€865,80	220	€885,48	225	€905,16	230	€924,83	235
VIII	€759,54	193	€779,22	198	€798,90	203	€818,58	208	€838,25	213	€857,93	218	€877,61	223
IX	€728,06	185	€747,74	190	€767,42	195	€787,09	200	€806,77	205	€826,45	210	€846,13	215

Níveis	1		2		3		4		5		6		7	
	Valor	Índice	Valor	Índice	Valor	Índice	Valor	Índice	Valor	Índice	Valor	Índice	Valor	Índice
X.....	€669,03	170	€688,71	175	€708,38	180	€728,06	185	€747,74	190	€767,42	195	€787,09	200
XI.....	€617,87	157	€637,55	162	€657,22	167	€676,90	172	€696,58	177	€716,25	182	€735,93	187
XII.....	€570,64	145	€590,32	150	€610	155	€629,67	160	€649,35	165	€669,03	170	€688,71	175
XIII.....	€531,29	135	€550,97	140	€566,71	144	€586,38	149	€606,06	154	€625,74	159	€645,42	164
XIV.....	€491,93	125	€511,61	130	€531,29	135	€550,97	140	€566,71	144	€586,38	149	€606,06	154
XV.....	€468,32	119	€484,06	123	€503,74	128	€523,42	133	€543,09	138	€562,77	143	€582,45	148
XVI.....	€460,45	117	€468,32	119	€476,19	121	€488	124	€507,68	129	€527,35	134	€547,03	139
XVII....	€452,58	115	€460,45	117	€468,32	119	€476,19	121	€491,93	125	€511,61	130	€531,29	135
XVIII...	€393,55	100	€452,58	115	€460,45	117	€468,32	119	€480,13	122	€499,80	127	€519,48	132
XIX....	€366,54	95												

Notas

- 1 — Índice 100 = 393,55.
 2 — Subsídio de refeição = 4,26.
 3 — Abono para falhas = 27,54.
 4 — A admissão dos trabalhadores no nível xviii é feita no escalão 2 (índice 115).

5 — A progressão nos escalões horizontais efectua-se de cinco em cinco anos, salvo no que respeita aos trabalhadores enquadrados no nível xviii com menos de 10 anos de antiguidade.

6 — A produção de efeitos de todas as matérias de expressão pecuniária reporta-se a 1 de Janeiro de 2009.

Tabela B 2008

Trabalhadores funções chefia serviços gerais	(Em euros)						
	1	2	3	4	5	6	7
Nível VII.....	813	833	852	871	890	910	929
Nível VIII.....	766	785	804	824	843	862	882
Nível IX.....	734	753	773	792	811	830	850
Nível X.....	675	694	713	732	752	771	790
Nível XI.....	623	642	662	681	700	719	739
Nível XII.....	575	595	614	633	653	672	691
Ajudante familiar domiciliário — grau II (nível XII).....	651	670	690	709	728	748	767
Ajudante familiar domiciliário — grau I (nível XIII).....	606	626	641	660	680	699	718
Ajudante de lar e centro de dia — grau II (nível XIV).....	527	547	566	585	601	620	639
Ajudante de lar e centro de dia — grau I (nível XV).....	498	518	537	556	576	595	613
Auxiliar de acção médica — grau II (nível XV).....	498	518	537	556	576	595	613
Auxiliar de acção médica — grau I (nível XVI).....	476	488	503	519	538	557	577
Trabalhador de serviços gerais — grau II (nível XVII).....	441	448	460	479	495	514	533
Trabalhador de serviços gerais — grau I (nível XVIII).....		441	452	468	483	502	522

Tabela B 2009

Trabalhadores funções chefia serviços gerais	(Em euros)						
	1	2	3	4	5	6	7
Nível VII.....	830	850	870	889	908	929	948
Nível VIII.....	782	801	821	841	860	880	900
Nível IX.....	749	769	789	808	828	847	868
Nível X.....	689	708	728	747	768	787	806
Nível XI.....	636	655	676	695	715	734	754
Nível XII.....	587	607	627	646	667	686	705
Ajudante familiar domiciliário — grau II (nível XII).....	665	684	704	724	743	763	783
Ajudante familiar domiciliário — grau I (nível XIII).....	619	639	654	674	694	713	733
Ajudante de lar e centro de dia — grau II (nível XIV).....	538	558	578	597	614	633	652
Ajudante de lar e centro de dia — grau I (nível XV).....	513	529	548	568	588	607	626
Auxiliar de acção médica — grau II (nível XV).....	513	529	548	568	588	607	626
Auxiliar de acção médica — grau I (nível XVI).....	503	511	518	530	549	569	589
Trabalhador de serviços gerais — grau II (nível XVII).....	467	474	482	489	505	525	544
Trabalhador de serviços gerais — grau I (nível XVIII).....		467	474	474	493	513	533

	Docentes profissionalizados (licenciatura)	Tabela salarial 2008 (euros)
8.º	Professor profissionalizado com o grau de licenciatura ou equivalente e 26 ou mais anos de bom e efectivo serviço Educador de infância com o grau de licenciatura ou equivalente e 26 ou mais anos de bom e efectivo serviço Educador e professor de educação e ensino especial com especialização e 26 ou mais anos de bom e efectivo serviço	2 082,49
7.º	Professor profissionalizado com o grau de licenciatura ou equivalente e 23 ou mais anos de bom e efectivo serviço Educador de infância com o grau de licenciatura ou equivalente e 23 ou mais anos de bom e efectivo serviço Educador e professor de educação e ensino especial com especialização e 23 ou mais anos de bom e efectivo serviço	2 008,18
6.º	Professor profissionalizado com o grau de licenciatura ou equivalente e 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço Educador de infância com o grau de licenciatura ou equivalente e 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço Educador e professor de educação e ensino especial com especialização e 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço	1 804,75
5.º	Professor profissionalizado com o grau de licenciatura ou equivalente e 16 ou mais anos de bom e efectivo serviço Educador de infância com o grau de licenciatura ou equivalente e 16 ou mais anos de bom e efectivo serviço Educador e professor de educação e ensino especial com especialização e 16 ou mais anos de bom e efectivo serviço	1 620,19
4.º	Professor profissionalizado com o grau de licenciatura ou equivalente e 13 ou mais anos de bom e efectivo serviço Educador de infância com o grau de licenciatura ou equivalente e 13 ou mais anos de bom e efectivo serviço Educador e professor de educação e ensino especial com especialização e 13 ou mais anos de bom e efectivo serviço	1 430,77
3.º	Professor profissionalizado com o grau de licenciatura ou equivalente e nove ou mais anos de bom e efectivo serviço Educador de infância com o grau de licenciatura ou equivalente e nove ou mais anos de bom e efectivo serviço Educador e professor de educação e ensino especial com especialização e nove ou mais anos de bom e efectivo serviço	1 315,69
2.º	Professor profissionalizado com o grau de licenciatura ou equivalente e quatro ou mais anos de bom e efectivo serviço Educador de infância com o grau de licenciatura ou equivalente e quatro ou mais anos de bom e efectivo serviço	1 183,98

	Docentes profissionalizados (licenciatura)	Tabela salarial 2008 (euros)
	Educador e professor de educação e ensino especial com especialização e quatro ou mais anos de bom e efectivo serviço	
1.º	Professor profissionalizado com o grau de licenciatura ou equivalente Educador de infância com o grau de licenciatura ou equivalente. Educador e professor de educação e ensino especial com especialização . . .	0 anos: 809,68 1 ano: 971,30 2 a 3 anos: 1 076,05

Em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2008.

	Docentes profissionalizados (bacharelato)	Tabela salarial 2008 (euros)
8.º	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 26 ou mais anos de bom e efectivo serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 26 ou mais anos de bom e efectivo serviço Educador de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 26 ou mais anos de bom e efectivo serviço	1 957,23
7.º	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 23 ou mais anos de bom e efectivo serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 23 ou mais anos de bom e efectivo serviço Educador de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 23 ou mais anos de bom e efectivo serviço	1 569,75
6.º	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço Educador de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço	1 465,52
5.º	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 16 ou mais anos de bom e efectivo serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 16 nos de bom e efectivo serviço . . .	1 330,54

	Docentes profissionalizados (bacharelato)	Tabela salarial 2008 (euros)		Docentes profissionalizados (bacharelato)	Tabela salarial 2008 (euros)
	Educador de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 16 anos de bom e efectivo serviço			Educador de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e nove anos de bom e efectivo serviço	
4.º	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 13 ou mais anos de bom e efectivo serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 13 anos de bom e efectivo serviço Educador de infância com curso e estágio (ou seja com o grau de bacharelato ou equivalente) e 13 anos de bom e efectivo serviço	1 300,42	2.º	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e quatro ou mais anos de bom e efectivo serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e quatro anos de bom e efectivo serviço Educador de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e quatro anos de bom e efectivo serviço	1 070,79
3.º	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e nove ou mais anos de bom e efectivo serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e nove anos de bom e efectivo serviço	1 273,99	1.º	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente). Educador de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente)	0 anos: 809,68 1 a 3 anos: 931,81

Em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2008.

Tabela de docentes não profissionalizados 2008

	(Em euros)						
Níveis	1	2	3	4	5	6	7
I	1 048,18	1 068,88	1 089,58	1 110,26	1 130,97	1 151,66	1 172,35
II	992,79	1 013,50	1 034,17	1 054,88	1 075,57	1 096,27	1 116,96
III	938,62	959,31	980	1 000,69	1 021,39	1 042,09	1 062,78
IV	886,87	907,57	928,27	948,96	969,66	990,35	1 011,04
V	834,53	855,22	875,93	896,62	917,31	938	958,71
VI	780,35	801,04	821,75	842,43	863,14	883,82	904,52
VII	728,61	749,31	770,01	790,70	811,40	832,09	852,79
VIII	676,26	696,95	717,66	738,35	759,05	779,76	800,43
IX	624,53	645,22	665,91	686,61	707,30	728,01	748,70
X	577,66	598,35	619,05	639,75	660,45	681,13	701,83
XI	534,43	555,14	575,82	596,53	617,22	637,91	658,61

Em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2008.

	Docentes profissionalizados (licenciatura)	Tabela salarial 2009 (euros)		Docentes profissionalizados (licenciatura)	Tabela salarial 2009 (euros)
8.º	Professor profissionalizado com o grau de licenciatura ou equivalente e 26 ou mais anos de bom e efectivo serviço Educador de infância com o grau de licenciatura ou equivalente e 26 ou mais anos de bom e efectivo serviço Educador e professor de educação e ensino especial com especialização e 26 ou mais anos de bom e efectivo serviço	2 125	7.º	Educador de infância com o grau de licenciatura ou equivalente e 23 ou mais anos de bom e efectivo serviço Educador e professor de educação e ensino especial com especialização e 23 ou mais anos de bom e efectivo serviço	2 049
	Professor profissionalizado com o grau de licenciatura ou equivalente e 23 ou mais anos de bom e efectivo serviço		6.º	Professor profissionalizado com o grau de licenciatura ou equivalente e 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço Educador de infância com o grau de licenciatura ou equivalente e 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço Educador e professor de educação e ensino especial com especialização e 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço	1 841

Docentes profissionalizados (licenciatura)		Tabela salarial 2009 (euros)	Docentes profissionalizados (bacharelato)		Tabela salarial 2009 (euros)
5.º	Professor profissionalizado com o grau de licenciatura ou equivalente e 16 ou mais anos de bom e efectivo serviço Educador de infância com o grau de licenciatura ou equivalente e 16 ou mais anos de bom e efectivo serviço Educador e professor de educação e ensino especial com especialização e 16 ou mais anos de bom e efectivo serviço	1 653	7.º	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 23 ou mais anos de bom e efectivo serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 23 ou mais anos de bom e efectivo serviço Educador de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 23 ou mais anos de bom e efectivo serviço	1 602
4.º	Professor profissionalizado com o grau de licenciatura ou equivalente e 13 ou mais anos de bom e efectivo serviço Educador de infância com o grau de licenciatura ou equivalente e 13 ou mais anos de bom e efectivo serviço Educador e professor de educação e ensino especial com especialização e 13 ou mais anos de bom e efectivo serviço	1 460	6.º	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço Educador de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 20 ou mas anos de bom e efectivo serviço	1 495
3.º	Professor profissionalizado com o grau de licenciatura ou equivalente e nove ou mais anos de bom e efectivo serviço Educador de infância com o grau de licenciatura ou equivalente e nove ou mais anos de bom e efectivo serviço Educador e professor de educação e ensino especial com especialização e nove ou mais anos de bom e efectivo serviço	1 342	5.º	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 16 ou mais anos de bom e efectivo serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 16 anos de bom e efectivo serviço Educador de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 16 anos de bom e efectivo serviço	1 358
2.º	Professor profissionalizado com o grau de licenciatura ou equivalente e quatro ou mais anos de bom e efectivo serviço Educador de infância com o grau de licenciatura ou equivalente e quatro ou mais anos de bom e efectivo serviço Educador e professor de educação e ensino especial com especialização e quatro ou mais anos de bom e efectivo serviço	1 208	4.º	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 13 ou mais anos de bom e efectivo serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 13 anos de bom e efectivo serviço Educador de infância com curso e estágio (ou seja com o grau de bacharelato ou equivalente) e 13 anos de bom e efectivo serviço	1 327
1.º	Professor profissionalizado com o grau de licenciatura ou equivalente Educador de infância com o grau de licenciatura ou equivalente. Educador e professor de educação e ensino especial com especialização.	0 anos: 843 1 ano: 991 2 a 3 anos: 1 098	3.º	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e nove ou mais anos de bom e efectivo serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e nove anos de bom e efectivo serviço Educador de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e nove anos de bom e efectivo serviço	1 300

Em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009.

	Docentes profissionalizados (bacharelato)	Tabela salarial 2009 (euros)		Docentes profissionalizados (bacharelato)	Tabela salarial 2009 (euros)
2.º	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e quatro ou mais anos de bom e efectivo serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e quatro anos de bom e efectivo serviço Educador de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e quatro anos de bom e efectivo serviço	1 093	1.º	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente). Educador de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente)	0 anos: 843 1 a 3 anos: 951

Em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009.

Tabela de docentes não profissionalizados 2009

(Em euros)							
Níveis	1	2	3	4	5	6	7
I	1 070	1 091	1 112	1 133	1 154	1 175	1 196
II	1 013	1 034	1 055	1 076	1 098	1 119	1 140
III	958	979	1 000	1 021	1 042	1 063	1 085
IV	905	926	947	968	990	1 011	1 032
V	852	873	894	915	936	957	978
VI	796	818	839	860	881	902	923
VII	744	765	786	807	828	849	870
VIII	690	711	733	754	775	796	817
IX	638	659	680	701	722	743	764
X	590	611	632	653	674	695	716
XI	546	567	588	609	630	651	672

Em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009.

Lisboa, 22 de Setembro de 2010.

Pela União das Misericórdias Portuguesas:

Manuel Augusto Lopes de Lemos, presidente do secretariado nacional e mandatário.*Carlos Alberto Correia Andrade*, secretário do secretariado nacional e mandatário.*Jorge Nunes*, tesoureiro do secretariado nacional e mandatário.

Pela FENPROF — Federação Nacional dos Professores, em representação dos seguintes Sindicatos seus filiados:

SPN — Sindicato dos Professores do Norte;

SPRC — Sindicato dos Professores da Região Centro;

SPGL — Sindicato dos Professores da Grande Lisboa;

SPZS — Sindicato dos Professores da Zona Sul;

SPM — Sindicato dos Professores da Madeira;

Graça Maria C. de Sousa M. dos Santos, mandatária.

Pelo SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

Jorge Manuel da Silva Rebelo, mandatário.*Margarida Maria de Jesus Costa*, mandatária.

Depositado em 29 de Dezembro de 2010, a fl. 96 do livro n.º 11, com o n.º 232/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Acordo de empresa entre a OGMA — Indústria Aeronáutica de Portugal, S. A., e o SITAVA — Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos e outro — Alteração salarial e outras — Rectificação.

Na cláusula 59.^a do AE entre a OGMA — Indústria Aeronáutica de Portugal, S. A., e o SITAVA — Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2010, quer no texto de alteração quer na versão consolidada é indicada erradamente a data de publicação da convenção revista, pelo que se procede à sua rectificação.

Assim, onde se lê «*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 23, de 23 de Maio de 2007» deve ler-se «*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 23, de 22 de Junho de 2007».

Contrato colectivo entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias organizações cooperativas de produtores de leite e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras — Constituição da comissão paritária.

De acordo com o estipulado na cláusula 46.^a do contrato colectivo entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes, Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2008, com posteriores alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e*

Emprego, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2009, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de Março de 2010, foi constituída pelas entidades outorgantes uma comissão paritária, com a seguinte composição:

Em representação da ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios, da AGROS — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, UCLR e a PROLEITE — Cooperativa Agrícola de Produtores de Leites:

Membros efectivos:

Rosa Ivone Martins Nunes.
Maria João Antunes Bento.
Luís Miguel Jesus Soares de Almeida.
Maria Antónia Cadillon.

Membros suplentes:

Marta Ferreira Pires Barros Leão.
Alexandrina Mota Alves.
Célia Filipa Monteiro Santos.
David Bravo Viera da Silva.

Em representação do Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras:

Membros efectivos:

José Luís Alves Portela.
Cândida Portela.
Maria Emília Tavares Martins.
Joaquim Jorge Margarido.

Membros suplentes:

Joaquim Manuel da Silva Brito Mesquita.
Maria Glória Alves Almeida.
António Manuel dos Santos Ribeiro.
Maria La Salete Rodrigues Martins.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

Federação Nacional dos Médicos — FENAME, que passa a denominar-se Federação Nacional dos Médicos — FNAM — Alteração.

Alteração, aprovada no VII congresso, realizado em 23 e 24 de Outubro de 2010, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2007.

1 — No n.º 1 do artigo 4.º a redacção passa a ser a seguinte «A Federação Nacional dos Médicos adopta a designação abreviada de FNAM».

2 — No n.º 2 do artigo 4.ª a redacção passa a ser a seguinte «A Federação tem como símbolo as letras F, N, A e M, maiúsculas».

Registado em 21 de Dezembro de 2010, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 90, a fl. 134 do livro n.º 2.

SPEUE — Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia — Alteração

Alteração, aprovada em reunião da assembleia geral extraordinária em 4 de Dezembro de 2010, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2004.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

O Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia — SPEUE, abreviadamente designado por SPEUE, é a associação sindical constituída pelos graduados em cursos superiores de engenharia na União Europeia (nomeadamente engenheiros técnicos; engenheiros; bacharéis; licenciados; mestres e doutores ou outros títulos profissionais ou graus académicos equivalentes, que venham a ser adoptados como consequência da Declaração de Bolonha).

§ único. Poderão requerer a qualidade de sócios do SPEUE os graduados com cursos dentro e fora da União Europeia a que a lei portuguesa reconheça a respectiva competência profissional.

Artigo 2.º

O SPEUE exerce a sua actividade a nível nacional.

Artigo 3.º

O Sindicato tem a sua sede na cidade do Porto.

Artigo 4.º

O SPEUE poderá criar ou extinguir, por deliberação da assembleia geral, delegações ou outras formas de representação sempre que o julgar necessário à prossecução dos seus fins.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais

Artigo 5.º

O Sindicato orienta a sua acção dentro dos princípios da liberdade, da democracia e da solidariedade.

Artigo 6.º

1 — O Sindicato exerce a sua actividade com total independência partidária e religiosa.

2 — A democracia social regula toda a orgânica e vida interna do Sindicato, constituindo o seu exercício, um direito e um dever de todos os associados, nomeadamente no que respeita à eleição e distribuição de todos os seus cargos dirigentes.

3 — A liberdade de opinião e discussão, a permanente audição dos associados e o exercício da democracia sindical previstos e garantidos nos presentes estatutos não autorizam a constituição de quaisquer organismos autónomos dentro do Sindicato que possam falsear as regras da democracia e conduzir à divisão dos associados.

4 — O Sindicato agrupa, de acordo com o artigo 1.º e o princípio da liberdade sindical, todos os graduados em Engenharia interessados na defesa dos seus direitos e interesses colectivos e garante a sua filiação sem distinção de opiniões políticas, concepções filosóficas ou crenças religiosas.

Artigo 7.º

1 — O Sindicato poderá participar como membro em uniões de sindicatos, federações, confederações nacionais, da União Europeia e estrangeiras; a qualidade de membro destas organizações deverá resultar sempre da vontade expressa pelos associados através do voto secreto em assembleia geral convocada para o efeito.

2 — O eventual abandono das organizações mencionadas no n.º 1 resultará também da vontade expressa dos associados através do voto secreto em assembleia geral convocada para o efeito.

3 — As referidas deliberações não envolverão alterações dos presentes estatutos.

CAPÍTULO III

Fins e competência

Artigo 8.º

O Sindicato tem por fim, em especial:

a) Defender e promover a defesa dos direitos e interesses sócio-profissionais dos associados e prestar-lhes serviços de carácter social;

b) Arrecadar os fundos previstos no artigo 67.º e assegurar a sua boa gestão, a fim de defender os interesses que lhe estão especialmente conferidos pelo seu estatuto;

c) Promover a cooperação com outras organizações;

d) Alicerçar a solidariedade entre todos os seus membros, desenvolvendo a sua consciência sindical;

e) Estudar todas as questões que interessam aos associados e procurar soluções para elas;

f) Promover e organizar acções conducentes à satisfação das justas reivindicações expressas pela vontade colectiva.

Artigo 9.º

Ao Sindicato compete, nomeadamente:

a) Celebrar convenções colectivas de trabalho;

b) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade;

c) Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis do trabalho; instrumentos de regulamentação colectiva e regulamentação do trabalho;

d) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais e em todos os casos de conflito;

e) Prestar assistência sindical, jurídica ou outra aos associados nos conflitos resultantes de relações ou acidentes de trabalho;

f) Gerir e administrar, em colaboração com outros sindicatos, instituições de carácter social.

Artigo 10.º

Para a prossecução dos seus fins, o Sindicato deve ainda:

a) Fomentar a análise crítica e a discussão colectiva de assuntos de interesse geral dos profissionais de engenharia;

b) Promover a sua divulgação com vista ao reforço e alargamento da sua influência;

c) Dinamizar a estrutura sindical por forma a garantir uma estreita e contínua ligação de todos os seus associados;

d) Assegurar aos seus associados a mais ampla informação;

e) Fomentar iniciativas com vista à formação sindical e profissional e à promoção social e cultural dos associados.

CAPÍTULO IV

Sócios

Artigo 11.º

Têm o direito de se filiar no Sindicato todos os profissionais de engenharia que estejam nas condições previstas no artigo 1.º dos presentes estatutos.

Artigo 12.º

1 — O pedido de filiação deverá ser dirigido à direcção em impresso próprio.

2 — A aceitação de filiação é da competência da direcção executiva, que deverá decidir no prazo de oito dias e no caso de parecer desfavorável deverá remetê-lo para a direcção nacional, que o apreciará na sua primeira reunião.

3 — Da decisão da direcção nacional cabe recurso, em última instância, para a assembleia geral do Sindicato. O recurso será, obrigatoriamente, apreciado na primeira sessão ordinária ou extraordinária da assembleia geral do Sindicato, excepto se se tratar de assembleia eleitoral que tiver lugar depois da sua interposição.

4 — Tem legitimidade para interpor recurso o interessado.

5 — Os recursos deverão ser convenientemente fundamentados e dirigidos ao presidente da mesa da assembleia geral.

Artigo 13.º

São direitos do sócio:

a) Elegerem, serem eleitos e destituírem os corpos gerentes ou quaisquer órgãos do Sindicato nas condições fixadas nos presentes estatutos;

b) Participar na vida do Sindicato, nomeadamente nas sessões das assembleias gerais;

c) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato ou por quaisquer instituições ou organizações a que o Sindicato pertença ou esteja filiado, nos termos dos respectivos estatutos;

d) Beneficiar da acção desenvolvida pelo Sindicato em defesa dos interesses profissionais, económicos, culturais, colectivos ou específicos;

- e) Requerer a convocação dos órgãos de participação directa dos associados, designadamente, da assembleia geral, nos termos previstos nos presentes estatutos;
- f) Ser informado da actividade do Sindicato.

Artigo 14.º

São deveres dos sócios:

- a) Cumprir os estatutos;
- b) Participar nas actividades do Sindicato, nomeadamente nas sessões da assembleia geral ou grupos de trabalho e desempenhando as funções para que for eleito ou nomeado, salvo por motivos devidamente justificados;
- c) Cumprir e pugnar pelo cumprimento das deliberações e decisões da assembleia geral e dos corpos gerentes;
- d) Agir solidariamente em todas as circunstâncias na defesa dos interesses colectivos;
- e) Fortalecer a acção sindical nos locais de trabalho e a respectiva organização sindical;
- f) Divulgar as edições do Sindicato;
- g) Pagar a inscrição e, regularmente, a quotização;
- h) Comunicar ao Sindicato, por carta registada, no prazo máximo de 30 dias: a mudança de residência, a reforma por limite de idade, a incapacidade por doença ou o impedimento por serviço militar e desemprego.

Artigo 15.º

A inscrição e a quotização mensal serão definidas em assembleia geral.

Artigo 16.º

Estão isentos do pagamento da quota os sócios que deixarem de receber as respectivas retribuições por motivo de doença, cumprimento de serviço militar, desemprego ou reforma, desde que devidamente comunicadas por carta registada, de acordo com a alínea h) do artigo 14.º

Artigo 17.º

Perdem a qualidade de sócio:

- a) Quem se retirar voluntariamente, desde que o faça mediante comunicação por escrito, registada com aviso de recepção, ao presidente da direcção;
- b) Hajam sido punidos com a pena de expulsão nos termos do artigo 21.º

Artigo 18.º

1 — Os sócios podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo os casos de expulsão, em que o pedido de readmissão deverá ser apreciado pela direcção nacional, à qual cabe a sua aceitação ou recusa.

2 — Da decisão da direcção nacional cabe recurso para a assembleia geral.

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

Artigo 19.º

Os sócios podem incorrer nas penas de repreensão, de multa, de suspensão e de expulsão.

Artigo 20.º

a) Podem incorrer na sanção de repreensão os sócios que violarem as disposições destes estatutos.

b) Podem incorrer na pena de multa os associados que mantendo as quotizações em dívida por período de tempo superior a um ano, interpelados para a sua regularização por carta registada, não o façam nos 30 dias imediatos à recepção da mesma.

§ único. A multa será igual a metade da quotização em dívida.

Artigo 21.º

Podem incorrer nas penas de suspensão e de expulsão, devendo especialmente esta última ser reservada apenas para os casos de grave violação dos deveres fundamentais, os sócios que:

- a) Reincidam nas infracções a que alude o artigo anterior;
- b) Praticem actos notoriamente lesivos dos interesses e dos direitos dos associados;
- c) Mantenham a sua quotização em atraso por um período igual ou superior a cinco anos.

Artigo 22.º

A suspensão ou expulsão não poderá ser aplicada sem que ao sócio sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar.

Artigo 23.º

1 — O processo disciplinar consiste numa fase de averiguações preliminares, que terá a duração máxima de 30 dias, à qual se segue o processo, propriamente dito, que se inicia com a apresentação ao sócio de uma nota de culpa com a descrição concreta e específica dos factos da acusação.

2 — A nota de culpa deve ser reduzida a escrito e feita em duplicado, sendo esta entregue ao sócio, que dará o recibo no original, ou enviada por meio de carta registada com aviso de recepção.

3 — O acusado ou quem o represente fará a sua defesa também por escrito, no prazo de 30 dias a contar da apresentação da nota de culpa ou da data de recepção do respectivo aviso, podendo requerer as diligências que repute necessárias à descoberta da verdade e apresentar testemunhas dos factos.

4 — A decisão será, obrigatoriamente, tomada no prazo de 30 dias a contar da apresentação da defesa.

Artigo 24.º

1 — O poder disciplinar, será exercido pela direcção nacional, que poderá delegar na direcção executiva a organização do inquérito.

2 — Da decisão da direcção nacional cabe recurso, em última instância, para a assembleia geral do Sindicato. O recurso será, obrigatoriamente, apreciado na primeira reunião ordinária ou extraordinária da assembleia geral do Sindicato, excepto se se tratar de assembleia eleitoral que tiver lugar depois da sua interposição.

CAPÍTULO VI

Corpos gerentes

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 25.º

Os corpos gerentes do Sindicato são:

- a) A mesa da assembleia geral;
- b) A direcção nacional;
- c) As delegações distritais;
- d) O conselho fiscal.

Artigo 26.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 27.º

A duração do mandato dos membros dos corpos gerentes é de quatro anos.

Artigo 28.º

1 — O exercício dos cargos associativos é gratuito.

2 — Os dirigentes que por motivo do desempenho das suas funções percam toda ou parte da remuneração do seu trabalho têm direito ao reembolso pelo Sindicato das importâncias correspondentes.

3 — As despesas de transporte, estada e alimentação feitas pelos dirigentes sindicais no desempenho das suas funções serão suportadas pelo Sindicato.

4 — A direcção nacional, por proposta da direcção executiva, pode escolher de entre os seus membros um dirigente para a tempo inteiro desempenhar funções de gestão executiva, podendo tal cargo ser remunerado.

5 — A direcção executiva poderá contratar a prestação de serviços de qualquer associado, em regime de avença, para apoiar na gestão do Sindicato.

Artigo 29.º

1 — Os corpos gerentes podem ser destituídos pela assembleia geral que haja sido convocada expressamente para esse efeito, desde que votada em escrutínio directo e secreto por, pelo menos, dois terços do número total dos presentes. O número total de votantes terá de ser de, pelo menos, 10 % dos associados.

2 — A assembleia geral que destituir, pelo menos, 50 % dos membros de um ou mais órgãos elegerá uma comissão provisória em substituição de todos os membros dos respectivos órgãos.

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

4 — Nos casos previstos no n.º 2, realizar-se-ão eleições extraordinárias para os órgãos cujos membros foram destituídos no prazo máximo de 90 dias.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 30.º

1 — A assembleia geral é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2 — Não poderão deliberar na assembleia geral os sócios cujo pagamento da quotização tenha atraso superior a 12 meses.

Artigo 31.º

Compete, em especial, à assembleia geral:

- a) Eleger os corpos gerentes;
- b) Aprovar anualmente o relatório e contas da direcção nacional e o parecer do conselho fiscal;
- c) Apreciar e deliberar sobre o orçamento geral proposto pela direcção executiva;
- d) Aprovar e ou deliberar sobre a alteração dos estatutos e regulamento;
- e) Autorizar a direcção nacional a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- f) 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 conscienciosamente;
- g) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direcção nacional;
- h) Deliberar sobre a destituição dos corpos gerentes;
- i) Deliberar sobre a dissolução e forma de liquidação do seu património;
- j) Deliberar sobre eventual integração ou fusão do Sindicato;
- l) Em geral, apreciar todos os actos dos corpos gerentes;
- m) Criar delegações distritais ou outras.

Artigo 32.º

A assembleia geral reunirá obrigatoriamente, em sessão ordinária anualmente, até 31 de Março, para exercer as atribuições previstas nas alíneas b) e c) do artigo 31.º, e de quatro em quatro anos para exercer as atribuições previstas na alínea a) do mesmo artigo.

Artigo 33.º

1 — A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária:

- a) Sempre que o presidente da mesa da assembleia geral o entender necessário ou por decisão da assembleia geral;
- b) A solicitação da direcção nacional;
- c) A requerimento de um décimo de associados, não se exigindo, em caso algum, um número de assinaturas superiores a 200;
- d) A requerimento da assembleia geral de delegados sindicais, por decisão da sua maioria simples, quando estiverem presentes, pelo menos, 50 % da totalidade dos delegados;
- e) A solicitação do conselho fiscal.

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

3 — Nos casos previstos nas alíneas *b)*, *c)* e *e)*, o presidente da mesa da assembleia geral deverá convocar a assembleia geral no prazo máximo de 30 dias após a recepção do requerimento.

Artigo 34.º

1 — A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa da assembleia geral ou, em caso de impedimento, por um dos secretários, através de anúncios convocatórios publicados nos dois jornais mais lidos, com a antecedência mínima de três dias.

2 — Nos casos em que as reuniões sejam convocadas para fins constante das alíneas *d)*, *h)*, *i)* e *j)* do artigo 31.º, o prazo mínimo para a publicação dos anúncios convocatórios é de 15 dias.

Artigo 35.º

1 — A assembleia não pode deliberar, em primeira convocação, sem a presença de metade, pelo menos, dos seus sócios.

2 — A segunda convocatória obedecerá apenas ao disposto no n.º 1 do artigo 34.º, deliberando a assembleia geral com qualquer número de presenças

Artigo 36.º

1 — As reuniões extraordinárias requeridas pelos sócios nos termos da alínea *c)* do artigo 33.º não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços do número dos requerentes, pelo que será feita uma única chamada no início da reunião pela ordem por que constem os nomes do requerimento.

2 — As sessões extraordinárias requeridas pela assembleia de delegados sindicais nos termos da alínea *d)* do artigo 33.º não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços dos delegados sindicais, pelo que será feita uma única chamada no início da reunião.

3 — Se a reunião se não efectuar por não estarem presentes os sócios requerentes, estes perdem o direito de convocar nova assembleia geral antes de decorrido um ano sobre a data da reunião não realizada.

Artigo 37.º

1 — Salvo disposição expressa em contrário, as deliberações serão tomadas por simples maioria de votos dos presentes.

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

Artigo 38.º

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e dois secretários. As funções de cada um serão definidas na primeira reunião.

2 — Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente será substituído pelo 1.º secretário.

Artigo 39.º

Compete, em especial, ao presidente:

a) Convocar as reuniões da assembleia geral nos ternos estatutários;

b) Dar posse aos novos corpos gerentes no prazo de cinco dias após a eleição. No caso de impedimento, será substituído pelo 1.º secretário;

c) Comunicar à assembleia geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;

d) Assinar os termos de abertura e encerramento e rubricar as folhas dos livros de actas e de presenças, bem como autenticar todos os documentos da assembleia;

e) Assistir às reuniões de direcção, sempre que o julgar conveniente, sem direito a voto.

Artigo 40.º

Compete, em especial, aos secretários:

a) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;

b) Elaborar o expediente referente à reunião da assembleia geral;

c) Redigir as actas;

d) Informar os sócios das deliberações da assembleia geral;

e) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom andamento da assembleia geral e substituindo-o nos seus impedimentos;

f) Assistir às reuniões de direcção, sempre que o julgar conveniente, sem direito a voto.

SECÇÃO III

Direcção nacional

Artigo 41.º

A direcção nacional do Sindicato será composta por um mínimo de 7 e um máximo de 20 elementos, devendo, se possível, integrar elementos dos vários distritos.

a) A direcção nacional, como órgão máximo de gestão, compete definir a política sindical e a estratégia do Sindicato, podendo, sempre que o entender, delegar competências.

Artigo 42.º

Na sua primeira reunião e sempre que necessário, a direcção nacional designará, de entre os seus membros: uma direcção executiva, composta por cinco ou sete elementos: um presidente, um vice-presidente, um secretário, um tesoureiro e um ou três vogais.

a) O presidente da direcção nacional será por inerência o presidente da direcção executiva.

Artigo 43.º

Compete à direcção nacional:

1) Exercer o poder disciplinar. A direcção nacional poderá delegar na direcção executiva ou numa comissão a organização de inquérito;

2) Apreciar e decidir sobre os pareceres de rejeitar os pedidos de inscrição dos candidatos a sócios apresentados pela direcção executiva;

3) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de sessões extraordinárias, sempre que o julgue conveniente;

4) A direcção nacional poderá constituir mandatário para a prática de certos e determinados actos, devendo para tal fixar, com precisão, o âmbito dos poderes conferidos.

Direcção executiva

Artigo 44.º

À direcção executiva, que é responsável pela gestão corrente do Sindicato, compete, por delegação de poderes, implementar, pôr em prática e executar a política sindical e estratégia definida pela direcção nacional.

- a) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
- b) Admitir os pedidos de inscrição de sócio;
- c) Dirigir e coordenar as actividades do Sindicato, de acordo com os princípios definidos no presente estatuto, respeitando, em particular, as decisões das assembleias gerais e ou direcção nacional;
- d) Elaborar e apresentar anualmente à direcção nacional o relatório e contas da gerência, bem como o orçamento para o ano seguinte para ser presente à assembleia geral;
- e) Administrar os bens e gerir os fundos do Sindicato;
- f) Manter o inventário dos bens do Sindicato actualizado;
- g) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais ela deva pronunciar-se;
- h) Admitir, suspender e demitir os empregados do Sindicato, bem como fixar as suas remunerações;
- i) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do Sindicato;
- j) Cumprir as tarefas de que seja especificamente incumbida pela direcção nacional e assembleia geral;
- l) Manter os associados informados a respeito da vida do seu Sindicato e relativamente às suas relações com outras organizações de trabalhadores e com os órgãos do Estado;
- m) Resolver os assuntos que não possam, pela sua especial natureza ou pela sua urgência, aguardar a resolução da direcção nacional, mas à qual devem ser presentes na reunião imediata para ratificação;
- n) Arrecadar receitas e efectuar despesas;
- o) Definir casuisticamente as quotas suplementares;
- p) Responder por todos os valores à sua guarda;

Artigo 45.º

1 — A direcção nacional reunir-se-á, ordinariamente, de seis em seis meses e extraordinariamente quando convocada pelo seu presidente ou por maioria simples dos seus membros. As suas deliberações são tomadas por simples maioria de votos dos seus membros presentes, devendo lavar-se acta de cada reunião.

2 — Em caso de empate, o presidente da direcção nacional tem voto de qualidade.

3 — A direcção executiva reunir-se-á, ordinariamente, uma vez por mês e extraordinariamente quando convocada pelo seu presidente ou por maioria simples dos seus membros, e as suas deliberações são tomadas por simples

maioria de votos dos seus membros presentes, devendo lavar-se acta de cada reunião.

4 — Em caso de empate, o presidente da direcção executiva tem voto de qualidade.

Artigo 46.º

1 — Os membros da direcção respondem, solidariamente, pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi confiado.

2 — Estão isentos desta responsabilidade:

a) Os membros da direcção que não tiverem estado presentes na sessão na qual foi tomada a resolução, desde que em sessão posterior e após leitura da acta se manifestem em oposição à deliberação tomada;

b) Os membros da direcção que tiverem votado expressamente contra essa resolução.

Artigo 47.º

Para que o Sindicato fique obrigado basta que os respectivos documentos sejam assinados pelo presidente e por, pelo menos, outro membro da direcção executiva.

Competência do presidente da direcção executiva

Artigo 48.º

Compete ao presidente:

- 1) Representar a direcção nacional e a direcção executiva;
- 2) Dirigir os trabalhos das reuniões e estabelecer a ordem de trabalhos;
- 3) Resolver os assuntos que não possam, pela sua especial natureza ou pela sua urgência, aguardar a resolução da direcção executiva, mas à qual devem ser presentes na reunião imediata para ratificação;
- 4) Assinar todos os documentos de receitas e despesas e as ordens de pagamento dirigidas à tesouraria ou a qualquer instituição de crédito onde os seus fundos estejam depositados;
- 5) Assinar todas as actas e assinar todos os livros de tesouraria;
- 6) O presidente da direcção executiva será substituído nas suas faltas e impedimentos pelo vice-presidente, que assumirá todas as competências inerentes e, nos impedimentos ou ausências destes, por qualquer membro da direcção executiva.

Competência do secretário

Artigo 49.º

Compete ao secretário:

- 1) Preparar o expediente da secretaria, dando-lhe o respectivo andamento;
- 2) Redigir as actas de todas as reuniões;
- 3) Divulgar o balancete trimestral do movimento financeiro;
- 4) Ter em ordem todos os livros e documentos das direcções nacional e executiva;
- 5) Assinar com o presidente as ordens de pagamento ou cheques para levantamento de fundos, depois de aprovadas as respectivas verbas.

Competência do tesoureiro

Artigo 50.º

Compete ao tesoureiro:

- 1) Promover os pagamentos autorizados;
- 2) Assinar com o presidente as ordens de pagamento ou cheques para levantamento de fundos, depois de aprovadas as respectivas verbas;
- 3) Organizar a escrita das receitas e despesas e os balancetes trimestrais;
- 5) Responder por todos os valores à sua guarda.

Competências dos vogais

Artigo 51.º

Compete aos vogais:

- 1) Substituir o tesoureiro ou o secretário nas suas faltas ou impedimentos;
- 2) Assinar com o presidente as ordens de pagamento ou cheques para levantamento de fundos, depois de aprovadas as respectivas verbas.

SECÇÃO IV

Conselho fiscal

Artigo 52.º

O conselho fiscal compõe-se de três membros.

Artigo 53.º

Na primeira reunião do conselho fiscal, os membros eleitos definirão entre si as funções de cada um.

Artigo 54.º

Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar a contabilidade do Sindicato;
- b) Dar parecer sobre o relatório e contas apresentados pela direcção executiva, bem como sobre o orçamento;
- c) Elaborar actas das suas reuniões;
- d) Assistir às reuniões de direcção, sempre que o julgar conveniente, sem direito a voto;
- e) Apresentar às direcções as sugestões que entender de interesse para a vida do Sindicato.

CAPÍTULO VII

Delegados e comissões de delegados sindicais

SECÇÃO I

Delegados sindicais

Artigo 55.º

1 — Os delegados sindicais são sócios do Sindicato que, actuam como elementos de coordenação e dinamização da actividade do Sindicato na empresa.

2 — Os delegados sindicais exercem a sua actividade nas empresas ou nos seus diversos locais de trabalho na defesa dos direitos dos associados.

Artigo 56.º

São atribuições dos delegados sindicais:

- a) Representar os seus colegas e o Sindicato, dentro dos limites dos poderes que lhe são conferidos;
- b) Participar com os demais trabalhadores no processo de controlo da gestão, desde que no local de trabalho não exista urna comissão de trabalhadores;
- c) Manter contacto permanente com o Sindicato, colaborando com a direcção na execução das suas resoluções;
- d) Informar os associados da actividade sindical;
- e) Comunicar ao Sindicato eventuais irregularidades praticadas que afectem ou possam vir a afectar qualquer associado e problemas relativos às condições de trabalho dos seus colegas;
- f) Cooperar com a direcção no estudo, negociação ou revisão das convenções colectivas de trabalho;
- g) Exercer as demais atribuições que lhes sejam expressamente cometidas pela direcção do Sindicato;
- h) Assegurar a sua substituição por suplentes nos períodos de ausência;
- i) Comunicar imediatamente à direcção do Sindicato eventuais mudanças de sector.

Artigo 57.º

1 — A designação dos delegados sindicais é da única competência e iniciativa dos associados e será feita por escrutínio directo e secreto em eleições realizadas de preferência nos locais de trabalho. Serão eleitos os mais votados.

2 — O resultado das eleições será comunicado à direcção através de acta, que deverá ser assinada por todos os votantes.

Artigo 58.º

Só poderá ser delegado sindical o sócio do Sindicato que reúna as seguintes condições:

- a) Estar no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b) Não estar abrangido pela lei das incapacidades electorais;
- c) Não fazer parte dos corpos gerentes do Sindicato.

Artigo 59.º

O número de delegados sindicais fica dependente das características e dimensões das empresas, locais de trabalho ou áreas geográficas, cabendo exclusivamente aos associados determiná-lo, devendo, porém, procurar-se atingir o máximo permitido pela lei.

Artigo 60.º

1 — A nomeação e a exoneração de delegados serão comunicadas pela direcção às entidades patronais directamente interessadas.

2 — Dado conhecimento do facto a essas entidades, os delegados iniciarão ou cessarão mediatamente as suas funções.

Artigo 61.º

1 — A exoneração dos delegados é da competência dos associados, por escrutínio directo e secreto, em qualquer momento, caso deixem de merecer a confiança da maioria destes.

2 — O mandato dos delegados não cessa, necessariamente, com o termo do exercício das funções da direcção do Sindicato.

3 — A exoneração dos delegados não depende da duração do exercício de funções, mas sim da perda de confiança na manutenção dos cargos por parte dos associados que os elegerem, ou a seu pedido, ou ainda pela verificação de alguma das condições de inelegibilidade.

Artigo 62.º

Os delegados gozam dos direitos e garantias estabelecidos na legislação geral e nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

SECÇÃO II

Comissão de delegados sindicais

Artigo 63.º

1 — Deverão ser constituídas comissões de delegados sindicais, atentas as vantagens do trabalho colectivo, sempre que as características e dimensões das empresas, dos diversos locais de trabalho ou das áreas geográficas o justifiquem.

2 — Incumbe exclusivamente à direcção do Sindicato e aos delegados sindicais a apreciação da oportunidade da criação destes e de outros organismos intermédios.

3 — É também da competência da direcção do Sindicato e dos delegados sindicais a definição das atribuições das comissões de delegados sindicais e dos diversos organismos cuja criação se opere.

SECÇÃO III

Assembleia de delegados

Artigo 64.º

1 — A assembleia de delegados é composta por todos os delegados sindicais e tem por objectivos fundamentais discutir e analisar a situação político-sindical, apreciar a acção sindical desenvolvida, com vista ao seu aperfeiçoamento e coordenação, e pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela direcção.

2 — A assembleia de delegados deverá eleger entre si um presidente, secretários e substitutos, que coordenarão os trabalhos.

3 — A assembleia de delegados elaborará um regulamento próprio, a ser aprovado em assembleia geral do Sindicato convocada para o efeito.

Artigo 65.º

1 — A assembleia de delegados será convocada pelo seu presidente ou pela direcção, reunindo ordinariamente uma vez de seis em seis meses.

2 — Na convocatória deverá ser sempre indicada a ordem de trabalhos.

Artigo 66.º

Sempre que o entenda necessário, a direcção pode convocar os delegados sindicais de uma área inferior à do Sindicato com as finalidades definidas no artigo 59.º e incidência especial sobre assuntos de interesse dos trabalhadores dessa área, independentemente dos solicitados pelos delegados dessa área ou do mesmo ramo de actividade.

CAPÍTULO VIII

Fundos

Artigo 67.º

Constituem os fundos do Sindicato:

- a) As quotas dos sócios;
- b) As quotas suplementares;
- c) As receitas extraordinárias;
- d) As contribuições extraordinárias;
- e) Multas.

Artigo 68.º

As receitas terão obrigatoriamente as seguintes aplicações:

- a) Pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade do Sindicato.

Artigo 69.º

1 — A direcção nacional deverá submeter à aprovação da assembleia geral, até 31 de Março de cada ano, o relatório e contas relativos ao exercício anterior, acompanhados do parecer do conselho fiscal.

2 — O relatório e contas estarão patentes aos sócios na sede do Sindicato com a antecedência mínima de 15 dias da data da realização da assembleia.

Artigo 70.º

A direcção nacional submeterá à apreciação da assembleia geral, até 31 de Março de cada ano, o seu orçamento geral.

CAPÍTULO IX

Fusão e dissolução

Artigo 71.º

1 — A fusão do Sindicato verificar-se-á quando, em assembleia geral expressamente convocada para o efeito, se pronunciem favoravelmente a maioria simples dos sócios presentes.

2 — A dissolução do Sindicato verificar-se-á quando, em assembleia geral expressamente convocada para o efeito, se pronunciem favoravelmente pelo menos metade dos seus sócios.

Artigo 72.º

A assembleia geral convocada para o efeito deverá definir os termos em que se processará a fusão e ou a dissolução, não podendo em caso algum os bens do Sindicato ser distribuídos pelos sócios.

CAPÍTULO X

Alteração dos estatutos

Artigo 73.º

Os presentes estatutos só poderão ser alterados pela assembleia geral, quando convocada expressamente para o efeito, indicando-se na convocatória os artigos a rever.

Artigo 74.º

A convocatória da assembleia geral para a alteração dos estatutos deverá ser divulgada com a antecedência mínima de 15 dias, nos dois jornais mais lidos, remetida aos sócios pelo correio e divulgada por avisos afixados na sede e delegações do Sindicato.

Artigo 75.º

As deliberações relativas à alteração dos estatutos serão tomadas pela maioria simples dos sócios presentes na assembleia geral.

CAPÍTULO XI

Eleições

Artigo 76.º

Os corpos gerentes são eleitos por uma assembleia geral constituída por todos os sócios que, à data da sua realização, estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 77.º

Só podem ser eleitos os sócios que estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais e tenham um mínimo de seis meses de sócio à data da assembleia.

Artigo 78.º

Não podem ser eleitos os sócios que estejam abrangidos pela lei das incapacidades eleitorais.

Artigo 79.º

A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral, que deve, nomeadamente:

- a) Marcar a data das eleições;
- b) Convocar a assembleia eleitoral;
- c) Organizar, com a colaboração da direcção executiva, os cadernos eleitorais;
- d) Apreciar as reclamações dos cadernos eleitorais;
- e) Verificar a regularidade das candidaturas;
- f) Promover a confecção e distribuição das listas de voto a todos os eleitores até 10 dias antes do acto eleitoral.

Artigo 80.º

As eleições devem ter lugar nos três meses seguintes ao termo do mandato dos corpos gerentes.

Artigo 81.º

A convocação da assembleia eleitoral será feita por meio de anúncios convocatórios afixados na sede do Sindicato e suas delegações e publicados nos dois jornais mais lidos com a antecedência mínima de 45 dias; os anúncios serão repetidos nos mesmos jornais na semana anterior àquela em que deverá realizar-se à assembleia; as convocatórias serão remetidas directamente aos sócios pelo correio até 10 dias antes da data marcada para a assembleia geral.

Artigo 82.º

1 — Os cadernos eleitorais, depois de organizados, deverão ser afixados na sede do Sindicato 30 dias antes da data da realização da assembleia eleitoral e nas suas delegações, desde que existam.

2 — Da inscrição ou omissão irregulares nos cadernos eleitorais poderá qualquer eleitor reclamar para a mesa da assembleia geral nos 10 dias seguintes aos da sua afixação, devendo esta decidir da reclamação no prazo de 48 horas.

3 — Da decisão caberá sempre o recurso para a assembleia geral, em termos idênticos aos definidos no n.º 5 do artigo 12.º

Artigo 83.º

1 — A apresentação das candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia geral das listas contendo a designação dos membros a eleger, acompanhadas de um termo individual ou colectivo de aceitação de candidaturas, bem como dos respectivos programas.

2 — As listas de candidaturas terão de ser subscritas por, pelo menos, 100 sócios do Sindicato.

3 — Os candidatos serão identificados pelo nome completo, número de sócio, idade, residência ou domicílio profissional.

4 — Os sócios subscritores serão identificados pelo nome completo, legível, assinatura e número de sócio.

5 — As listas de candidatura só serão consideradas desde que se apresentem para todos os órgãos dos corpos gerentes.

6 — As listas mencionarão expressamente, e colocarão em primeiro lugar, os presidentes de cada um dos órgãos dos corpos gerentes.

7 — A apresentação das listas de candidaturas deverá ser feita até 30 dias antes da data do acto eleitoral.

Artigo 84.º

1 — Será constituída urna comissão de fiscalização composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2 — O representante de cada lista concorrente deverá ser indicado conjuntamente com a apresentação das respectivas candidaturas.

Artigo 85.º

Compete à comissão de fiscalização:

- 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, dentro das possibilidades deste.

Artigo 86.º

1 — A mesa da assembleia geral verificará a regularidade das candidaturas nos cinco dias subsequentes ao encerramento do prazo para a entrega das listas de candidaturas.

2 — Com vista ao suprimento das eventuais irregularidades encontradas, a documentação será devolvida ao primeiro dos subscritores das listas, o qual deverá saná-las no prazo de três dias.

3 — Findo o prazo referido no número anterior, a mesa da assembleia geral decidirá, nas vinte e quatro horas seguintes, pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

Artigo 87.º

As listas de candidaturas concorrentes às eleições, bem como os respectivos programas de acção, serão afixados na sede do Sindicato e nas suas delegações, desde que existam, desde a data da sua aceitação e até à realização do acto eleitoral.

Artigo 88.º

A assembleia eleitoral terá início às 10 horas e encerrar-se-á às 18 horas.

Artigo 89.º

1 — Cada lista de voto conterà os nomes impressos dos candidatos à mesa da assembleia geral, direcção e conselho fiscal.

2 — As listas, editadas pelo Sindicato sob o controlo da mesa da assembleia geral, terão forma rectangular, com as dimensões de 15 cm × 10 cm e serão em papel branco, liso, sem marca ou sinal exterior.

3 — São nulas as listas que:

a) Não obedeçam aos requisitos dos números anteriores;

b) Contenham nomes cortados, substituídos ou qualquer anotação.

4 — As referidas listas de votos serão enviadas a todos os associados até 10 dias da data marcada para o acto eleitoral.

Artigo 90.º

A identificação dos eleitores será efectuada de preferência através do cartão de sócio; na sua falta, por meio do bilhete de identidade ou qualquer outro elemento de identificação com fotografia.

Artigo 91.º

1 — O voto é secreto.

2 — Não é permitido o voto por procuração.

3 — É permitido o voto por correspondência desde que:

a) A lista esteja dobrada em quatro e contida em sobrescrito fechado;

b) Do referido sobrescrito conste o número e assinatura, cartão sindical ou fotocópia do mesmo ou do bilhete de identidade para que a mesa proceda ao reconhecimento da assinatura ou reconhecida por notário ou abonada por autoridade administrativa;

c) Este sobrescrito seja introduzido noutra e endereçado ao presidente da mesa da assembleia de voto.

Artigo 92.º

1 — Funcionarão mesas de voto na sede do Sindicato e outros locais quando houver justificação e a definir pela direcção nacional.

2 — Os associados votarão na mesa de voto que mais lhes convier.

3 — Cada lista deverá credenciar um elemento, que fará parte da mesa de voto.

4 — A mesa da assembleia geral promoverá, até cinco dias antes da data da assembleia, a constituição das mesas de voto, devendo, obrigatoriamente, designar um representante seu, que presidirá.

Artigo 93.º

1 — Logo que a votação tenha terminado, proceder-se-á à contagem dos votos e elaboração da acta com os resultados, devidamente assinada pelos elementos da mesa.

2 — Após a recepção na sede do Sindicato das actas de todas as mesas, proceder-se-á ao apuramento final e será feita a proclamação da lista vencedora e afixação dos resultados.

Artigo 94.º

1 — Pode ser interposto recurso com fundamentada irregularidade do acto eleitoral, o qual deverá ser apresentado à mesa da assembleia geral até três dias após o encerramento da assembleia eleitoral.

2 — A mesa da assembleia geral deverá apreciar o recurso no prazo de 48 horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito e afixada na sede do Sindicato e ou nos locais onde funcionarem mesas de voto, se as irregularidades aí tiverem sido verificadas ou denunciadas.

3 — Da decisão da mesa da assembleia geral cabe recurso para a assembleia geral, que será convocada expressamente para o efeito nos oito dias seguintes, e que decidirá em última instância.

Artigo 95.º

O presidente cessante da mesa da assembleia geral conferirá posse aos corpos gerentes eleitos no prazo de oito dias após a eleição.

Artigo 96.º

O Sindicato comparticipará nos encargos da campanha eleitoral de cada lista até a um montante, igual para todas, a fixar pela direcção, consoante as possibilidades financeiras do Sindicato.

Artigo 97.º

A resolução dos casos não previstos nestes estatutos e nas dúvidas suscitadas serão da competência da mesa da assembleia geral.

CAPÍTULO XII

Símbolo, sigla e bandeira

Artigo 98.º

O símbolo do SPEUE é constituído por um logótipo com símbolos alusivos a ramos de engenharia e a sigla SPEUE, podendo ser bordejado por estrelas.

Artigo 99.º

A sigla é composta pelas letras SPEUE.

Artigo 100.º

A bandeira do SPEUE será preferencialmente em tecido branco e azul com o seu símbolo e designação.

Registado em 27 de Dezembro de 2010, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 92, a fl. 134 do livro n.º 2.

STEP — Sindicato dos Trabalhadores do Estado Português — Nulidade parcial

Por sentença proferida em 12 de Abril de 2010, transitada em julgado em 13 de Novembro de 2010, no âmbito do processo n.º 864/10.0TTLSB, que o Ministério Público moveu contra o STEP — Sindicato dos Trabalhadores do Estado Português, e que correu termos na 1.ª Secção do 2.º Juízo do Tribunal do Trabalho de Lisboa, foi declarada a nulidade das seguintes disposições dos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio de 2010:

a) O artigo 3.º, n.º 1, dos Estatutos, sob a epígrafe «Âmbito», é mais abrangente do que a denominação do sindicato deixa supor, ao somente aludir aos trabalhadores do Estado Português, por violar o disposto no n.º 3 do artigo 450.º do Código do Trabalho;

b) Os Estatutos são omissos quanto à regulamentação da sua extinção, dissolução e conseqüente liquidação e destino do património, violam o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 450.º do Código do Trabalho.

II — DIRECÇÃO

Sindicato dos Técnicos de Handling de Aeroportos

Eleição em 28 de Dezembro de 2009 para o mandato de quatro anos.

Direcção nacional

Efectivos:

Ass. n.º 1346, André Teives Henriques da Silva Mendonça, bilhete de identidade n.º 10818011, presidente, empregado n.º 24571.2.

Ass. n.º 0252, Paulo Alexandre Gouveia Araújo, bilhete de identidade n.º 07689559, vice-presidente, empregado n.º 19618.8.

Ass. n.º 0012, Hélder Augusto Branco de Almeida, bilhete de identidade n.º 07639255, vogal, empregado n.º 18684.1.

Ass. n.º 2259, Paula Izilda da Silva Martins Saraiva, bilhete de identidade n.º 11266720, vogal, empregado n.º 26281.6.

Ass. n.º 2126, Mateus Jorge Cavaco Mendonça, bilhete de identidade n.º 9567338, vogal, empregado n.º 20224.2.

Ass. n.º 0392, Pedro Miguel Nascimento Nunes, bilhete de identidade n.º 10021697, vogal, empregado n.º 21573.1.

Ass. n.º 0594, José Manuel Nunes Carvalho Guedes, bilhete de identidade n.º 5940951, vogal, empregado n.º 18566.0.

Ass. n.º 0321, Célia Marta Abreu Baptista, bilhete de identidade n.º 7083580, vogal, empregado n.º 17384.9.

Ass. n.º 1777, Jacinto Prazeres Guerreiro, bilhete de identidade n.º 1363659, vogal, empregado n.º 15261.1.

Ass. n.º 2171, Pedro Miguel Lopes de Oliveira e Ovelheira, bilhete de identidade n.º 10237857, vogal, empregado n.º 22920.3.

Ass. n.º 0185, Rui Miguel Pires Francisco, bilhete de identidade n.º 10290154, vogal, empregado n.º 23527.5.

Ass. n.º 0062, Carla Maria Ferreira Espírito Santo, bilhete de identidade n.º 8467889, vogal, empregado n.º 19700.4.

Ass. n.º 2295, Rui Manuel e Silva Souto Lopes, bilhete de identidade n.º 7844529, vogal, empregado n.º 18840.9.

Ass. n.º 1753, Nuno Miguel Dias Oliveira, bilhete de identidade n.º 11924645, vogal, empregado PW3264.

Ass. n.º 2473, Joel Filipe Martins Teixeira Marques Cabral, bilhete de identidade n.º 10836713, vogal, empregado n.º 27068.6.

Suplentes:

Ass. n.º 1930, Ana Sofia Nóbrega Nunes, bilhete de identidade n.º 11967667, empregado n.º 26438.2.

Ass. n.º 2646, Livia Catarina da Silva Marques Vieira, bilhete de identidade n.º 10132151, empregado n.º 23270.2.

Ass. n.º 2849, João Tiago Feliciano Silva, bilhete de identidade n.º 12602798, empregado n.º PW4567.

Ass. n.º 2421, Helena Isabel Silvestre Alves Gouveia, bilhete de identidade n.º 10535269, empregado n.º 22917.9.

Ass. n.º 1779, José Carlos Bras Kruger, bilhete de identidade n.º 10068603, empregado n.º 22622.5.

Ass. n.º 1898, Rodrigo de Melo carvalho Pires, bilhete de identidade n.º 11348037, empregado n.º 26822.7.

Ass. n.º 2613, Vera Cristina Simões Bento, bilhete de identidade n.º 11045521, empregado n.º 27111.4.

Ass. n.º 1135, Nélson António Duarte Carvalho, bilhete de identidade n.º 10588857, empregado n.º 24075.4.

Sindicato dos Trabalhadores da Pesca do Centro

Eleição em 2 de Março de 2010 para o mandato de quatro anos.

Direcção

1 — Henrique Bertino Batista Antunes, filho de Henrique Antunes e de Felicidade Batista, nascido em 1 de Novembro de 1956, natural da freguesia de Ajuda, concelho de Peniche, distrito de Leiria, portador do bilhete de identidade n.º 4198686 do arquivo de Leiria.

2 — Nuno Manuel Marques de Almeida, filho de Júlio Gonçalves de Almeida e de Albertina Flores Marques, nascido em 23 de Novembro de 1967, natural da freguesia de Ajuda, concelho de Peniche, distrito de Leiria, portador do cartão de cidadão n.º 08068841 9ZZ9.

3 — Pedro Alexandre Caneco Murraças Leiria, filho de José Joaquim Ruivo Murraças e de Lucinda Caneco Chicharro, nascido em 26 de Março de 1973, natural da freguesia da Ajuda, concelho de Peniche, distrito de Leiria, portador do cartão de cidadão n.º 10277239 BZZ2.

4 — Jaime Vagos Neto, filho de António Luiz da Silva Neto e de Teolinda Bem Vagos, nascido em 20 de Outubro de 1958, natural da freguesia de Conceição, concelho de Peniche, distrito de Leiria, portador do cartão de cidadão n.º 09547139 1ZZ7.

5 — José Joaquim Gomes da Felismina, filho de Sérgio Vagos Felismina e de Cândida Gomes Reis, nascido em 9 de Outubro de 1961, natural da freguesia de Ajuda, concelho de Peniche, distrito de Leiria, portador do cartão de cidadão n.º 06923001 3ZZ4.

6 — Idalécio Fernandes de Oliveira, filho de José Augusto de Oliveira e de Isaura Fernandes Cardoso, nascido em 14 de Fevereiro de 1966, natural da freguesia de São Julião da Figueira da Foz, concelho da Figueira da Foz,

distrito de Coimbra, portador do bilhete de identidade n.º 9762878.

7 — José António Bombas Amador, filho de Florival Amador Peneira e de Almerinda Sousa Bombas, nascido em 7 de Março de 1952, natural da freguesia de Ajuda, concelho de Peniche, distrito de Leiria, portador do bilhete de identidade n.º 9068641 do arquivo de Lisboa.

Sindicato de Quadros e Técnicos — SENSIQ

Eleição em 28 de Maio de 2010 para o mandato de dois anos.

Direcção

Presidente — Fausto Rodrigues Marques, bilhete de identidade n.º 4707506 e contribuinte n.º 114276889.

Vice-presidente — Carlos Emanuel Alves de Oliveira Marques Afonso, cartão do cidadão n.º 11170980 e contribuinte n.º 206463006.

Tesoureiro — Maria da Natividade dos Anjos Oliveira Marques Afonso, cartão do cidadão n.º 8420293 e contribuinte n.º 194086194.

Vogais:

Rodolfo Frederico Beja de Lima e Knapic, bilhete de identidade n.º 5046644 e contribuinte n.º 123676584.

António Rodrigues de Carvalho, bilhete de identidade n.º 4133487 e contribuinte n.º 122203569.

Sindicato Nacional dos Médicos Veterinários

Eleição em 27 de Março de 2010 para o mandato de três anos.

Direcção

Carlos Alberto Videira Mota Coelho, sócio n.º 3348, Rua do Dr. Manuel Monterroso, 155, 4250-276 Porto.

Eduardo Geordano Ferraz Vieira Correia, sócio n.º 3245, Praceta Arco do Sardão, 196, 4430-123 Oliveira do Douro.

Joaquim Seguro Dias, sócio n.º 2185, Rua de José Pontes, 7, 5.º, direito, 1600-810 Lisboa.

Miguel de Abreu Nunes de Almeida, sócio n.º 3058, Rua de Eleutério Teixeira, 10, bloco 2, 2.º, direito, 2825 Monte de Caparica.

Odete Costa, sócia n.º 2287 (tesoureira), Rua do Prof. Egas Moniz, lote 43, 6.º, esquerdo, 2780 Oeiras.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

APAP — Associação Portuguesa das Agências de Publicidade, Comunicação e Marketing — Alteração.

Alteração, aprovada em assembleia geral de 5 de Agosto de 2010, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de Maio de 2010.

CAPÍTULO I

Âmbito, competência e sede

Artigo 1.º

A APAP — Associação Portuguesa das Agências de Publicidade, Comunicação e Marketing é uma associação de empregadores de duração ilimitada, constituída em conformidade com o disposto na lei.

Artigo 2.º

1 — A APAP é constituída pelas agências que exercem a sua actividade no âmbito da comunicação comercial.

2 — A APAP abrangerá, nomeadamente, as agências cujo objecto for o exercício das actividades de publicidade, planeamento e compras de meios, *marketing* digital, *marketing* relacional, eventos e activação de marcas e relações públicas e comunicação.

3 — Qualquer empresa membro da APAP deverá ser independente das empresas anunciantes e dos suportes, não devendo também explorar concessões ou exclusivos publicitários de qualquer tipo. A direcção da APAP será competente para analisar quaisquer questões que se levantem quanto à independência dos seus associados e candidatos a associados.

4 — Para efeitos do disposto no número anterior, entende-se por independência:

a) Em relação aos anunciantes, a inexistência de participação maioritária no capital;

b) Em relação aos suportes publicitários, a inexistência de qualquer participação no capital social da sociedade membro.

5 — Para efeito dos presentes estatutos, consideram-se:

a) «Agências de publicidade» as sociedades comerciais que têm como objecto exclusivo o exercício da actividade publicitária, dispondo de organização e pessoal capazes de assegurar a prestação de serviços nos campos da análise, investigação e conselho em publicidade; concepção, criação e produção nesses domínios; planeamento estra-

tégico de meios, e, eventualmente, a respectiva compra e controlo.

As agências de publicidade deverão ter a seguinte estrutura e requisitos:

i) Comportar, no mínimo, os departamentos de contacto, criativo e administrativo;

ii) Possuir o pessoal que permita individualizar a responsabilidade de cada um daqueles departamentos;

iii) Ter gestores com idoneidade moral e comercial, bem como comprovada experiência profissional;

b) «Agências de meios» as sociedades comerciais ou agrupamentos complementares de empresas, dispondo de organização e pessoal capazes de assegurar a prestação de serviços no campo da compra e ou planeamento estratégico de meios.

As agências de meios deverão ter a seguinte estrutura e requisitos:

i) Comportar, no mínimo, os seguintes departamentos: compra e ou planeamento estratégico de meios e administrativo;

ii) Possuir o pessoal que permita individualizar a responsabilidade de cada um daqueles departamentos;

iii) Ter gestores com idoneidade moral e comercial, bem como comprovada experiência profissional;

c) «Agências de *marketing* relacional» as sociedades que têm por objecto o exercício da actividade de *marketing* directo, dispondo de organização e pessoal capazes de assegurar a prestação de serviços nos campos da análise, investigação e conselho em *marketing* relacional; concepção, criação e produção nesse domínio; gestão de bases de dados, e, eventualmente, a respectiva compra e controlo.

As agências de *marketing* relacional deverão ter a seguinte estrutura e requisitos:

i) Comportar, no mínimo, os departamentos de contacto, criativo, gestão de base de dados e administrativo;

ii) Possuir o pessoal que permita individualizar a responsabilidade de cada um daqueles departamentos;

iii) Ter gestores com idoneidade moral e comercial, bem como comprovada experiência profissional;

d) «Agências de eventos e activação de marcas» as sociedades que têm por objecto o exercício da actividade de acções de activação de marcas, dispondo de organização e pessoal capazes de assegurar a prestação de serviços nos campos da análise, investigação e conselho em promoção de vendas; concepção, criação e produção nesse domínio, e acções de activação de marca.

As agências de eventos e activação de marcas deverão ter a seguinte estrutura e requisitos:

i) Comportar, no mínimo, os seguintes departamentos: contacto, criativo e administrativo;

ii) Possuir o pessoal que permita individualizar a responsabilidade de cada um daqueles departamentos;

iii) Ter gestores com idoneidade moral e comercial, bem como comprovada experiência profissional;

e) «Agências de relações públicas e comunicação» as sociedades que têm por objecto o exercício da actividade de relações públicas e gestão de imagem, dispendo de organização e pessoal capazes de assegurar a prestação de serviços de conselho, concepção e realização de acções nesse domínio.

As agências de relações públicas e comunicação deverão ter a seguinte estrutura e requisitos:

i) Comportar, no mínimo, os seguintes departamentos: contacto, técnico e administrativo;

ii) Possuir o pessoal que permita individualizar a responsabilidade de cada um daqueles departamentos;

iii) Ter gestores com idoneidade moral e comercial, bem como comprovada experiência profissional;

f) «Agências de *marketing* digital» as sociedades que têm por objecto o exercício da actividade de comunicação *online*, dispendo de organização e pessoal capazes de assegurar a prestação de serviços nos campos da análise, investigação e conselho em comunicação *online*, e concepção, criação e produção nesse domínio.

As agências de *marketing* digital deverão ter a seguinte estrutura e requisitos:

i) Comportar, no mínimo, os seguintes departamentos: contacto, criativo, técnico e administrativo;

ii) Possuir o pessoal que permita individualizar a responsabilidade de cada um daqueles departamentos;

iii) Ter gestores com idoneidade moral e comercial, bem como comprovada experiência profissional;

g) «Agências de *branding* e *design*» as sociedades que têm por objecto o exercício das actividades de *branding* e ou *design*, dispendo de organização e pessoal capazes de assegurar a prestação de serviços de conselho, concepção, criação e produção nesses domínios.

As agências de *branding* e *design* deverão ter a seguinte estrutura e requisitos:

i) Comportar, no mínimo, os seguintes departamentos: contacto, criativo e administrativo;

ii) Possuir o pessoal que permita individualizar a responsabilidade de cada um daqueles departamentos;

iii) Ter gestores com idoneidade moral e comercial, bem como comprovada experiência profissional.

Artigo 3.º

A Associação tem por objectivos:

a) Defender os legítimos interesses e direitos de todos os associados, promovendo o seu prestígio e dignificação;

b) Contribuir para o harmónico desenvolvimento da actividade empresarial da comunicação comercial;

c) Desenvolver um espírito de solidariedade e apoio recíproco entre os seus membros.

Artigo 4.º

No desenvolvimento dos objectivos definidos no artigo anterior compete em especial à Associação:

a) Representar o conjunto dos associados junto das entidades públicas ou organizações empresariais, nacionais e estrangeiras, junto das associações de empregadores e sindicais e da opinião pública;

b) Colaborar com os organismos públicos e outras entidades para a solução dos problemas técnicos, económicos, sociais, jurídicos e fiscais do sector;

c) Aprovar as regras profissionais e as normas éticas e deontológicas das actividades representadas;

d) Colaborar na coordenação e regulamentação do exercício da actividade representada e protegê-la contra as práticas de concorrência desleal lesivas dos seus interesses e do seu bom nome e reputação;

e) Celebrar convenções colectivas de trabalho;

f) Estudar e analisar a situação do sector e dos associados em matéria laboral e de segurança social;

g) Recolher e divulgar informações e elementos estatísticos de interesse para o sector;

h) Incentivar e apoiar os Associados na reestruturação das suas agências e contribuir para uma melhor formação profissional, nomeadamente através da organização regular de congressos, seminários, colóquios e outros certames de análoga natureza;

i) Promover a criação e a manutenção de uma biblioteca para uso dos associados, especialmente nas áreas económica, técnica e jurídica do sector, bem como de um museu da publicidade, para ser utilizado pelos associados, estudantes e público em geral;

j) Promover a criação de serviços de interesse comum para os associados, designadamente consulta e assistência jurídica sobre assuntos exclusivamente ligados ao seu ramo de actividade;

k) Estudar e defender os interesses das agências associadas, de forma a garantir-lhes adequada protecção;

l) Organizar e manter actualizado o ficheiro dos associados e obter deles as informações necessárias para uso e utilidade da Associação;

m) Integrar-se em uniões, federações e confederações nacionais ou estrangeiras, com afins equivalentes aos da Associação.

Artigo 5.º

A Associação tem a sua sede em Lisboa, podendo, no entanto, criar delegações em qualquer outra localidade do País.

CAPÍTULO II

Associados

Artigo 6.º

1 — A admissão de associados far-se-á mediante o preenchimento e assinatura de um boletim adequado, que será acompanhado da prova do exercício efectivo da actividade

a que se refere o artigo 2.º, bem como da satisfação das condições nele exigido.

2 — Para efeitos de apreciação do pedido de admissão, o boletim de inscrição deverá ser acompanhado dos seguintes documentos:

- a) Cópia do contrato de arrendamento ou documento que titule a utilização do espaço onde funciona a sede;
- b) Código de acesso à certidão permanente da empresa;
- c) Quadro de pessoal da empresa, com indicação das respectivas categorias profissionais e funções desempenhadas;
- d) Organograma ou documento que permita evidenciar os departamentos existentes na empresa e quem os coordena;
- e) Folha de registo de remunerações da segurança social do último mês.

3 — A admissão de qualquer associado formalizar-se-á após verificada a existência de todos os requisitos constantes destes estatutos e do pagamento da respectiva jóia de inscrição.

4 — A representação das agências na Associação será feita por um dos administradores ou gerentes, sem prejuízo, porém, de poderem delegar esta função noutra pessoa especialmente designada para o efeito.

5 — As agências devem comunicar à Associação, no prazo máximo de 30 dias, qualquer das seguintes alterações:

- a) Ao pacto social;
- b) Ao local do exercício da actividade;
- c) Às funções de administração ou gerência;
- d) Às alterações nas participações sociais.

Artigo 7.º

São direitos dos associados:

- a) Participar na vida e gestão da Associação, incluindo o direito de eleger e ser eleito para qualquer cargo nos seus órgãos;
- b) Beneficiar dos serviços e das iniciativas da Associação.

Artigo 8.º

São deveres dos associados:

- a) Participar na vida e gestão da Associação;
- b) Cumprir e observar as disposições estatutárias e as deliberações validamente tomadas pelos órgãos da Associação;
- c) Prestar as informações e fornecer os elementos que lhes forem solicitados para a boa realização dos fins sociais;
- d) Satisfazer os encargos financeiros que lhes couberem de harmonia com o que for estabelecido pela assembleia geral;
- e) Subscrever os códigos internacionais de práticas leais aprovados pela Câmara do Comércio Internacional na parte aplicável aos tipos de actividades que exercerem, ou outros códigos éticos e deontológicos a que a APAP dê adesão;
- f) Respeitar as leis e os usos respeitantes à actividade exercida e, de um modo geral, prestar os seus serviços em conformidade com as normas jurídicas da concorrência.

Artigo 9.º

1 — Perdem a qualidade de associados:

- a) Os que deixem de exercer a actividade representada por esta Associação ou deixem de satisfazer as condições que estiverem na base da sua admissão;
- b) Os que vierem a ser excluídos da Associação por motivo disciplinar;
- c) Os que deixarem de satisfazer, por um período superior a doze meses, os encargos financeiros a que se refere a alínea d) do artigo 8.º

2 — Das deliberações previstas na alínea b) cabe recurso para a assembleia geral, que se pronunciará na primeira reunião que tiver lugar.

3 — Nas hipóteses previstas no n.º 1, as contribuições financeiras dos associados manter-se-ão até final do mês em que se verificar a perda da qualidade de associado.

4 — Os direitos e regalias dos associados podem ser suspensos pela direcção nos casos em que aqueles deixem de satisfazer à Associação o pagamento das suas quotizações por um período consecutivo ou intercalado de seis meses.

CAPÍTULO III

Órgãos

Artigo 10.º

1 — São órgãos da APAP a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

2 — Nenhum associado poderá fazer parte de mais de um dos órgãos associativos.

3 — A duração do mandato é de três anos.

4 — Os órgãos associativos, no todo ou em parte, podem ser destituídos por deliberação da assembleia geral, expressamente convocada para o efeito a requerimento de, pelo menos, 20 % dos sócios no pleno gozo dos seus direitos.

5 — A mesma assembleia que deliberar a destituição de um ou mais dos componentes ou dos órgãos associativos decidirá quanto à sua substituição.

6 — Quando a mesa ou qualquer dos órgãos eleitos da Associação se encontrar reduzido a menos de metade da sua composição normal, será convocada, logo que possível, uma assembleia geral, que, através de eleição, preencherá as vagas existentes.

7 — O mandato dos eleitos terminará ao fim do triénio em curso.

Artigo 11.º

1 — A eleição será feita por escrutínio secreto e em listas separadas para a mesa da assembleia geral, do conselho fiscal e da direcção, especificando os cargos a desempenhar.

2 — As listas de candidaturas para os órgãos associativos podem ser propostas pela direcção ou por um mínimo de 10 associados e enviadas ao presidente da assembleia geral.

Artigo 12.º

A direcção é composta por um presidente, dois vice-presidentes e quatro vogais.

Artigo 13.º

Compete à direcção:

- a) Gerir a Associação;
- b) Criar os serviços da Associação, admitir, suspender e despedir o pessoal e fixar as remunerações;
- c) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias e as deliberações da assembleia geral;
- d) Admitir e declarar a perda da qualidade de associados;
- e) Propor à assembleia geral a criação de delegações;
- f) Elaborar anualmente os orçamentos, os relatórios e as contas do exercício;
- g) Propor à assembleia geral os encargos financeiros a satisfazer pelos associados para o funcionamento da Associação;
- h) Independentemente da alínea anterior, a direcção poderá alterar pontualmente os valores da jóia e das quotas, após auscultação prévia aos associados;
- i) Aplicar sanções, nos termos dos presentes estatutos;
- j) Aprovar os regulamentos internos da APAP, com observância do disposto na lei e nos estatutos;
- k) Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos presentes estatutos e pelos regulamentos da Associação.

Artigo 14.º

1 — A direcção reunirá pelo menos uma vez em cada mês.

2 — A direcção só pode funcionar desde que esteja presente a maioria dos seus membros e as suas deliberações serão tomadas por maioria de votos dos presentes, tendo o presidente direito, para além do seu voto, a um voto de desempate, quando necessário.

3 — Para obrigar a Associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direcção.

4 — Os actos de mero expediente poderão ser assinados por funcionário qualificado a quem sejam atribuídos poderes bastantes.

Artigo 15.º

O conselho fiscal é composto por um presidente e dois vogais.

Artigo 16.º

O conselho fiscal tem as mesmas funções reconhecidas ao conselho fiscal das sociedades anónimas.

Artigo 17.º

1 — O conselho fiscal reúne ordinariamente uma vez por trimestre e extraordinariamente sempre que for convocado pelo seu presidente, por dois dos seus membros e a pedido da direcção.

2 — Ao funcionamento e votações no conselho fiscal é aplicável o disposto no n.º 2 do artigo 14.º

Artigo 18.º

1 — A assembleia geral é constituída pelos associados no pleno gozo dos seus direitos.

2 — A mesa da assembleia geral é composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

Artigo 19.º

Compete à assembleia geral:

- a) Eleger e destituir a respectiva mesa, a direcção e o conselho fiscal;
- b) Discutir e votar anualmente o relatório e contas do exercício e o parecer do conselho fiscal;
- c) Fiscalizar o cumprimento dos estatutos;
- d) Suspender ou revogar os regulamentos internos da Associação;
- e) Deliberar sobre os recursos que para ela sejam interpostos;
- f) Resolver sobre a criação de delegações;
- g) Exercer todas as funções que lhe sejam atribuídas pelos presentes estatutos e pelos regulamentos;
- h) Resolver os casos omissos dos estatutos da Associação.

Artigo 20.º

1 — A convocatória para qualquer sessão da assembleia geral deverá ser feita por meio de carta registada, expedida com a antecedência mínima de 10 dias, na qual se indicará a data, a hora e o local da reunião, bem como a respectiva ordem de trabalhos.

2 — Em caso de extrema urgência, poderá a assembleia ser convocada em prazo inferior e por processo diferente do mencionado no número anterior.

Artigo 21.º

1 — As deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria absoluta dos votos, com excepção das matérias para as quais os presentes estatutos exijam outro quórum deliberativo.

2 — A assembleia geral reúne ordinariamente em Março de cada ano, para votar o relatório e contas de cada exercício e o parecer do conselho fiscal, e finalmente, até 30 de Abril, para efeitos de eleições.

3 — Extraordinariamente, a assembleia reunirá por iniciativa do presidente, a pedido da direcção, do conselho fiscal, ou a requerimento de pelo menos 20 % do número de associados.

4 — A assembleia geral só pode funcionar à hora marcada desde que estejam presentes ou representados pelo menos metade do número dos associados; meia hora mais tarde funcionará seja qual for o número de associados presentes ou representados.

5 — Tratando-se da reunião extraordinária requerida pelos associados, esta só poderá funcionar se estiverem presentes pelo menos dois terços dos requerentes.

6 — Qualquer associado poderá representar outro associado, por simples carta, mas, todavia, o número de representações será limitado a três.

7 — Cada associado tem direito apenas a um voto.

Artigo 22.º

Compete ao presidente da mesa da assembleia geral:

- a) Convocar as reuniões, preparar a ordem de trabalhos e dirigir a realização da assembleia geral;
- b) Assinar as actas com o secretário;
- c) Dar posse aos designados para os cargos da Associação;
- d) Verificar a regularidade das candidaturas e das listas apresentadas aos actos eleitorais a que preside;
- e) Aceitar os recursos interpostos para assembleia geral e expedi-los, devidamente informados;
- f) Rubricar os livros da Associação;
- g) Despachar e assinar o expediente que diga respeito à mesa.

Artigo 23.º

A substituição dos membros da mesa da assembleia geral regula-se da seguinte forma:

- a) No que se refere à convocação de assembleias gerais, assim como à direcção dos respectivos trabalhos, o vice-presidente e o secretário substituirão o presidente nas suas faltas e impedimentos, pela ordem indicada;
- b) Se não houver membros da mesa em exercício na data da convocação de uma assembleia geral, a função será deferida pela ordem seguinte: presidente da direcção, outro membro da direcção, presidente do conselho fiscal, três sócios no pleno gozo dos seus direitos sociais;
- c) Se nenhum membro da mesa estiver presente na data da realização de uma assembleia geral, será esta presidida por um associado designado pela assembleia, a qual escolherá igualmente o vice-presidente e o secretário.

Artigo 24.º

A votação nas reuniões não eleitorais da assembleia geral pode ser feita por presença, por correspondência ou por procuração conferida a outro sócio, em simples carta ou fax dirigido ao presidente da mesa.

Artigo 25.º

É permitido o voto por correspondência para efeito das eleições, o que só será válido desde que:

- a) A lista seja remetida, dobrada, em subscrito fechado, com indicação exterior, nesse mesmo subscrito, do nome e número de sócio votante, bem como do órgão a que se destina;
- b) Esse subscrito seja acompanhado de uma carta registada dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral, devidamente assinada e com a assinatura autenticada por carimbo da empresa.

Artigo 26.º

As eleições dos órgãos associativos regular-se-ão pelas seguintes regras:

- 1) As eleições serão anunciadas com a antecedência de 30 dias;
- 2) Com a conveniente antecipação deverá ser preparada a relação dos associados com capacidade para votar, a qual

estará patente na Associação durante o prazo de apresentação das candidaturas e durante o acto eleitoral;

3) A apresentação de candidaturas pode ser feita pela direcção da Associação ou por 10 associados eleitores;

4) Só podem ser eleitos para os órgãos da Associação os associados que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos sociais;

5) Os candidatos devem juntar declaração prévia de aceitação dos cargos para que venham eventualmente a ser eleitos;

6) A votação só pode cair sobre Associados cujas candidaturas hajam sido apresentadas ao presidente da mesa da assembleia geral até 15 dias antes da assembleia eleitoral;

7) Com a apresentação das candidaturas deverá indicar-se, desde logo, quem representará as agências, entendendo-se, na falta de comunicação, que o representante será o mesmo que figura nos registos da Associação;

8) Até oito dias antes do acto eleitoral, o presidente da mesa da assembleia geral verificará a regularidade das candidaturas apresentadas, considerando de nenhum efeito as que o tenham sido fora dos prazos estabelecidos;

9) Haverá listas separadas para cada uma das seguintes eleições:

- a) Da mesa da assembleia geral;
- b) Da direcção;
- c) Do conselho fiscal;

10) Não é autorizado o corte ou a substituição, nas listas, de um ou mais candidatos, por outros cujas candidaturas hajam sido igualmente apresentadas;

11) As eleições serão feitas por escrutínio secreto;

12) A votação encerrará uma hora após o início do acto eleitoral;

13) O escrutínio efectuar-se-á imediatamente depois de concluída a votação, sendo proclamados os eleitos logo após a contagem dos votos.

CAPÍTULO IV

Regime financeiro

Artigo 27.º

1 — Constituem receitas da Associação:

- a) O produto das jóias e as quotas pagas pelos associados;
- b) Os juros e rendimentos dos bens que possuir;
- c) Quaisquer outros subsídios, donativos ou contribuições permitidos por lei;
- d) As participações voluntárias dos associados.

2 — Constituem despesas da Associação os encargos que esta assumira na prossecução dos objectivos estatutários.

Artigo 28.º

O ano social coincide com o ano civil.

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

Artigo 29.º

1 — As infracções cometidas pelos associados contra o disposto nestes estatutos ou nos regulamentos da Associação ou ainda a falta de cumprimento das deliberações da assembleia geral serão punidas com as seguintes penas disciplinares:

- a) Advertência;
- b) Suspensão de direitos e regalias até seis meses;
- c) Expulsão.

2 — A pena de expulsão será aplicada aos associados que infringem gravemente as disposições estatutárias.

Artigo 30.º

1 — A aplicação das penas disciplinares previstas no artigo anterior apenas pode ter lugar no âmbito de um processo disciplinar escrito e é da competência da direcção.

2 — Nenhuma pena será aplicada sem que o associado conheça a acusação que lhe é formulada e se lhe conceda um prazo, não inferior a 10 dias, para apresentar a sua defesa.

3 — Com a defesa poderá o acusado juntar documentos e apresentar qualquer outro meio de prova.

4 — Da aplicação das penas previstas nas alíneas b) e c) do artigo anterior cabe recurso para a assembleia geral.

Artigo 31.º

A falta de pontual pagamento das quotas devidas à Associação poderá dar lugar à aplicação das sanções previstas no artigo 29.º, sem prejuízo do consignado no artigo 9.º, n.ºs 1 e 4, e do recurso aos tribunais comuns, para obtenção judicial das importâncias em dívida.

CAPÍTULO VI

Direcções

Artigo 32.º

1 — Os associados podem agrupar-se em direcções.

2 — As direcções constituem uma estrutura interna de enquadramento dos associados, cuja respectiva criação ou extinção caberá a uma decisão de, pelo menos, três quartos das empresas que se dediquem ao exercício da mesma actividade.

3 — O regulamento interno de cada direcção deverá ser aprovado pela direcção da Associação, nos termos da alínea j) do artigo 13.º dos estatutos, sem prejuízo da competência da assembleia geral, conforme o preceituado na alínea d) do artigo 19.º

4 — As direcções poderão cobrar às agências que delas fazem parte participações voluntárias.

5 — Todo o apoio logístico às direcções será dado pelos serviços da Associação.

CAPÍTULO VII

Disposições gerais

Artigo 33.º

1 — Os presentes estatutos poderão ser alterados por deliberação da maioria de três quartos dos votos correspondentes aos associados presentes ou representados em reunião da assembleia geral expressamente convocada para o efeito, mas nunca inferior a 20 % do número total dos associados.

2 — A convocatória deverá ser feita com a antecedência de, pelo menos, 20 dias, e será acompanhada do texto das alterações propostas.

Artigo 34.º

1 — A Associação só poderá ser dissolvida por deliberação da maioria de três quartos dos votos dos seus associados, mediante convocação expressamente feita para o efeito, com a antecedência mínima de 30 dias.

2 — A assembleia geral que votar a dissolução designará os liquidatários e indicará o destino do património associativo, não podendo, em caso algum, estes bens ser distribuídos pelos associados.

Registado em 21 de Dezembro de 2010, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 74, a fl. 100 do livro n.º 2.

ANIA — Associação Nacional dos Industriais de Arroz — Alteração

CAPÍTULO I

Da Associação

Artigo 1.º

Designação e sede

1 — A Associação Nacional dos Industriais de Arroz é uma associação com personalidade jurídica e sem fins lucrativos, tem a sua sede em Lisboa e rege-se-á pelos presentes estatutos e pela lei aplicável.

2 — A Associação usará a sigla ANIA.

Artigo 2.º

Objectivos

1 — A Associação tem por fim valorizar a indústria portuguesa do arroz e defender os seus interesses em geral e dos seus associados em especial, nomeadamente:

- a) Prestar informações, dar pareceres e propor medidas sobre assuntos de interesse para a indústria;
- b) Promover o estudo de questões relativas à actividade dos associados e estimular entre eles uma eficiente e leal cooperação;
- c) Representar os associados perante os órgãos da administração, outras associações, sindicatos e o público;

d) Criar, promover e manter serviços de interesse para os associados;

e) Aconselhar e representar os associados no plano do direito social e do trabalho;

f) Negociar e celebrar, em representação dos seus associados e dentro dos limites que forem estabelecidos por lei, convenções colectivas de trabalho e intervir na sua execução, nos termos que essas convenções previrem;

g) Desempenhar quaisquer missões que lhe sejam confiadas pelos organismos oficiais relativos aos interesses gerais da indústria do arroz.

2 — A Associação poderá praticar todos os actos necessários ou convenientes à prossecução dos seus fins sociais sem outros limites além dos decorrentes da lei e destes estatutos.

Artigo 3.º

Filiação

Em ordem à realização dos seus fins sociais, a Associação poderá estabelecer no território nacional quaisquer formas de representação, filiar-se ou manter relações e cooperar com outras entidades de idêntica natureza, nacionais ou internacionais.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 4.º

Associados

Só podem ser associados as pessoas singulares ou colectivas que, de harmonia com a legislação aplicável, exerçam no País a indústria de transformação de arroz.

Artigo 5.º

Admissão

1 — O requerimento para admissão como associado envolve plena adesão aos estatutos da Associação, aos seus regulamentos internos e às deliberações dos órgãos estatutários.

2 — A verificação das condições da admissão é da competência da direcção, excepto em caso de readmissão.

3 — Da decisão da direcção proferida sobre o requerimento da admissão pode o interessado e qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos sociais recorrer para a primeira assembleia geral que se realizar após o conhecimento da decisão, que a todos deve ser dado por aviso postal no prazo de 30 dias.

Artigo 6.º

Direitos dos associados

Constituem direitos dos associados:

- a) Participar e votar nas assembleias gerais;
- b) Eleger e ser eleito para os órgãos da Associação;
- c) Requerer, nos termos dos presentes estatutos, a convocação das assembleias gerais;
- d) Utilizar os serviços da Associação;

e) Apresentar propostas que sirvam os fins da Associação;

f) Reclamar perante os órgãos da Associação de actos que considerem lesivos dos direitos dos associados e da Associação;

g) Receber da Associação as informações que solicitarem sobre a actividade desta e, designadamente, examinar as contas, os orçamentos e os livros de actas.

Artigo 7.º

Deveres dos associados

Constituem deveres dos associados:

a) Acatar os preceitos estatutários e os regulamentos da Associação, bem como as deliberações dos órgãos desta;

b) Participar no funcionamento da Associação, contribuindo activamente para a realização dos seus fins;

c) Exercer os cargos associativos para que forem designados;

d) Satisfazer pontualmente as quotas devidas e as contribuições que lhes vierem a caber de harmonia com o disposto nos n.ºs 1, 2 e 3 do artigo 36.º;

e) Pagar no acto de inscrição uma jóia no montante a fixar anualmente na assembleia geral que aprovar o orçamento ordinário para o ano seguinte;

f) Pagar, no ano de admissão, a quota que lhe vier a ser fixada pela direcção, tendo em conta a sua produção provável, com possibilidade de correcção no final do ano;

g) Fornecer, pontual e cabalmente, os elementos solicitados pelos órgãos da Associação.

Artigo 8.º

Demissão dos associados

1 — A todo o tempo qualquer associado poderá demitir-se da Associação.

2 — A declaração de demissão será apresentada à direcção em carta registada e terá efeitos imediatos a partir da recepção.

3 — O associado que se demita continua obrigado ao pagamento da quota referente aos três meses seguintes ao da comunicação da demissão.

Artigo 9.º

Exclusão dos associados

1 — Serão excluídos da Associação os associados que:

- a) Cessem o exercício da actividade que justificou a admissão;
- b) Tenham em débito mais de uma quota.

2 — A direcção, ao constatar os factos a que se refere o n.º 1, notificará o associado para no prazo de 30 dias regularizar ou esclarecer a sua situação ou apresentar a sua defesa, sob pena de exclusão da Associação no fim do mês seguinte ao da notificação.

3 — O associado excluído nos termos do número anterior que se não conforme com a decisão poderá recorrer no prazo de 30 dias para a assembleia geral. O recurso tem efeito suspensivo e será apreciado na primeira assembleia geral que se realizar após a sua interposição.

Artigo 10.º

Não cumprimento dos deveres

1 — Qualquer associado que não cumpra os seus deveres poderá ser censurado por deliberação da assembleia geral, pode ser excluído, em caso de grave e repetida violação por deliberação da assembleia geral, votada por maioria de três quartos dos votos representados na assembleia e desde que esta reúna 50 % dos associados, pelo menos.

2 — O associado tem o direito de conhecer a acusação que lhe é formulada e apresentar a sua defesa.

Artigo 11.º

Saída e readmissão

1 — O associado que por qualquer forma deixar de pertencer à Associação não tem o direito de reaver as quotas que haja pago.

2 — A readmissão de qualquer associado carece de autorização da assembleia geral, podendo porém ser readmitido provisoriamente pela direcção se a assembleia geral não se realizar no prazo de três meses após o pedido de readmissão.

3 — A readmissão fica sujeita ao pagamento da jóia em vigor para a admissão, salvo se outra for a deliberação da assembleia geral.

Artigo 12.º

Representação dos associados

Os associados serão representados perante a Associação pela pessoa ou pessoas que indicarem, habilitando-as com os necessários poderes deliberativos, mediante simples carta dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral e subscrita pela administração das respectivas empresas, em termos de as vincular.

CAPÍTULO III

Da organização e funcionamento

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 13.º

Órgãos sociais

Os órgãos sociais da Associação são a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

SECÇÃO II

Da assembleia geral

Artigo 14.º (1)

Assembleia geral e votos

1 — A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sociais.

2 — O número de votos atribuído a cada associado terá em conta o arroz em branco vendido no ano anterior e será determinado na seguinte base:

- a) Até 2500 t — 1 voto;
- b) Mais de 2500 t até 5000 t — 2 votos;
- c) Mais de 5000 t até 7500 t — 3 votos;
- d) Mais de 7500 t até 10.000 t — 4 votos;
- e) Mais de 10 000 t até 12 500 t — 5 votos;
- f) Mais de 12 500 t até 15 000 t — 6 votos;
- g) Mais de 15 000 t até 17 500 t — 7 votos;
- h) Mais de 17 500 t até 20 000 t — 8 votos;
- i) Mais de 20 000 t até 22 500 — 9 votos;
- j) Mais de 22 500 t — 10 votos.

Artigo 15.º

Competência

A assembleia geral pode deliberar sobre todos os assuntos que, por lei ou por estes estatutos, não sejam da competência exclusiva de outros órgãos da Associação.

Artigo 16.º (2)

Mesa

A mesa da assembleia geral é formada por um presidente, um vice-presidente e um secretário, eleitos de entre os associados ou pessoas não representantes das empresas associadas.

Artigo 17.º (2)

Presidente da mesa

1 — Compete ao presidente da mesa da assembleia geral:

- a) Convocar as reuniões, preparar a ordem do dia e dirigir os trabalhos da assembleia;
- b) Verificar a regularidade das candidaturas aos cargos da Associação;
- c) Dar posse aos associados eleitos;
- d) Assinar as actas e o expediente da mesma;
- e) Assistir às reuniões da direcção, sempre que for convidado pelo respectivo presidente, mas sem direito a voto.

Artigo 18.º

Vice-presidente e secretário

1 — Compete ao vice-presidente e ao secretário da mesa da assembleia geral coadjuvar o presidente da mesma na condução dos trabalhos.

2 — Compete ao vice-presidente da assembleia geral substituir o presidente nas suas faltas e impedimentos.

Artigo 19.º

Convocatórias

1 — A assembleia geral é convocada por meio de aviso postal registado, enviado a cada associado com a antecedência mínima de oito dias; no aviso indicar-se-á o dia, hora e local da reunião e respectiva ordem de trabalhos.

2 — As assembleias gerais destinadas a eleições de corpos gerentes terão de ser convocadas com o mínimo de 30 dias.

Artigo 20.º

Quórum

As reuniões da assembleia geral só poderão funcionar à hora marcada desde que esteja presente a maioria dos associados, mas 30 minutos depois funcionarão com qualquer número de presentes.

Artigo 21.º

Sessões ordinárias

1 — A assembleia geral reúne em sessões ordinárias:

a) Trienalmente, durante o mês de Dezembro, para proceder às eleições;

b) Até 31 de Dezembro de cada ano, para discutir e deliberar sobre o orçamento da Associação, definir a jóia a pagar nesse ano e as quotas conforme o n.º 2 do artigo 36.º;

c) Até 31 de Março de cada ano, para discutir e deliberar sobre o relatório da direcção e o balanço e contas da gerência do ano anterior, com o parecer respectivo do conselho fiscal; deliberar sobre a constituição de fundos de reserva e determinar o destino dos saldos do ano anterior.

2 — Na ordem do dia das assembleias gerais ordinárias podem ser incluídos outros assuntos, salvo os constantes do n.º 1 do artigo 22.º

Artigo 22.º

Sessões extraordinárias

1 — A assembleia geral reúne em assembleias extraordinárias para deliberar sobre quaisquer assuntos não incluídos no n.º 1 do artigo 21.º e especialmente para:

- a) Destituir os corpos gerentes da Associação;
- b) Alterar os estatutos da Associação;
- c) Aprovar e alterar os regulamentos internos;
- d) Exercer a competência disciplinar a que se refere o artigo 10.º;
- e) Deliberar sobre a filiação da Associação em outras entidades nacionais ou estrangeiras;
- f) Extinguir a Associação.

2 — As assembleias gerais extraordinárias serão convocadas pelo presidente da mesa, sempre que o julgue necessário e a requerimento da direcção, do conselho fiscal ou da 10.ª parte dos associados no pleno gozo dos seus direitos sociais.

3 — Se o presidente da mesa da assembleia geral não convocar a assembleia quando requerida nos termos do número anterior, qualquer associado o pode fazer decorridos 30 dias sobre a apresentação do requerimento.

4 — Na sessão da assembleia geral em que forem destituídos corpos gerentes serão eleitos membros em número igual aos destituídos para gerirem a Associação até às próximas eleições, que serão logo marcadas.

Artigo 23.º

Deliberações

1 — Salvo o disposto nos números seguintes, as deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria dos

votos dos associados presentes, cabendo ao presidente voto de qualidade em caso de empate.

2 — As deliberações sobre alterações dos estatutos exigem o voto favorável de três quartos do número de associados presentes.

3 — As deliberações sobre a dissolução da Associação exigem o voto favorável de três quartos do número total dos associados.

4 — O associado não pode votar nas matérias que lhe digam directamente respeito.

Artigo 24.º

Votação

1 — Compete ao presidente da mesa da assembleia geral escolher a forma de votação, salvo quando a própria assembleia delibera forma especial para alguma votação.

2 — As deliberações a que se referem o artigo 10.º e a alínea a) do n.º 1 do artigo 22.º serão sempre tomadas por votação secreta.

3 — Não é permitida a votação por procuração de outro associado nas matérias especificadas no n.º 1 do artigo 22.º

Artigo 25.º

Actas

1 — De cada reunião é lavrada acta sucinta dos trabalhos, com a indicação precisa do número de associados presentes, dos resultados das votações e das deliberações tomadas.

2 — A acta é assinada pelo presidente e pelos secretários da mesa e assim se considera eficaz, salvo se a própria assembleia deliberar que ela lhe seja submetida para aprovação.

3 — A acta, depois de assinada pela mesa, deverá ser enviada de forma acautelada a todos os associados no prazo de 30 dias após a assembleia.

Artigo 26.º

Grupos de trabalho ou comissões

A assembleia geral poderá constituir grupos de trabalho ou comissões de associados para o estudo ou execução de tarefas determinadas.

SECÇÃO III

Da direcção

Artigo 27.º

Competências da direcção

A administração é da responsabilidade da direcção, a quem compete todos os poderes que por estes estatutos ou por lei não sejam reservados à assembleia geral ou ao conselho fiscal.

Artigo 28.º ⁽³⁾**Constituição**

1 — A direcção é constituída por três ou mais membros, em número ímpar, sendo um o presidente, outro o

1.º vice-presidente, outro o 2.º vice-presidente e os restantes, quando haja, vogais.

2 — A direcção escolherá de entre os seus membros, excepto o presidente, os lugares de tesoureiro e de secretário.

Artigo 29.º

Reuniões, deliberações e quórum

1 — A direcção reunir-se-á pelo menos uma vez por trimestre e sempre que se julgue necessário, exarando-se em livro próprio acta de que constem as resoluções tomadas.

2 — A convocação pertencerá ao seu presidente ou, no seu impedimento, a qualquer dos membros.

3 — As deliberações serão tomadas por maioria de votos dos membros presentes, tendo o presidente, além do seu voto, direito a voto de desempate.

4 — A direcção só pode deliberar com presença da maioria dos seus membros.

Artigo 30.º

Assinaturas

1 — Para obrigar a Associação são necessárias as assinaturas de dois membros da direcção, sendo uma delas a do presidente, salvo nos seus impedimentos.

2 — É obrigatório a assinatura do tesoureiro em todos os documentos que importem a efectivação de pagamentos ou, nos seus impedimentos, do membro da direcção que o substitua por deliberação da direcção.

3 — Os actos de mero expediente são assinados pelo presidente da direcção ou, em seu nome, por qualquer dos directores ou pelo director-geral, se o houver.

Artigo 31.º

Solidariedade

Os membros da direcção respondem solidariamente pelas faltas e irregularidades cometidas no exercício das suas funções, ficando isentos de responsabilidade aqueles que hajam reclamado contra as omissões, que tenham votado contra as deliberações em causa, ou que, não tendo assistido às reuniões em que estas se tomaram, contra elas protestem na primeira sessão seguinte a que assistirem.

Artigo 32.º (3)

Director-geral

1 — A direcção pode nomear um director-geral da Associação, a quem, sob a orientação da direcção, compete a gestão corrente da Associação.

2 — O director-geral participa, sem direito a voto, nas reuniões da direcção, que secretaria.

SECÇÃO IV

Do conselho fiscal

Artigo 33.º (2)

Composição

1 — O conselho fiscal é constituído por três elementos, sendo um o presidente, e terá os poderes que a lei

lhe atribui, eleitos de entre os associados ou pessoas não representantes das empresas associadas.

2 — Nos termos da lei poderá ser contratado um revisor oficial de contas (ROC).

Artigo 34.º

Reuniões

1 — O conselho fiscal reunir-se-á pelo menos trimestralmente e sempre que for convocado pelo presidente.

2 — O presidente do conselho fiscal poderá assistir às reuniões da direcção, sempre que for convidado pelo respectivo presidente, mas sem direito a voto.

CAPÍTULO IV

Dos meios financeiros

Artigo 35.º

Exercício

O exercício anual corresponde ao ano civil.

Artigo 36.º (4)

Receitas

1 — Constituem receitas da Associação:

- a) O produto das quotas, jóias e contribuições dos associados;
- b) Os juros dos fundos capitalizados;
- c) Quaisquer subsídios que lhe venham a ser atribuídos;
- d) Quaisquer outros rendimentos eventuais ou regulamentares permitidos por lei.

2 — Com a aprovação do orçamento ordinário, a assembleia geral fixará as bases para a determinação das quotas dos associados para o ano imediato, segundo os seguintes critérios:

- a) A quota global é constituída por uma quota fixa e uma quota variável;
- b) O montante da quota fixa deverá comportar entre 10% e 20% do total da quotização a aprovar, rateada, em partes iguais, por todos os associados;
- c) O montante da quota variável deverá comportar a diferença entre o total da quotização e o montante da quota fixa, repartido em função do arroz em branco vendido no ano anterior e limitado no máximo a 22 500 t.

3 — Enquanto não ocorrer, por qualquer motivo, a fixação das bases para a determinação das quotas dos associados, mantêm-se inteiramente inalterados os critérios e montantes anteriormente fixados, actualizados de acordo com a taxa de inflação.

Artigo 37.º

Contas

1 — A assembleia geral que aprovar as contas decidirá sobre a aplicação a dar ao respectivo saldo, quando o houver.

2 — A assembleia geral pode decidir aplicar os saldos das contas na constituição ou no reforço de fundos de apoio aos associados.

Artigo 38.º ⁽³⁾

Valores monetários e cheques

1 — Os valores monetários serão depositados em estabelecimento bancário, não podendo estar em cofre mais do que o indispensável para fazer face às despesas correntes.

2 — Os levantamentos só podem ser efectuados por meio de cheques assinados pelo tesoureiro e por outro membro da direcção, ou, no impedimento do tesoureiro, por quem o substitua, nos termos do n.º 2 do artigo 30.º

CAPÍTULO V

Das eleições

Artigo 39.º ⁽²⁾

Mandatos e cooptação

1 — Serão eleitos em assembleia geral para mandatos trienais a mesa da assembleia geral e os membros da direcção e do conselho fiscal.

2 — Em caso de vagas, cada órgão pode cooptar até um terço dos seus membros e a assembleia geral nos termos da lei.

3 — A cooptação de membros dos órgãos sociais será submetida à ratificação da assembleia geral que tenha lugar imediatamente após a deliberação, sem prejuízo da assunção plena de funções, logo após a designação e posse.

4 — A cooptação de qualquer membro dos órgãos sociais será comunicada, pelo director-geral, por aviso postal, a todos os associados no prazo de oito dias.

5 — No caso de a vacatura ser a do presidente da direcção, deverão ser convocadas eleições imediatamente, e a direcção escolhe de entre os seus membros o presidente, o secretário e o tesoureiro, que exercerão as suas funções até à ocorrência das eleições.

Artigo 40.º ⁽³⁾

Candidaturas

1 — Haverá candidaturas separadas para a mesa da assembleia geral, direcção e conselho fiscal.

2 — A apresentação de candidaturas deverá ser subscrita pelos associados candidatos.

3 — Nenhum associado pode candidatar-se a mais de uma lista, nem substituir mais de duas vezes o seu representante.

4 — Com a apresentação de candidaturas, deverá indicar-se, desde logo, quem representará as pessoas colectivas.

5 — As listas de candidaturas para os órgãos sociais deverão indicar os cargos a ocupar por cada um dos seus membros.

6 — Verificando-se o impedimento definitivo do representante do associado, designado nos termos do n.º 4 deste artigo, o associado deverá indicar, no prazo de oito dias, o seu substituto.

Artigo 41.º ⁽³⁾

Votação

1 — A votação só pode recair sobre os associados cujas candidaturas hajam sido apresentadas até 15 dias antes da data da assembleia geral convocada para o efeito.

2 — Sempre que ocorrer alguma vaga em qualquer dos órgãos da Associação procede-se à eleição suplementar no prazo máximo de 60 dias.

3 — Nas eleições suplementares, as candidaturas são apresentadas até 10 dias antes do dia designado para a eleição.

4 — Na falta de apresentação de listas, nos termos dos números anteriores, a assembleia geral convocada para o efeito deliberará sobre a situação.

Artigo 42.º

Escrutínio

1 — As eleições serão feitas por escrutínio secreto.

2 — O escrutínio efectuar-se-á imediatamente depois de concluída a votação, sendo proclamada a lista eleita logo após a contagem de votos.

3 — Nas eleições suplementares, os associados eleitos tomarão posse imediatamente após a proclamação da lista eleita.

4 — Nas eleições ordinárias, os associados eleitos tomarão posse nos oito dias seguintes ao termo dos mandatos anteriores.

CAPÍTULO VI

Da dissolução e liquidação

Artigo 43.º

Dissolução

A dissolução voluntária só poderá ser decidida em assembleia geral expressamente convocada para esse fim, necessitando ser aprovada por uma maioria de três quartos do número total dos associados.

Artigo 44.º

Liquidação

A liquidação, em caso de dissolução da Associação, será feita no prazo de seis meses por três liquidatários nomeados pela assembleia geral e, satisfeitas as dívidas ou consignadas as quantias necessárias para o seu pagamento, o remanescente será repartido pelos associados. A quota-parte de cada um dos associados será proporcional ao total das quotizações pagas nos três anos anteriores à dissolução.

⁽¹⁾ Alterado em 17 de Abril de 2002 e em 24 de Julho de 2003.

⁽²⁾ Alterado em 22 de Abril de 2000.

⁽³⁾ Alterado em 29 de Abril de 1998.

⁽⁴⁾ Alterado em 22 de Abril de 2000, em 17 de Abril de 2002 e em 24 de Julho de 2003.

Registados em 21 de Dezembro de 2010, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 76, a fl. 100 do livro n.º 2.

Associação dos Agentes Funerários de Portugal (AAFP) — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 7 de Outubro de 2010, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.ºs 2, de 30 de Outubro de 1988, e 19, de 15 de Outubro de 1998, e 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 2001.

CAPÍTULO I

Da denominação, âmbito, sede e fins

Artigo 1.º

Denominação e âmbito

A Associação dos Agentes Funerários de Portugal (AAFP) é constituída pelas entidades que exerçam a actividade funerária.

Artigo 2.º

Fins

A AAFP tem por fim a defesa dos direitos e interesses dos seus associados e o desenvolvimento da actividade que exercem, designadamente:

- a) Negociar e celebrar convenções colectivas de trabalho;
- b) Representar e dignificar a classe junto de todas as entidades oficiais e particulares, nacionais, internacionais e estrangeiras;
- c) Defender e promover a valorização profissional de todos os associados;
- d) Tratar de todos os assuntos de interesse colectivo;
- e) Efectuar estudos sociais e técnico-económicos de interesse para os associados, com o fim de estabelecer a coordenação geral e actuação dentro do sector;
- f) Promover a definição de um código de conduta ética para o sector e sua implementação;
- g) Gestão de sistemas de certificação e identificação digital para utilização pelos profissionais do sector;
- h) Editar e difundir publicações que veiculem os objectivos, actividades e acções da Associação, directamente ou através de entidades terceiras;
- i) Celebrar protocolos de cooperação e ou participar noutras associações que prossigam fins análogos ou em quaisquer pessoas colectivas na medida em que tal participação seja do interesse dos associados, podendo filiar-se em organizações de âmbito regional, nacional ou internacional;
- j) Estimular o debate de questões relacionadas com o sector e incentivar a reflexão ponderada sobre problemas inerentes à actividade funerária;
- k) Prestar colaboração e cooperação a entidades públicas e ou privadas, nacionais e ou estrangeiras, em assuntos relacionados com a actividade funerária;
- l) Promover a formação profissional e participar activamente nessa formação, organizando cursos, conferências, colóquios, seminários, congressos e outros eventos similares, com vista à valorização e qualificação dos associados e dos profissionais do sector;
- m) Criação, desenvolvimento e gestão de espaços cemiteriais/mortuários, tanatórios, crematórios, assim como o

exercício de qualquer actividade conexas com a actividade do sector;

n) Criação, desenvolvimento e gestão de uma escola profissional destinada à formação profissional acreditada de todos os profissionais intervenientes na actividade funerária.

Único. — Em geral, praticar tudo o que seja necessário ou útil à promoção e defesa dos interesses dos associados e do desenvolvimento da actividade.

Artigo 3.º

Duração e sede

- 1 — A AAFP tem duração indeterminada.
- 2 — A sua sede é na cidade do Porto, podendo ser transferida para outra cidade mediante deliberação da assembleia geral.
- 3 — A AAFP tem o seu domicílio provisório na Rua de Antero de Quental, 915, 4200-070 Porto.
- 4 — De acordo com as suas necessidades, a AAFP pode criar delegações em todos os distritos, sob proposta da direcção e mediante deliberação da assembleia geral.
- 5 — A composição e o funcionamento das delegações são especificados no regulamento interno.

CAPÍTULO II

Dos sócios

Artigo 4.º

Admissão

Serão admitidas como associadas as entidades que exerçam a actividade de agência funerária no território nacional e que façam prova do integral preenchimento dos requisitos legais de acesso e exercício da actividade funerária e bem assim que:

- a) Possuam pelo menos um estabelecimento aberto ao público exclusivamente afecto à actividade fúnebre;
- b) Possuam pelo menos uma viatura autofúnebre devidamente homologada para o efeito;

Artigo 5.º

Direitos dos sócios

Constituem direitos dos sócios:

- a) Participar na actividade da Associação, fazer parte da assembleia geral, eleger e ser eleito para qualquer cargo associativo;
- b) Utilizar os serviços da AAFP nas condições que vierem a ser estabelecidas pelos órgãos competentes e pelos regulamentos internos;
- c) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos fixados;
- d) Examinar na sede da AAFP os orçamentos, livros de contabilidade, contas e quaisquer documentos;
- e) Recorrer para a assembleia geral de todas as infracções aos estatutos e actos da direcção que julgue irregulares;
- f) Reclamar, perante a direcção, dos actos que considere lesivos dos seus interesses.

Artigo 6.º

Deveres dos sócios

São deveres dos sócios:

- a) Pagar, de uma só vez, uma jóia de inscrição, a fixar pela assembleia geral;
- b) Pagar as quotas cujos valores serão fixados em assembleia geral;
- c) Pagar as taxas fixadas pela direcção pela utilização dos serviços da Associação;
- d) Prestar à Associação as informações, ao critério do associado, que lhe sejam solicitadas;
- e) Cumprir os estatutos e os regulamentos internos e acatar as resoluções da assembleia geral, quando legalmente determinadas;
- f) Cumprir as obrigações que resultem de convenções colectivas de trabalho e demais legislação aplicável ao sector;
- g) Participar na vida e gestão administrativa da Associação, exercendo o direito de voto e os cargos para que forem eleitos ou nomeados;
- h) Manter os seus dados actualizados junto dos serviços administrativos da Associação.

Artigo 7.º

Perda da qualidade de sócios

Perdem a qualidade de sócios:

- a) Os que deixarem de exercer a actividade;
- b) Os que forem suspensos, enquanto durar a suspensão, nos termos regulamentares;
- c) Os que forem punidos com pena de exclusão;
- d) Os que deixarem de pagar as quotas ou contribuições devidas por três meses, consecutivos ou não.

Artigo 8.º

Demissão de sócios

- 1 — Os associados podem demitir-se da Associação apresentando o respectivo pedido à direcção, através de carta registada com aviso de recepção.
- 2 — A demissão será considerada efectiva um mês após a recepção da carta referida no n.º 1.
- 3 — Com tal carta os associados demissionários enviarão obrigatoriamente qualquer quantia ainda em dívida, bem como o correspondente à quotização dos três meses subsequentes.

CAPÍTULO III

Da organização administrativa

SECÇÃO I

Artigo 9.º

Dos órgãos sociais

São órgãos da Associação a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

Artigo 10.º

Duração dos mandatos

- 1 — É, em princípio, de três anos a duração do mandato dos membros dos órgãos sociais.
- 2 — Os membros eleitos para os órgãos sociais manter-se-ão em funções até à posse daqueles que os substituem.
- 3 — O mandato dos órgãos sociais terminará antes do prazo referido no n.º 1 se, em assembleia geral, expressa e unicamente convocada para o efeito, nos termos estatutários, for aprovada moção de censura.
- 4 — Neste caso a assembleia geral elegerá de imediato uma comissão directiva, que assegurará o regular funcionamento da Associação e promoverá novas eleições no prazo de 40 dias.

Artigo 11.º

Forma de obrigar a Associação

Em todos e quaisquer actos a Associação somente fica obrigada pela assinatura de três dos directores em exercício ou dois desde que uma seja do presidente da direcção ou do tesoureiro, em todos os casos relativos a contas, contabilidade, depósitos ou levantamentos bancários.

Artigo 12.º

Gratuidade

Os associados que forem eleitos para cargos ou funções associativos desempenham gratuitamente essa actividade.

CAPÍTULO IV

SECÇÃO I

Da assembleia geral

Artigo 13.º

Composição

A assembleia geral é composta por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos.

Artigo 14.º

Competência

Compete à assembleia geral:

- a) Eleger a respectiva mesa, bem como a direcção e o conselho fiscal;
- b) Deliberar sobre as alterações aos estatutos;
- c) Aprovar os regulamentos internos e deliberar sobre as suas alterações;
- d) Aprovar o orçamento ordinário, as contas do exercício e relatório da direcção e o parecer do conselho fiscal;
- e) Fixar as quotas a pagar pelos sócios;
- f) Analisar e votar as propostas da direcção;
- g) Apreçar e deliberar sobre as reclamações e recursos interpostos nos termos estatutários;
- h) Pronunciar-se, quando solicitada, sobre as taxas a pagar pela utilização dos serviços da Associação;
- i) Retirar os direitos aos sócios e determinar a sua demissão nos termos dos artigos 7.º e 8.º destes estatutos;

j) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam ou tenham de ser submetidas, nos termos legais ou estatutários.

Artigo 15.º

Mesa da assembleia geral

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

2 — Por cada membro efectivo será sempre eleito um substituto.

Artigo 16.º

Reuniões da mesa

1 — Realizar-se-ão reuniões da mesa da assembleia geral a convocação e por iniciativa do presidente ou a solicitação dos dois restantes membros.

2 — De todas as reuniões da mesa da assembleia geral deve ser dado conhecimento à direcção, que poderá a elas assistir.

Artigo 17.º

Reuniões da assembleia geral

1 — A assembleia geral pode ser ordinária ou extraordinária.

2 — Serão ordinárias as destinadas a apreciar e votar o balanço, relatório e contas do ano civil anterior, que reunirão em Março, as destinadas a apreciar e votar o orçamento ordinário para o ano seguinte e a assembleia eleitoral, que reunirão em Novembro.

3 — Serão extraordinárias todas as restantes, que reunirão a pedido dos órgãos associativos ou de pelo menos um terço dos associados.

Artigo 18.º

Requisitos de funcionamento

As assembleias gerais funcionarão:

a) À hora marcada, desde que estejam presentes ou representados, pelo menos, metade mais um dos sócios;

b) Meia hora depois, em segunda convocatória, com qualquer número de sócios, desde que tal conste da convocatória.

Artigo 19.º

Forma de convocação

1 — As assembleias gerais serão convocadas por aviso directo endereçado aos associados com a antecedência mínima de 10 dias e por afixação de anúncios na sede da Associação, onde conste a hora e local da reunião e a respectiva ordem de trabalhos.

2 — A assembleia eleitoral e as assembleias gerais extraordinárias que tenham por fim a alteração dos estatutos, fusão ou dissolução da Associação serão convocadas com a antecedência mínima de 30 dias.

Artigo 20.º

Forma de votação

1 — Em todas as assembleias gerais cada associado tem direito a um voto e não poderá representar mais de dois outros associados.

2 — O presidente da assembleia geral determinará se o voto será secreto ou nominal.

3 — O voto será sempre secreto quando se trate de eleições e deliberação sobre fusão ou dissolução.

Artigo 21.º

Limites de competência

Não poderão ser tomadas deliberações sobre matéria estranha à ordem do dia, salvo se todos os associados se encontrarem presentes e todos concordarem com o aditamento.

Artigo 22.º

Competência do presidente da assembleia geral

Compete ao presidente da assembleia geral:

a) Dar posse a todos os órgãos sociais;

b) Convocar a assembleia geral e dirigir os respectivos trabalhos;

c) Convocar, por iniciativa de qualquer um dos órgãos sociais, reuniões conjuntas destes.

SECÇÃO II

Assembleia eleitoral

Artigo 23.º

Direito de voto

Terá direito a voto na assembleia eleitoral todo o sócio que à data do aviso convocatório esteja no pleno gozo dos seus direitos e não esteja atrasado no pagamento da quotização por período superior a três meses.

Artigo 24.º

Cadernos eleitorais

A mesa da assembleia geral, por informação da direcção, elaborará, até cinco dias depois do aviso convocatório, cadernos eleitorais em que constarão todos os sócios com direito a voto.

Artigo 25.º

Apresentação de listas

1 — A apresentação de candidaturas far-se-á por listas, assinadas pelos respectivos candidatos e com identificação dos cargos a exercer por cada um dos candidatos.

2 — Só podem candidatar-se os associados que tenham direito a voto.

3 — As listas candidatas terão de ser entregues ao presidente da assembleia geral até às 17 horas do 5.º dia anterior à eleição.

Artigo 26.º

Mesa de voto

1 — A mesa de voto será constituída pela mesa da assembleia geral, presidida pelo seu presidente.

2 — Na contagem dos votos a mesa será assessorada por dois representantes de cada lista que se apresente à votação.

Artigo 27.º

Forma de votação

1 — A votação será secreta e nominal e recairá sobre listas completas com todos os órgãos electivos.

2 — Ao sócio votante não é permitida qualquer alteração das listas, sob pena de nulidade do voto.

Artigo 28.º

Posse

O presidente da assembleia geral dará posse aos elementos da lista vencedora entre o 5.º e o 8.º dia posterior ao acto eleitoral, salvo no caso de impugnação judicial da validade do acto eleitoral.

CAPÍTULO V

Da direcção

Artigo 29.º

Composição

A direcção é composta por um presidente e seis vice-presidentes, devendo a sua composição resultar sempre num número ímpar.

Artigo 30.º

Reuniões

1 — A direcção reunirá sempre que o julgue necessário e regularmente pelo menos uma vez de 15 em 15 dias.

2 — Para que a direcção possa funcionar é necessária a presença de pelo menos três directores.

3 — As deliberações serão tomadas por maioria, dispondo o presidente, em caso de empate, de voto de qualidade.

Artigo 31.º

Competência da direcção

Compete à direcção da Associação:

- a) Representar a Associação em juízo e fora dele;
- b) Prosseguir, sem prejuízo da competência dos restantes órgãos, os objectivos da Associação, determinar os meios da sua realização e dar conta à assembleia geral dos resultados obtidos;
- c) Organizar e superintender os serviços administrativos;
- d) Coordenar todas as actividades da Associação;
- e) Executar e fazer cumprir os estatutos, os regulamentos internos e as deliberações da assembleia geral;
- f) Nomear delegados para entidades onde a Associação tiver representação;
- g) Negociar e celebrar convenções colectivas de trabalho;
- h) Nomear comissões para o estudo de problemas específicos;

i) Nomear os elementos que irão compor o conselho consultivo;

j) Promover anualmente a elaboração do relatório e contas e proposta orçamental para o ano seguinte;

k) Promover e apoiar a constituição de grupos de trabalho e grupos de estudo e nomear comissões para o estudo de problemas específicos;

l) Aceitar subsídios, doações, heranças ou legados.

§ único. — Em geral, praticar tudo o que seja necessário ou útil à prossecução dos fins da Associação e não caiba dentro da função dos outros órgãos da mesma.

CAPÍTULO VI

Do conselho fiscal

Artigo 32.º

Composição

1 — O conselho fiscal será composto por um presidente, um secretário e um relator.

2 — Por cada membro efectivo será eleito um substituto.

Artigo 33.º

Reuniões

O conselho fiscal reunirá sempre que o julgue necessário e regularmente pelo menos uma vez em cada mês.

Artigo 34.º

Competência

1 — Compete ao conselho fiscal:

a) Examinar sempre que o julgue necessário e, pelo menos, de dois em dois meses os livros e contabilidade da Associação;

b) Pedir a convocação da assembleia geral extraordinária, desde que tal seja aprovado por dois dos seus membros;

c) Fiscalizar o estado do «caixa», a existência de títulos ou valores de qualquer espécie confiados à guarda da Associação, vigiando as suas operações de liquidez;

d) Dar parecer sobre o balanço, inventário e relatório orçamental apresentado pela direcção.

2 — Qualquer um dos membros do conselho fiscal pode exercer por si a atribuição constante da alínea c) do número anterior.

CAPÍTULO VII

Do conselho consultivo

Artigo 35.º

Composição

O conselho consultivo é composto por pelo menos cinco membros a designar pela direcção, sendo que, para poder integrar este órgão, cada membro deverá ter pelo menos

10 anos como associado e pelo menos 20 anos de actividade comprovada no sector.

Artigo 36.º

Competência

O conselho consultivo tem competência para emitir pareceres sobre toda e qualquer matéria que lhe seja submetida pela direcção no exercício das funções ou por deliberação da assembleia geral.

Artigo 37.º

Reuniões

1 — O conselho consultivo reunirá com regularidade e sempre que o entenda por conveniente ou necessário por forma a dar resposta urgente às solicitações que lhe sejam cometidas.

2 — O conselho fiscal delibera por maioria, sendo que, para o efeito, os seus pareceres deverão ser outorgados por pelo menos três dos seus membros.

CAPÍTULO VIII

Do regime disciplinar

Artigo 38.º

Órgão disciplinar

O órgão competente em matéria de processos e sanções disciplinares é a direcção e das suas decisões haverá possibilidade de recurso para a assembleia geral, a apresentar no prazo de cinco dias úteis após a notificação da sanção.

Artigo 39.º

Infracções disciplinares

Constitui infracção disciplinar toda a conduta que seja ofensiva ou desrespeitadora da lei, dos estatutos ou regulamentos internos, bem como a inobservância das deliberações dos órgãos sociais tomadas no exercício das suas atribuições.

Artigo 40.º

Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares, que dependerão da gravidade da infracção, grau de culpa do infractor e demais circunstâncias atenuantes e agravantes, serão:

- a) Multa;
- b) Repreensão registada, com ou sem multa;
- c) Suspensão até 30 dias;
- d) Exclusão.

2 — As penalidades referidas nas alíneas c) e d) do número anterior terão de resultar de processo disciplinar, onde serão dadas ao infractor todas as garantias de defesa em processo escrito.

3 — A penalidade de exclusão terá sempre de ser ratificada em assembleia geral.

CAPÍTULO VIII

SECÇÃO I

Do fundo associativo

Artigo 41.º

Constituição

O fundo associativo será constituído pela importância das jóias e pela percentagem dos saldos de gerência que vierem a ser aprovados em assembleia geral e só pode ser aplicado mediante deliberação da assembleia geral, por proposta da direcção, depois de ouvido o conselho fiscal.

SECÇÃO II

Do fundo de exercício

Artigo 42.º

Constituição

1 — O fundo de exercício será constituído pela importância das quotas, contribuições ou quaisquer outros rendimentos e é anual, extinguindo-se com a aplicação do saldo da respectiva gerência.

2 — Este fundo destina-se a cobrir as despesas correntes da Associação.

SECÇÃO III

Do fundo de reserva

Artigo 43.º

Constituição

1 — Dos saldos da gerência serão retirados anualmente 5 %, pelo menos, para fundo de reserva.

2 — As importâncias existentes em fundo de reserva só poderão ser utilizadas nos precisos termos aprovados em assembleia geral, por proposta da direcção, depois de ouvido o conselho fiscal.

SECÇÃO IV

Das receitas e despesas

Artigo 44.º

Receitas da Associação

São receitas da Associação:

- a) As quotas, as jóias e o produto de eventuais contribuições extraordinárias feitas pelos associados;
- b) As participações específicas correspondentes ao pagamento de trabalhos especialmente acordados entre os associados e a Associação;
- c) Os resultados de quaisquer aplicações financeiras e juros de depósitos eventualmente existentes;
- d) As doações, heranças ou legados que lhe sejam atribuídos;

e) Os subsídios de entidades públicas ou privadas, nomeadamente o apoio financeiro obtido no âmbito de programas nacionais e ou resultante de acordos ou contratos com organismos locais, regionais, nacionais ou internacionais;

f) O produto da venda de publicações próprias, assim como o produto da venda de espaços publicitários nessas mesmas publicações ou em eventos organizados pela Associação;

g) Os rendimentos provenientes de serviços prestados pela Associação ou de qualquer outra espécie como o produto de vendas, organização de cursos e seminários ou outras iniciativas de natureza semelhante;

h) O rendimento emergente do exercício de qualquer actividade a desenvolvida no âmbito do permitido por lei e pelos presentes estatutos;

i) O produto das multas;

j) Quaisquer outros bens ou rendimentos não proibidos por lei.

Artigo 45.º

Despesas

As despesas da Associação são as que resultarem do cumprimento dos estatutos e dos regulamentos internos e todas as outras indispensáveis à completa realização dos seus fins.

CAPÍTULO IX

Da alteração dos estatutos, dissolução e liquidação

Artigo 46.º

Alteração dos estatutos

Os presentes estatutos poderão ser alterados em assembleia geral expressamente convocada para esse efeito, de acordo com as normas estatutárias, desde que a alteração seja votada favoravelmente por dois terços dos sócios presentes aos trabalhos desta assembleia.

Artigo 47.º

Dissolução

A dissolução da Associação só poderá dar-se por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito e verificada que seja uma das seguintes condições:

a) Quando estejam exaustos os haveres da Associação;

b) Quando a maioria de três quartos de todos os sócios assim o deliberar;

c) Quando tenha sido aprovada a fusão com outra ou outras associações congéneres por uma maioria não inferior a dois terços da totalidade dos sócios.

Artigo 48.º

Liquidação

1 — Em caso de fusão todos os bens de activo e passivo serão transferidos para a nova associação.

2 — Nos restantes casos competirá à assembleia geral decidir do destino a dar aos bens a ser aprovados em as-

sembleia geral e só pode ser aplicado mediante deliberação da assembleia geral, por proposta da direcção, depois de ouvido o conselho fiscal.

CAPÍTULO X

Aforamento

Artigo 49.º

Aforamento

Todas as questões judiciais entre associados e Associação, quer emergentes dos estatutos, quer resultantes do exercício de quaisquer direitos sociais, serão propostas nos tribunais competentes da comarca do Porto.

Regulamento interno da Associação dos Agentes Funerários de Portugal

TÍTULO I

Da Associação

CAPÍTULO I

Princípios gerais

Artigo 1.º

Âmbito do regulamento

1 — Pelo presente regulamento desenvolvem-se os objectivos enunciados nos estatutos e estabelecem-se as regras de acção correspondentes.

2 — As normas deste regulamento vinculam os associados na mesma medida das normas estatutárias.

Artigo 2.º

Fins

A AAFP tem os fins e os objectivos estabelecidos nos estatutos, não podendo prosseguir outros fins não compreendidos no seu objecto.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 3.º

Aquisição da qualidade de associado

1 — Podem ser associados as entidades reconhecidas pelo direito que requeiram validamente a sua inscrição e reúnam os requisitos exigidos nas normas associativas e na legislação aplicável.

2 — As pessoas colectivas em fase de constituição podem inscrever-se na AAFP, ficando a sua aprovação suspensa até ao momento da aquisição da personalidade jurídica; a AAFP apoiará, nos termos do artigo 6.º, a formalização das empresas constituídas.

3 — Os associados são efectivos ou honorários, sendo esta última categoria atribuída, pela assembleia geral, aos

associados com mais de cinco anos de inscrição que se tenham distinguido por serviços meritórios prestados à AAFP.

4 — Os associados honorários estão isentos de pagamento de quotas e contribuições obrigatórias e são inelegíveis para os órgãos associativos.

Artigo 4.º

Perda da qualidade de associado

1 — Perdem a qualidade de associados as empresas que se encontrarem nas condições previstas no artigo 7.º dos estatutos.

2 — No caso de demissão, a saída é requerida por carta endereçada à direcção, na qual o associado descreverá, de forma sucinta, os motivos que levam à saída da AAFP.

3 — A readmissão de associados que livremente tiverem saído da AAFP é permitida; porém o associado readmitido perde o seu número originário de inscrição, salvo se liquidar todas as quotas vencidas entre as datas de saída e da readmissão e se, entre estas datas, não tiverem decorrido mais de cinco anos, nem tiver havido actualização de ficheiros de associados.

4 — O associado que, por qualquer motivo, deixe de pertencer à AAFP não tem direito ao reembolso das quotas que tenha pago e perde o direito ao património colectivo em caso de liquidação.

5 — Em caso de fusão de um associado que tenha a qualidade de pessoa colectiva por uma outra associada, o número de inscrição da sociedade incorporada deixará de vigorar.

Artigo 5.º

Direitos associativos

1 — Para além dos direitos previstos nos estatutos, os associados podem, em qualquer momento, elaborar exposições e requerer aos órgãos associativos a prática de quaisquer actos tendentes à prossecução dos fins estatutários e regulamentares.

2 — A oportunidade e conveniência dos actos requeridos nos termos do número anterior são livremente apreciadas por aqueles órgãos, que deverão, sempre que possível, comunicar a sua decisão.

Artigo 6.º

Apoio material

1 — Na medida das suas possibilidades, a AAFP fornecerá, aos associados que a ela se dirijam para o efeito, apoio em tudo quanto se relacione com assuntos de natureza administrativa, jurídica e de contabilidade.

2 — Poderá igualmente ser prestado apoio logístico aos associados em caso de manifesta premência.

3 — O apoio prestado nos termos deste artigo é gratuito, salvo no caso de recurso a serviços exteriores à AAFP por esta remunerados.

4 — Regulamentos especiais definirão o âmbito, natureza e condições de apoio prestado nos números anteriores.

Artigo 7.º

Quotas e contribuições obrigatórias

1 — Os associados têm o dever de pagar pontualmente as quotas, jónias e contribuições obrigatórias que venham a ser estabelecidas.

2 — O montante das quotas e das contribuições é fixado em assembleia geral ordinária.

3 — As quotas devem ser liquidadas até ao dia 31 de Março de cada ano e por antecipação, sendo que, por deliberação da direcção, poderá ser determinado um outro calendário de pagamento.

TÍTULO II

Dos órgãos associativos

CAPÍTULO I

Generalidades

Artigo 8.º

Órgãos

1 — São órgãos associativos:

- a) A assembleia geral;
- b) A direcção;
- c) O conselho fiscal;
- d) O conselho consultivo

2 — Os órgãos associativos exercem os seus poderes no limite das competências que lhes são conferidas pela lei, pelos estatutos e pelo presente regulamento.

3 — Os órgãos são titulados pelos associados, sendo as respectivas funções e competências desempenhadas pelos representantes legais dos associados.

Artigo 9.º

Eleição dos órgãos e substituição dos seus membros

1 — A eleição dos órgãos associativos será feita por escrutínio secreto, trienalmente e em assembleia geral ordinária, sendo elegíveis apenas os associados efectivos que estejam no pleno gozo dos seus direitos civis, associativos e estatutários e que não exerçam funções ou cargos remunerados na AAFP.

2 — Perdem o mandato os membros dos órgãos associativos que abandonem o cargo ou peçam a demissão e aqueles a quem for aplicada a sanção de suspensão ou exclusão.

3 — Para efeitos do número anterior, considera-se abandono do lugar a prática de três faltas consecutivas ou cinco alternadas, sem motivo justificado, às sessões dos respectivos órgãos.

4 — Em caso de demissão, abandono ou falecimento dos membros dos órgãos associativos que implique uma situação minoritária dos respectivos titulares, os cargos vagos serão preenchidos por cooptação.

5 — Na impossibilidade de escolha de novos membros que garantam a maioria em cada um dos respectivos órgãos,

a mesa da assembleia geral nomeará uma comissão administrativa para gerir a AAFP até final do exercício.

6 — Ninguém poderá desempenhar simultaneamente mais de um cargo nos órgãos associativos.

7 — Exceptua-se do disposto nos números anteriores o conselho consultivo cuja composição resulta de nomeação pela direcção.

Artigo 10.º

Inelegibilidade

Não são elegíveis para os órgãos associativos os sócios, gerentes, administradores de agências funerárias ou agentes funerários que, por sentença transitada em julgado, tenham sido removidos dos cargos que ocupavam na empresa ou tenham sido condenados por irregularidades cometidas no desempenho das suas funções.

Artigo 11.º

Expressão do sentido de voto

Os membros dos órgãos associativos não podem abster-se de votar nas deliberações a tomar em sessões em que estejam presentes, sem prejuízo da faculdade de ser proferida declaração de voto de vencido, que será registada na sua acta respectiva.

Artigo 12.º

Expressão do sentido de voto

1 — Os órgãos associativos são convocados pelos respectivos presidentes e só podem deliberar com a presença da maioria dos titulares.

2 — As deliberações são tomadas por maioria de votos dos titulares, tendo o presidente, além do seu direito de voto, voto de qualidade em caso de empate.

Artigo 13.º

Norma supletiva

Em tudo quanto não estiver expressamente previsto neste título ou nas normas estatutárias correspondentes aplicar-se-ão as normas de direito civil e administrativo que regem as associações; nos casos omissos, recorrer-se-á à analogia.

CAPÍTULO II

Assembleia geral

SECÇÃO I

Princípios gerais

Artigo 14.º

Definição e poderes da assembleia geral

1 — A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo da Associação e representa a universalidade dos associados que se encontram no gozo pleno dos seus direitos associativos.

2 — Consideram-se no gozo pleno dos direitos associativos os associados efectivos que não tenham a sua inscrição suspensa e não tenham mais de duas quotizações mensais em dívida.

3 — Os associados que reúnam as condições previstas no número anterior gozam do direito de usar da palavra nas sessões, desde que devidamente inscritos para o efeito, e ainda do direito de apresentar propostas, requerimentos, moções e pedidos de esclarecimento à mesa da assembleia, podendo ainda impugnar as deliberações que não tenham aprovado.

4 — As deliberações da assembleia geral são vinculativas para a totalidade dos associados.

SECÇÃO II

Composição

Artigo 15.º

Universalidade da assembleia geral

A assembleia geral é composta por todos os associados que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos associativos, reunidos mediante convocação.

SECÇÃO III

Funcionamento

Artigo 16.º

Natureza das sessões

1 — As sessões da assembleia geral são ordinárias ou extraordinárias e delas se lavrará acta em livro próprio.

2 — A assembleia geral reunirá ordinariamente até 31 de Março de cada ano para apresentação, discussão e votação do relatório e contas e parecer do conselho fiscal e para eleição dos órgãos associativos, sendo caso disso, e ainda até 30 de Novembro de cada ano, para aprovação do orçamento.

3 — A assembleia geral extraordinária reúne nos termos previstos nos estatutos.

4 — Para funcionamento da assembleia geral extraordinária requerida por um grupo de associados, nos termos do n.º 3 do artigo 17.º dos estatutos, é obrigatória a comparência da maioria absoluta dos requerentes.

Artigo 17.º

Convocação

1 — A convocação das sessões da assembleia geral será feita por aviso postal, remetido a todos os associados com a antecedência mínima de 10 dias, exceptuando o disposto no número seguinte; da convocatória constarão o dia, hora, local e ordem de trabalhos da sessão.

2 — A assembleia eleitoral será convocada com a antecedência mínima de 30 dias.

3 — São anuláveis as deliberações tomadas sobre matéria estranha à ordem do dia, salvo se todos os associados efectivos comparecerem à sessão e todos concordarem com o aditamento. Esta disposição não se aplica às deliberações de simples saudação ou de pesar.

4 — A comparência de todos os associados efectivos sana qualquer irregularidade na convocação, desde que nenhum dos associados se oponha à realização da assembleia.

Artigo 18.º

Quórum

Para a assembleia geral poder funcionar em primeira convocação é necessária a presença da maioria dos associados com direito a voto, podendo, em segunda convocação, funcionar com qualquer número de sócios, decorridos trinta minutos, sempre que a ordem de trabalhos seja a mesma da primeira convocação e tal seja declarado nas convocatórias.

Artigo 19.º

Maioria simples e qualificada

1 — Salvo o disposto nos números seguintes, as deliberações são tomadas por maioria dos votos dos associados presentes.

2 — As deliberações sobre alterações dos estatutos exigem o voto favorável de três quartos dos associados presentes.

3 — As deliberações sobre a dissolução da AAFP requerem o voto favorável de três quartos dos associados efectivos.

Artigo 20.º

Privação do direito de voto

1 — Nenhum associado poderá votar nas matérias em que haja conflito de interesses entre a AAFP e ele.

2 — As deliberações tomadas em infracção ao número anterior são anuláveis, se o voto do associado impedido for essencial à formação da maioria necessária.

Artigo 21.º

Anulabilidade

São anuláveis as deliberações da assembleia geral que, quer pelo seu objecto, quer por irregularidades na convocação ou no seu funcionamento, sejam contrárias à lei ou aos estatutos.

Artigo 22.º

Prazo para invocar a anulabilidade

1 — Sem prejuízo dos poderes conferidos por lei às entidades oficiais competentes, a anulabilidade prevista no artigo anterior pode ser arguida no prazo de seis meses pela direcção, pelo conselho fiscal ou por qualquer associado que não tenha votado a deliberação.

2 — Tratando-se de associado que não foi convocado por regulamento para a sessão da assembleia, o prazo para arguir a anulabilidade só corre a partir da data em que ele tomou conhecimento da deliberação.

3 — A anulação de deliberações da assembleia não prejudica os direitos que terceiros de boa fé tenham adquirido em execução das deliberações anuladas.

SECÇÃO IV

Competência

Artigo 23.º

Poderes da assembleia geral

A assembleia geral detém a plenitude do poder da AAFP, é soberana nas suas deliberações, dentro dos limites da lei e

dos estatutos e pertence-lhe, por direito próprio, apreciar e deliberar sobre todos os assuntos de interesse para a AAFP, sendo as suas competências as fixadas nos estatutos.

SECÇÃO V

Mesa da assembleia geral

Artigo 24.º

Composição e competência

1 — A mesa da assembleia geral é composta por um presidente e dois secretários, competindo-lhe representar a assembleia geral no intervalo das duas sessões em todos os actos, internos ou externos, que tenham lugar no decorrer do mandato.

2 — Compete à mesa deliberar sobre matéria da competência exclusiva da assembleia geral, designadamente:

- a) Apreciar e julgar os recursos interpostos;
- b) Decidir sobre a procedência das impugnações de deliberações dos órgãos associativos;
- c) Exercer a acção disciplinar, quando intervenha como instância de fiscalização ou recurso;
- d) Em geral, deliberar sobre matérias da competência da assembleia geral que, pela sua urgência, não possam ser apreciadas em tempo útil em sessão daquela.

Artigo 25.º

Competência do presidente

Compete ao presidente da mesa:

- a) Convocar e dirigir os trabalhos da assembleia geral;
- b) Empossar os novos órgãos associativos;
- c) Assinar as convocatórias e rubricar os livros de actas e de tomada de posse dos órgãos associativos.

Artigo 26.º

Competência dos secretários

1 — Os secretários coadjuvam o presidente, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos.

2 — Compete ainda aos secretários:

- a) Lavrar e assinar, conjuntamente com o presidente e o vice-presidente, as actas da assembleia geral;
- b) Proceder à leitura das actas e outros documentos enviados à mesa.
- c) Inscrever e ordenar intervenções dos associados que peçam a palavra;
- d) Assinar a correspondência expedida pela mesa, salvo quando a importância do assunto requeira a assinatura do presidente.

Artigo 27.º

Faltas e impedimentos nas sessões da assembleia geral

1 — Na falta ou impossibilidade de comparência do presidente da mesa às sessões da assembleia geral, este será substituído por um dos secretários.

2 — A mesa não pode funcionar sem a presença de três elementos; na falta de um ou mais membros, quem presida

à sessão solicitará aos presentes a designação de alguém que substitua os membros em falta.

CAPÍTULO III

Direcção

SECÇÃO I

Composição

Artigo 28.º

Membros

1 — A AAFP é dirigida e administrada por uma direcção composta por um presidente e seis vice-presidentes.

2 — A composição enumerada no número anterior é alargada pela entrada dos presidentes das delegações distritais, que assumem, por inerência de funções, o cargo de vice-presidentes, sendo automaticamente empossados nessa qualidade no acta de posse das respectivas delegações.

SECÇÃO II

Funcionamento

Artigo 29.º

Sessões

1 — A direcção reúne, ordinariamente, uma vez de 15 em 15 dias e, extraordinariamente, sempre que o presidente o julgue conveniente ou a requerimento da maioria dos directores.

2 — De todas as sessões se lavrará acta em livro próprio, que será assinada por todos os presentes.

3 — As deliberações tomadas sem quórum são anuláveis, nos termos dos artigos 21.º 22.º, sem prejuízo de poderem ser ratificadas em sessão regularmente constituída.

SECÇÃO III

Competência

Artigo 30.º

Princípio geral. Remissão

À direcção compete, em geral, dirigir e administrar a AAFP, zelando pelos seus interesses e promovendo o progresso das suas actividades, dentro das competências estabelecidas nos estatutos

Artigo 31.º

Atribuições e competências

Para além das competências enumeradas nos estatutos, compete ainda à direcção:

a) Administrar e tutelar os interesses dos associados, gozando para tal dos mais amplos poderes, dentro dos limites da lei, dos estatutos e deste regulamento;

b) Outorgar quaisquer escrituras e contratos, mediante aprovação da assembleia geral quando necessária;

c) Exercer, nos termos da lei laboral, os direitos e deveres relativos aos empregados da AAFP;

d) Visar todos os documentos relativos a despesas e receitas, sob pena de invalidade destes;

e) Nomear representantes para os actos oficiais em que a AAFP participe;

f) Nomear quem represente a AAFP em juízo, no caso de impedimento do presidente;

g) Presidir às assembleias constitutivas das delegações distritais e empossar as respectivas direcções, mediante autorização da mesa da assembleia geral;

h) Elaborar e apresentar, até 31 de Dezembro de cada ano, o plano de actividades para o ano seguinte.

Artigo 32.º

Responsabilidade dos directores

1 — Os titulares da direcção não são individualmente responsáveis pelas obrigações contraídas em conformidade com as normas associativas.

2 — São, porém, solidariamente responsáveis, perante a AAFP, pela execução do mandato que lhes foi conferido, e perante terceiros, pela violação das normas associativas.

3 — A responsabilidade solidária a que se refere a primeira parte do n.º 2 cessa se a decisão controvertida for ratificada pela assembleia geral, ou se for possível determinar a responsabilidade individual de algum dos membros da direcção.

Artigo 33.º

Competência do presidente da direcção

1 — Compete ao presidente da direcção:

a) Presidir às sessões da direcção;

b) Propor as datas das sessões ordinárias e convocar, sempre que necessário, sessões extraordinárias, marcando o dia, hora e local em que estas terão lugar;

c) Representar a AAFP em juízo e fora dele, ou propor à direcção quem o substitua;

d) Providenciar a resolução de casos urgentes ou imprevistos, dando do facto conhecimento à direcção;

e) Outorgar e assinar, conjuntamente com outro membro da direcção, os documentos que vinculem a AAFP, nos termos do artigo 11.º dos estatutos.

2 — No caso previsto na aliena d) do número anterior, a direcção poderá ratificar os actos praticados; porém, se não o fizer, o presidente será responsável pelos danos eventualmente causados.

3 — O presidente da direcção é responsável pelas faltas cometidas por qualquer membro da direcção, quando delas tenha tido conhecimento e nada tiver feito para as impedir.

Artigo 34.º

Vice-presidentes

Compete aos vice-presidentes coordenar os departamentos, comissões, secções e actividades da AAFP.

CAPÍTULO IV**Conselho Fiscal****SECÇÃO I****Composição****Artigo 35.º****Membros**

O conselho fiscal é constituído por um presidente, um secretário e um relator, com as atribuições e competências definidas nos estatutos.

SECÇÃO II**Funcionamento****Artigo 36.º****Sessões**

1 — O conselho fiscal reúne ordinariamente todos os meses e, extraordinariamente, quando o presidente o julgue necessário.

2 — De todas as sessões do conselho fiscal será lavrada acta em livro próprio, que será assinada por todos os presentes.

Artigo 37.º**Convocação e deliberações**

1 — O conselho fiscal é convocado pelo presidente, em qualquer altura que este houver por conveniente, e só pode deliberar com a presença da maioria dos seus membros.

2 — As deliberações do conselho fiscal são tomadas por maioria, tendo o presidente, além do seu direito de voto, voto de qualidade em caso de empate.

3 — O secretário substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos.

SECÇÃO III**Competência****Artigo 38.º****Remissões**

As competências do conselho fiscal são as previstas no artigo 34.º dos estatutos.

Artigo 39.º**Competências específicas**

1 — Compete ao presidente do conselho fiscal:

- a) Convocar as sessões extraordinárias daquele órgão;
- b) Requerer, dentro das competências do órgão, quaisquer diligências que se afigurem necessárias junto da direcção ou da mesa da assembleia geral;
- c) Representar o conselho fiscal em todos os actos oficiais da AAFP.

2 — Compete ao secretário elaborar as actas das sessões do conselho fiscal, zelando pela sua veracidade e clareza, tendo ainda a cargo a documentação e expediente do conselho.

3 — O relator elabora e redige os relatórios e pareceres do conselho fiscal.

CAPÍTULO V**Conselho consultivo****Artigo 40.º****Composição**

1 — O conselho consultivo é composto por pelo menos cinco membros, e sempre em número ímpar, a designar pela direcção, sendo que, para poder integrar este órgão, cada membro deverá ter pelo menos 10 anos como associado, seja como pessoa singular, seja como representante de pessoa colectiva, e pelo menos 15 anos de actividade comprovada no sector.

2 — Nenhum membro do conselho consultivo pode exercer qualquer outro cargo nos órgãos sociais da AAFP.

3 — Apenas poderão integrar o conselho consultivo associados que cumpram os deveres que lhe são impostos estatutariamente.

Artigo 41.º**Competência**

1 — O conselho consultivo tem competência para emitir pareceres sobre toda e qualquer matéria que lhe seja submetida pela direcção no exercício das funções ou por deliberação da assembleia geral.

2 — Os pareceres do conselho consultivo não são vinculativos.

Artigo 42.º**Reuniões**

1 — O conselho consultivo reunirá com regularidade e sempre que o entenda por conveniente, ou necessário por forma a dar resposta urgente às solicitações que lhe sejam cometidas;

2 — O conselho consultivo delibera por maioria, sendo que, para o efeito os seus pareceres deverão ser outorgados por pelo menos três dos seus membros.

CAPÍTULO VI**Eleição dos órgãos associativos****Artigo 43.º****Princípio geral**

Todos os três anos serão eleitos os órgãos associativos, em assembleia geral de cuja ordem dos trabalhos conste a realização do acto eleitoral.

Artigo 44.º**Listas eleitorais**

1 — Os associados efectivos com mais de um ano de inscrição, e que não sejam devedores de quotas ou encargos

à AAFP nem se encontrem numa das situações previstas no n.º 1 do artigo 4.º, podem apresentar, até cinco dias antes da assembleia geral, listas eleitorais a submeter à votação.

2 — Os órgãos associativos cessantes podem apresentar lista eleitoral, desde que de tal não resulte infracção ao disposto no n.º 2 do artigo 9.º deste regulamento

3 — As listas serão compostas por tantos associados quantos os cargos de cada órgão associativo, atendendo às regras prescritas nos estatutos quanto à composição destes últimos, e conterão a indicação do número de associado de cada elemento.

4 — Nenhum associado pode constar de mais de uma lista eleitoral.

5 — As listas eleitorais são apresentadas à mesa da assembleia geral, em duplicado e juntamente com um termo de aceitação do subscrito pelos delegados ou representantes dos seus elementos.

6 — A mesa da assembleia geral emite, em duplicado, termo de recepção das listas de candidaturas, remetendo-as aos serviços administrativos para que estes, no prazo de 48 horas, confirmem a elegibilidade dos associados.

7 — Expirado o prazo referido no número anterior, será afixada na sede da AAFP, em local bem visível, a relação das listas apresentadas a sufrágio; dos erros e omissões detectados nessa relação cabe reclamação para a mesa da assembleia geral, que decidirá no prazo de 48 horas.

8 — Cada lista será denominada por uma letra, que será atribuída por ordem de inscrição.

9 — Se nenhuma lista se apresentar a sufrágio, a mesa da assembleia geral pode deliberar a dispensa do processo eleitoral previsto neste capítulo.

Artigo 45.º

Boletins de voto

1 — Todos os boletins de voto são impressos, litografados ou policopiados no mesmo local, em papel liso e opaco, e serão todos de formato e medida uniformes.

2 — Os boletins conterão apenas a indicação de todas as listas submetidas a sufrágio, dispostas por ordem alfabética, devendo o voto ser expresso por marcação de uma cruz dentro de uma quadrícula inserida à frente de cada lista.

3 — Compete à mesa ordenar a feitura dos boletins, bem como resolver qualquer conflito emergente da sua deficiente execução.

Artigo 46.º

Cadernos eleitorais

1 — A fim de verificar a capacidade eleitoral passiva dos associados, a mesa ordenará a elaboração de cadernos eleitorais, que consistem na relação dos associados que se encontram no pleno gozo dos seus direitos e das suas quotizações.

2 — Os cadernos eleitorais podem ser consultados pelas listas, antes da acta eleitoral, para efeitos de propagação.

Artigo 47.º

Fiscalização do acto eleitoral

1 — As listas podem indicar até dois delegados para fiscalização do acto eleitoral.

2 — Os delegados poderão, a todo o tempo, apresentar à mesa eleitoral protestos e reclamações por irregularidades que tenham presenciado em qualquer altura do acto eleitoral, não sendo lícito à mesa impedir a sua presença ou frustrar o exercício dos seus direitos e poderes.

3 — Os delegados não podem ser membros da mesa eleitoral.

Artigo 48.º

Não apresentação de listas eleitorais

1 — Se nenhuma lista se tiver apresentado a sufrágio, os órgãos associativos em exercício serão reconduzidos, salvo renúncia ou votação em sentido contrário.

2 — Se a assembleia geral destituir os órgãos associativos ou se estes não puderem ou não quiserem ser reconduzidos, nos termos do número anterior, o presidente da mesa da assembleia geral procurará formar uma lista de entre os associados presentes na sessão; se tal se revelar impossível, será oficiosamente nomeada uma comissão administrativa e será convocada nova assembleia, tendo como ponto único da ordem de trabalhos novo acto eleitoral, dentro dos 60 dias subsequentes.

3 — Se nenhuma lista se apresentar ou for eleita na assembleia convocada nos termos do número anterior, a comissão administrativa manter-se-á em funções até que surjam listas eleitorais que permitam à assembleia geral convocar novo acto eleitoral.

4 — A comissão administrativa limita a sua actividade à gestão corrente da AAFP, sendo-lhe vedado contrair obrigações que vinculem os futuros órgãos associativos.

Artigo 49.º

Formalismo do acto eleitoral

1 — A assembleia na qual se elejam os órgãos associativos terá lugar, ininterruptamente, entre as 20 e as 24 horas, e iniciará os seus trabalhos pela apresentação das listas concorrentes.

2 — A assembleia será dirigida por uma mesa eleitoral previamente designada pela mesa da assembleia geral, que deve contar com um membro deste órgão, e não poderá funcionar sem um mínimo de dois elementos; as faltas serão supridas nos termos da parte final do n.º 2 do artigo 27.º

3 — De seguida, proceder-se-á à votação das listas, por depósito, em urnas devidamente seladas, de boletim de voto preenchido secretamente.

4 — Cada associado tem direito a um voto, salvo representação; esta, para ser válida, deve de constar de acta da direcção da associada mandante, na qual expressamente sejam atribuídos poderes de representação ao mandatário, e ser consignada na acta da assembleia geral.

5 — O sócio só pode exercer o seu direito de voto se a empresa que representa constar do caderno eleitoral e não houver quaisquer quotas a liquidar.

6 — A mesa eleitoral tomará as providências necessárias para assegurar que o acto eleitoral decorre sem perturbações e que cada sócio pode exercer livre e sigilosamente o seu direito de voto.

7 — Na hora prevista no n.º 1 para o encerramento da assembleia eleitoral, o presidente da mesa eleitoral decla-

rá encerrado o acto eleitoral, procedendo-se de imediato à abertura das urnas e contagem dos votos.

8 — Só serão tidos em conta os boletins de voto nos quais se encontre inequivocamente expresso o sentido de voto.

9 — Após a contagem dos votos, será proclamada vencedora a lista que tiver recolhido a maioria dos votos no caso de empate, o presidente da mesa da assembleia geral convocará nova votação nos 15 dias subsequentes.

Artigo 50.º

Reclamações

1 — Os associados poderão apresentar à mesa eleitoral reclamações por quaisquer irregularidades ocorridas durante o acto eleitoral ou na contagem dos votos, que serão decididas de imediato.

2 — Das decisões referidas no número anterior cabe recurso para a mesa da assembleia geral.

Artigo 51.º

Acto de posse

Nos oito dias subsequentes ao acto eleitoral, será convocado acto de posse, com a apresentação aos associados e empossamento pelo presidente da mesa cessante dos novos órgãos associativos.

TÍTULO III

Da actividade associativa

CAPÍTULO ÚNICO

Da organização e funcionamento

SECÇÃO I

Departamentos, comissões e secções

Artigo 52.º

Departamentos

As áreas de actividades da AAFP serão distribuídas por departamentos, a cargo dos directores.

Artigo 53.º

Competência dos departamentos

1 — Os departamentos tutelam as principais actividades da AAFP.

2 — Sem prejuízo da possibilidade de, a todo o tempo, poderem ser criados novos departamentos, a actividade da AAFP compreenderá obrigatoriamente os seguintes departamentos:

- a) Departamento Administrativo;
- b) Departamento Financeiro;
- c) Departamento de Fiscalidade e Contabilidade;
- d) Departamento Jurídico;
- e) Departamento de Formação;
- f) Departamento de Informação e Relações Públicas;

g) Departamento de Coordenação e Tutela das Delegações.

3 — A direcção poderá criar secções que vierem a revelar-se necessárias à boa administração da AAFP, assim como comissões, a fim de articular o trabalho da direcção com os objectivos a que esta se propuser.

4 — Os departamentos são geridos pelos directores nomeados para o efeito em sessão da direcção, que podem ser coadjuvados, se necessário, por outros directores; o presidente da direcção assume obrigatoriamente a gestão de um dos departamentos.

As comissões e secções são tuteladas pela direcção, podendo os seus titulares ser coadjuvados por representantes de associados ou associados que não sejam titulares dos órgãos associativos e mediante convite da direcção.

Artigo 54.º

Comissão executiva

1 — Os responsáveis pelos departamentos criados ao abrigo do n.º 2 do artigo anterior constituem entre si uma comissão executiva, que administra a AAFP nas matérias da competência da direcção.

2 — A comissão executiva reúne ordinariamente uma vez por semana e responde pelos seus actos perante o pleno da direcção.

SECÇÃO II

Delegações distritais

Artigo 55.º

Constituição, composição e domicílio

1 — As delegações distritais podem ser constituídas por requerimento apresentado à direcção por um grupo de associados com sede num distrito, quando o seu número o justifique, ou por iniciativa da direcção; em qualquer dos casos, as delegações só podem ser constituídas mediante deliberação da assembleia geral.

2 — As delegações distritais são coordenadas por um presidente e dois secretários, eleitos em assembleia especial pela maioria dos associados com sede no distrito, tendo o presidente voto de qualidade em caso de empate.

3 — As delegações distritais têm domicílio na capital do distrito em que são criadas.

Artigo 56.º

Competências

1 — Compete às delegações distritais:

- a) Receber as quotas, jónias e contribuições obrigatórias dos associados com sede no respectivo distrito;
- b) Proceder à captação e inscrição de sócios no distrito onde se inserem;
- c) Divulgar e implementar as actividades da AAFP;
- d) Prestar serviços de apoio e assessoria aos associados com sede no respectivo distrito;
- e) Receber queixas e reclamações de associados do distrito, comunicando-as em tempo útil à direcção.

2 — É vedado às delegações distritais:

- a) O exercício do poder disciplinar;
- b) A tomada de deliberações que vinculem a AAFP perante terceiros.

3 — No caso de tomar conhecimento de que uma infracção disciplinar foi ou está sendo cometida, a delegação comunica os factos à direcção, que iniciará o procedimento disciplinar previsto neste regulamento.

Artigo 57.º

Responsabilidade das delegações

As delegações distritais prestam contas pela sua actividade perante a comissão executiva da direcção.

Artigo 58.º

Disciplina financeira

As delegações distritais são financiadas por dotações orçamentais.

Artigo 59.º

Extinção

As delegações distritais podem ser extintas por deliberação da assembleia geral sempre que o número de associados existentes no respectivo distrito não justifique o seu funcionamento, aplicando-se, com as devidas adaptações, as normas associativas que disciplinam e dissolução e liquidação da Associação.

TÍTULO IV

Das receitas e despesas da AAFP

CAPÍTULO I

Das receitas

Artigo 60.º

Classificação das receitas

- 1 — As receitas são ordinárias e extraordinárias.
- 2 — São ordinárias as receitas provenientes do pagamento de quotas, jónias e demais contribuições obrigatórias.
- 3 — São extraordinárias todas as restantes receitas que venham a integrar o património da AAFP.
- 4 — A AAFP pode recorrer a empréstimos, com ou sem garantia, nas condições que forem aprovadas em assembleia geral, sob proposta da direcção e com vista ao conselho fiscal.

Artigo 61.º

Escrita

1 — Os bens móveis e imóveis da AAFP devem constar de inventário, que será lavrado em livro próprio.

2 — Os fundos da AAFP, os seus bens e toda a gestão financeira devem ser contabilizados de acordo com as regras estatuídas no plano oficial de contabilidade.

Artigo 62.º

Documentação

As receitas da AAFP serão sempre devidamente documentadas, devendo ser utilizados métodos correctos de organização para observância da sua classificação orçamental e controlo das verbas recebidas.

CAPÍTULO II

Das despesas

Artigo 63.º

Classificação das despesas

As despesas são ordinárias e extraordinárias; são ordinárias as que resultam do exercício normal da AAFP, sendo extraordinárias todas as restantes.

Artigo 64.º

Documentação e fiscalização

- 1 — As despesas serão efectuadas perante documento e mediante autorização de pagamento, emitida e assinada pelo presidente da direcção ou por quem o substitua, observando-se o disposto no artigo 11.º dos estatutos.
- 2 — As despesas extraordinárias de valor consideravelmente elevado devem, para além de devidamente documentadas e aprovadas em sessão da direcção, ser precedidas de parecer do conselho fiscal.

Artigo 65.º

Norma supletiva

São aplicáveis a este capítulo, com as necessárias adaptações, as normas relativas à contabilidade e organização constantes do capítulo anterior.

TÍTULO V

Disciplina

CAPÍTULO I

Princípios gerais

Artigo 66.º

Poder disciplinar da AAFP

- 1 — A AAFP exerce o seu poder disciplinar:
 - a) Sobre os associados, no caso de infracção disciplinar;
 - b) Sobre os funcionários, nos termos das leis do trabalho.
- 2 — No exercício do poder disciplinar, a AAFP aplica as sanções previstas no n.º 1 do artigo 37.º dos estatutos.

Artigo 67.º

Conceito de infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar toda a conduta contrária à lei e às normas associativas, bem como a inobservância culposa das deliberações dos órgãos associativos tomadas no âmbito das suas atribuições e competências.

2 — Consideram-se infracções disciplinares, entre outras:

a) A violação das normas legais relativas ao exercício e acesso à actividade profissional;

b) A violação das normas estatutárias e regulamentares da AAFP;

c) A prática de actos contrários às regras da leal concorrência.

3 — Para efeitos da alínea c) do número anterior, considera-se que pratica actos contrários às regras da leal concorrência o associado que, de forma reiterada ou ocasional:

a) Se dedique à angariação de serviços fúnebres através de suborno, corrupção ou favorecimento;

b) Insira, na sua publicidade, menções que induzam a clientela em erro quanto à sua capacidade técnica ou profissional;

c) Proceda a contactos ilícitos com familiares de pessoas falecidas, em contravenção às regras e usos profissionais;

d) Utilize qualquer expediente para colocar-se numa posição de vantagem, monopólio ou domínio que lhe seja vedado por lei.

Artigo 68.º

Princípios orientadores da acção disciplinar

1 — Só podem ser aplicadas as sanções previstas nos estatutos.

2 — As sanções disciplinares devem ser proporcionais à gravidade da infracção e adequadas às exigências disciplinares que ao caso couberem.

3 — A sanção de suspensão não pode exceder dois anos.

4 — A sanção de exclusão só pode ser aplicada quando as outras sanções se revelarem ineficazes para realizar os fins disciplinares que o caso requerer, nomeadamente se a infracção consistir na violação grave, culposa ou reiterada dos deveres previstos nos estatutos e neste regulamento.

5 — Nenhum associado pode ser sujeito a mais de um procedimento disciplinar pela mesma infracção.

Artigo 69.º

Prescrição

A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou em que a direcção tiver tomado conhecimento da infracção.

CAPÍTULO II

Do processo disciplinar

Artigo 70.º

Exercício do poder disciplinar

1 — O poder disciplinar é exercido pela direcção, sem prejuízo dos poderes da assembleia geral em sede de recurso e fiscalização.

2 — A direcção pode delegar em instrutor a condução do processo disciplinar, não se transferindo por esse facto o poder disciplinar. O processo disciplinar é facultativo quando a infracção, pela diminuta culpa do infractor e pela sua reduzida gravidade, não deva ser punida com sanção mais grave que a repreensão registada.

Artigo 71.º

Prescrição do processo disciplinar

O poder disciplinar deve ser exercido nos 60 dias seguintes àquele em que a direcção teve conhecimento da infracção.

Artigo 72.º

Notícia da infracção e denúncia

1 — A direcção pode exercer o poder disciplinar quando tenha tomado conhecimento directo da prática de uma infracção.

2 — Qualquer pessoa pode dar conhecimento à direcção que determinada infracção foi ou está sendo cometida.

3 — No caso previsto no número anterior, a denúncia não está sujeita a formalidades especiais, nem vincula a direcção no sentido de promover o processo disciplinar; contudo, se a direcção deliberar promover o processo, a denúncia deve ser reduzida a escrito e junta aos autos.

Artigo 73.º

Inquérito

1 — Quando for de presumir que os factos trazidos ao conhecimento da direcção são susceptíveis de constituir infracção disciplinar, esta ordena a abertura de inquérito, nomeando instrutor e determinando as medidas que se afigurem convenientes.

2 — O inquérito compreende o conjunto de diligências que visam investigar a existência de uma infracção, determinar os seus autores e a sua responsabilidade e recolher as provas existentes, com vista à decisão do processo.

Artigo 74.º

Medida cautelar

1 — A fim de assegurar o decurso normal do inquérito, a direcção pode determinar a suspensão preventiva do associado.

2 — A suspensão preventiva não pode ter duração superior a 90 dias.

3 — Se for decretada a suspensão preventiva, a direcção comunicará tal facto à mesa da assembleia geral, que convocará assembleia geral extraordinária para decisão do processo.

Artigo 75.º

Competência do instrutor no decurso do inquérito

O instrutor, no decurso do inquérito, pode requerer a audição de qualquer pessoa, ou requerer a consulta de quaisquer documentos relacionados com os factos sob investigação.

Artigo 76.º

Audição

1 — É obrigatória a audição ao associado contra quem se dirija o inquérito.

2 — Para efeitos deste artigo, o associado será notificado, por carta registada com aviso de recepção expedida com a antecedência mínima de 10 dias, para comparecer perante o instrutor a fim de ser ouvido em inquérito; da notificação constarão a data, a hora e o local da audição.

3 — A falta de audição que não seja imputável ao associado implica a nulidade do processo disciplinar, com o conseqüente arquivamento dos autos.

Artigo 77.º

Revelia

1 — Há revelia quando o infractor, apesar de notificado da pendência de um processo disciplinar contra ele movido, não comparecer nem dá notícia de si nos autos.

2 — A revelia implica a admissão dos factos descritos na nota de culpa.

Artigo 78.º

Nota de culpa e arquivamento

1 — Uma vez levadas a cabo as diligências necessárias, e se existirem indícios suficientes da prática de uma infracção disciplinar, a direcção deduz nota de culpa contra o associado, na qual serão descritos os factos que lhe são imputados e o adverte que a sua conduta é susceptível de punição com sanção disciplinar.

2 — Se concluir pela inexistência de indícios de infracção disciplinar, ou pela diminuta gravidade dos factos investigados, a direcção ordena o arquivamento dos autos e a conseqüente extinção do procedimento disciplinar.

3 — Com a nota de culpa, arrolam-se as testemunhas e juntam-se cópias dos documentos através dos quais a direcção se propõe provar os factos imputados ao associado.

4 — A nota de culpa é fundamentada, sob pena de nulidade.

5 — A nota de culpa é comunicada ao associado por carta registada com aviso de recepção, sendo este advertido que corre o prazo para deduzir oposição previsto no artigo seguinte.

Artigo 79.º

Oposição

O associado, no prazo de 10 dias a contar da recepção da nota de culpa, pode, querendo, deduzir oposição à nota de culpa, sem sujeição a formalidades especiais, arrolando testemunhas e indicando outros meios de prova que entenda necessários à descoberta da verdade.

Artigo 80.º

Aplicação de sanção disciplinar

1 — Nos 15 dias após o prazo referido no artigo anterior, a direcção decide sobre a aplicabilidade de uma sanção

disciplinar aos factos descritos na nota de culpa e, se entender ser de aplicar a sanção, comunica a decisão à mesa da assembleia geral.

2 — As sanções de exclusão e suspensão são ratificadas em assembleia geral extraordinária, sob pena de nulidade.

3 — Se a sanção a aplicar for a exclusão, é exigida, para efeitos do número anterior.

Artigo 81.º

Fiscalização pela assembleia geral

1 — No caso previsto no n.º 1 do artigo anterior, a mesa da assembleia geral convocará assembleia extraordinária com a maior brevidade possível; se esta for de parecer desfavorável à aplicação da sanção, o processo será devolvido à direcção para reapreciação, podendo ser aplicada sanção menos grave.

2 — Se a assembleia geral ratificar a aplicação da sanção, tal será comunicado ao associado, por carta registada com aviso de recepção, no prazo de 10 dias.

Artigo 82.º

Nulidade das sanções

1 — Para além dos casos expressamente previstos neste regulamento, a decisão que aplique uma sanção disciplinar é nula:

a) Se não tiverem sido observados os meios de defesa ao dispor do associado, salvo se este, conhecendo ou devendo conhecer a sua existência, tenha renunciado a exercê-los;

b) Se a nota de culpa não for fundamentada ou não tiver sido comunicada ao associado;

c) Se faltar a comunicação de que foi aplicada a sanção;

d) Se a sanção for manifestamente abusiva ou desproporcionada;

e) Se forem excedidos os prazos estabelecidos neste capítulo.

2 — As nulidades podem ser arguidas por qualquer pessoa e serão julgadas pela mesa da assembleia geral, que decidirá sobre a sua procedência.

3 — A nulidade da decisão disciplinar implica a anulação de todo o processo e forma caso julgado em relação aos factos apreciados.

Artigo 83.º

Responsabilidade do associado perante a lei

1 — Uma vez transitada em julgado, a decisão que tenha determinado a exclusão de um associado pode ser revista pela mesa da assembleia geral quando:

a) Os factos ou meios de prova que serviram de base à decisão vierem a provar-se falsos;

b) Surgirem novos factos ou meios de prova que suscitem graves dúvidas acerca da justiça da decisão.

2 — Se concluir pelo bem fundado do requerimento de revisão, a mesa da assembleia geral declara extinta a sanção aplicada e ordena a readmissão do associado.

Artigo 84.º

Responsabilidade perante a lei

O procedimento disciplinar não isenta o agente da responsabilidade civil, criminal ou administrativa em que este se encontre incurso.

Artigo 85.º

Responsabilidade dos representantes do associado

Quando for de entender que a prática de infracções disciplinares é exclusivamente imputável a qualquer pessoa que aja em representação de um associado, a direcção comunica os factos que configuram infracção ao associado para que este tome as medidas necessárias à cessação das infracções, sob pena de responsabilidade disciplinar.

TÍTULO VI

Disposições finais e transitórias

Artigo 86.º

Vigência do regulamento interno

1 — O presente regulamento entra em vigor no 1.º dia útil subsequente à sua aprovação em assembleia geral.

2 — O regulamento tem vigência indeterminada, podendo todavia ser revisto a todo o tempo, sendo as suas alterações aprovadas em assembleia geral.

Artigo 87.º

Relatório e contas

1 — As contas compreendem o balanço e mapas contabilísticos previstos no plano oficial de contabilidade.

2 — O relatório deve anexar um mapa-resumo dos custos dos serviços da AAFP.

Artigo 88.º

Regra de conflitos. Integração de lacunas

1 — Os conflitos entre normas associativas resolvem-se pela prevalência das normas dos estatutos.

2 — As lacunas das normas associativas são integradas com recurso às normas de direito civil relativas às associações e às normas de direito administrativo que regulam as associações patronais; nos casos omissos, recorrer-se-á à analogia.

3 — Quando a analogia for insuficiente, a assembleia geral criará normas, de acordo com os princípios gerais de direito, para prover aos casos omissos.

Registado em 21 de Dezembro de 2010, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 77, a fl. 100 do livro n.º 2.

ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares — Alteração

Alteração aprovada em reunião da assembleia geral extraordinária de 16 de Julho de 2010 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1999.

Artigo 4.º

A ANCIPA integra os sectores de actividade industrial e comercial seguidamente enumerados, podendo outros futuramente vir a ser constituídos mediante deliberação da direcção sob proposta fundamentada, subscrita por pelo menos cinco empresas associadas no pleno uso dos seus direitos:

Alimentos pré-cozinhados;
Batata frita, aperitivos e similares;
Carnes;
Confeitaria e frutas conservadas;
Especiarias, condimentos, molhos e temperos;
Horto-frutícolas transformados;
Panificação;
Pastelaria;
Pescado, hortícolas congelados, fabrico de gelo e entrepostos frigoríficos;
Produtos para panificação e pastelaria;
Sal alimentar.

Artigo 20.º

Os membros da assembleia geral, conselho fiscal e direcção não podem exercer consecutivamente mais de três mandatos, contados após a aprovação dos presentes estatutos.

Artigo 38.º

1 — Os sectores de actividade, embora destituídos de personalidade jurídica, são parte integrante da ANCIPA e constituem a sua razão de ser.

2 — Na actuação em defesa dos interesses específicos de cada um deles não poderão, em circunstância alguma, ser adoptadas orientações contrárias aos fins da Associação.

Registados em 20 de Dezembro de 2010, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 75, a fl. 100 do livro n.º 2.

APAME — Associação Portuguesa de Agências de Meios — Alteração

Estatutos da APAME, aprovados na assembleia constituinte, realizada em 18 de Maio de 2010.

CAPÍTULO I

Disposições preliminares

Artigo 1.º

Denominação e natureza

A APAME — Associação Portuguesa de Agências de Meios é uma associação de pessoas singulares ou colectivas, titulares de uma empresa, constituída por tempo indeterminado ao abrigo do regime geral do direito de associação e das normas legais especiais que regem as associações de empregadores.

Artigo 2.º

Objecto

A Associação tem por objecto:

a) A organização e prestação aos associados de quaisquer serviços ou actividades que visem a promoção e defesa dos seus interesses empresariais;

b) Representar o conjunto dos associados junto das entidades públicas ou organizações empresariais, nacionais e estrangeiras, junto das associações patronais e sindicais e da opinião pública.

Artigo 3.º

Sede

A Associação tem a sua sede em Lisboa, freguesia de São Mamede, na Rua Castilho, 65, 1.º, esquerdo, 1250-068 Lisboa, podendo constituir delegações em qualquer localidade mediante simples deliberação da direcção.

Artigo 4.º

Atribuições

Na realização do seu objecto a Associação tem as seguintes atribuições e o direito de, nomeadamente:

a) Celebrar convenções colectivas de trabalho e participar na elaboração de legislação de trabalho;

b) Prestar serviços aos seus associados;

c) Representar os associados junto de entidades públicas ou privadas, nomeadamente, junto do poder central e local, administração pública, organismos congéneres nacionais e internacionais para defesa, protecção e desenvolvimento dos seus interesses e, em geral, para a boa regulação da respectiva actividade económica;

d) Iniciar e intervir, nos termos da lei, em processos judiciais e ou em procedimentos administrativos quanto a interesses dos seus associados;

e) Aprovar regras profissionais, normas éticas e códigos deontológicos e de boa conduta, a observar pelos associados e participar na regulação do exercício da actividade segundo boas práticas de concorrência leal e de protecção dos interesses, bom nome e boa reputação das empresas e dos seus colaboradores;

f) Promover a criação e o acompanhamento de mecanismos de prevenção da responsabilidade ética e profissional dos associados;

g) Recolher e divulgar informações e dados estatísticos, nomeadamente de mercado, que possam interessar às suas actuações associativas e à gestão das empresas dos associados;

h) Incentivar e apoiar os associados na reestruturação das suas empresas e contribuir para uma melhor formação profissional, nomeadamente, através da organização de congressos, seminários, colóquios e outros eventos de análoga natureza, directa ou indirectamente ou por meio de parcerias;

i) Promover a criação e manutenção de serviços de interesse comum para os associados, designadamente de consulta e assistência jurídica sobre temas atinentes à sua actividade;

j) Organizar e manter actualizado um ficheiro dos associados com as informações necessárias para uso e utilidade da Associação;

k) Estabelecer relações, constituir e ou filiar-se em organizações nacionais ou internacionais de empregadores, nomeadamente em uniões, federações e confederações;

l) Desenvolver a formação profissional, nomeadamente, através da organização de acções, eventos, cursos, conferências, congressos sobre o sector, incluindo as áreas da consultora, auditoria, planeamento e estratégia;

m) Promover o estudo, a divulgação e a defesa de questões e de matérias do interesse dos associados, nomeadamente, na divulgação e na defesa das agências de meios junto de todos aqueles que intervenham, directa ou indirectamente, em qualquer estágio da actividade do sector da publicidade e da comunicação, designadamente, outras empresas de meios e anunciantes;

n) Colaborar e relacionar-se com entidades públicas e privadas no aperfeiçoamento da legislação, regulamentos e medidas relacionadas com a actividade do sector da publicidade e da comunicação;

o) Participar no capital de sociedades comerciais.

CAPÍTULO II

Associados

Artigo 5.º

Associados

Podem ser associados da APAME as pessoas singulares ou colectivas, de direito privado, titulares de uma empresa, genericamente designada Agência de Meios, cujo objecto seja a prestação de serviços no campo do planeamento estratégico, auditoria, consultoria, negociação e compra de «meios publicitários» e que satisfaçam os requisitos dos dois artigos seguintes.

Artigo 6.º

Independência e restrições

1 — Os associados na APAME não podem ser titulares, nem deter, directa ou indirectamente, participação relevante nas entidades que detenham empresas anunciantes, nem nas que sejam titulares ou explorem suportes publicitários de qualquer natureza.

2 — Para os efeitos do número anterior, considera-se relevante uma participação superior a 10 % no capital de tais entidades, ou a fruição de qualquer faculdade que

atribua um direito especial de designação de membros dos corpos dirigentes das mesmas entidades.

3 — AAPAME não pode dedicar-se à prestação de serviços ou à produção de bens que constituam o objecto da actividade dos seus associados, não podendo intervir nos respectivos mercados.

4 — Em caso de dúvida cabe à direcção decidir por unanimidade.

Artigo 7.º

Estrutura e qualificações

As Agências de Meios deverão ter a seguinte estrutura e requisitos:

a) Pessoas singulares ou colectivas de direito privado, titulares de uma empresa, que tenham, habitualmente, trabalhadores ao seu serviço;

b) Ser dirigidas por gestores de reconhecida idoneidade moral e comercial e de comprovada experiência profissional no âmbito do objecto da APAME.

Artigo 8.º

Aquisição da qualidade de associado

1 — Serão admitidas como associados, sem qualquer discriminação, as pessoas singulares ou colectivas que o solicitem, desde que façam prova do exercício efectivo da actividade no território nacional e que preencham os requisitos dos artigos 5.º, 6.º e 7.º destes estatutos.

2 — O pedido de admissão na APAME deve ser dirigido à direcção da Associação, em formulário próprio devidamente preenchido e assinado, com os dados de identificação do requerente, instruído com os seguintes documentos:

a) Certidão da matrícula da sociedade ou agrupamento complementar de empresas no Registo Comercial, com todas as inscrições em vigor;

b) Documento comprovativo do seu direito de propriedade ou de outro título legítimo de uso e fruição do local ou locais ocupados pela empresa;

c) Fotocópia da sua Declaração de Início de Actividade perante a Administração Fiscal;

d) Declaração, sob compromisso de honra, de que a empresa satisfaz os requisitos organizacionais do artigo 7.º destes estatutos;

e) Declaração, sob compromisso de honra, de que não está incurso nos impedimentos à associação a que se refere o artigo 6.º destes estatutos;

f) Quadro nominativo actual do pessoal da empresa, com indicação das respectivas categorias profissionais e funções desempenhadas.

3 — A decisão da admissão cabe à direcção e deve ser tomada no prazo de 30 dias sobre a data de recepção do pedido, e deve ser comunicada ao interessado dentro desse prazo.

4 — A direcção poderá solicitar informações complementares ou verificar as informações fornecidas a fim de apreciar o pedido de admissão de associado.

5 — Da eventual rejeição do pedido de admissão, que sempre terá de ser fundamentado por referência aos requisitos legais ou estatutários que hajam sido julgados como

não preenchidos, cabe recurso para a assembleia geral, que decidirá, em definitivo.

6 — A direcção não deve divulgar as razões de uma eventual recusa de admissão perante terceiros.

7 — A admissão de um associado torna-se efectiva com o pagamento da respectiva jóia (ou emolumento) de entrada e do montante da quota respeitante ao primeiro período de inscrição.

Artigo 9.º

Representação

A representação dos associados na assembleia geral da Associação será sempre assegurada por um dos seus representantes legais com poderes para o acto, sem prejuízo de eventual delegação, em caso de impedimento temporário, noutro responsável operacional da Agência, especialmente designado por carta mandadeira.

Artigo 10.º

Comunicação de alterações

Os associados devem comunicar à Associação, especificadamente, qualquer das seguintes alterações, para que possa ser mantido, devidamente actualizado, o ficheiro de associados:

a) Alterações, de qualquer natureza, ao contrato ou pacto social;

b) Mudança de sede ou de locais de exercício da actividade;

c) Alterações na administração ou gerência;

d) Mudança de responsáveis departamentais.

Artigo 11.º

Direitos dos associados

São direitos dos associados:

a) Participar na vida e gestão da Associação, incluindo o direito de eleger e ser eleito para os corpos sociais e o de ser designado para qualquer cargo associativo;

b) Beneficiar dos serviços e das iniciativas da Associação;

c) O de retirar-se da Associação a todo o tempo, mediante comunicação à direcção, que não carece de indicação de motivos, enviada com uma antecedência mínima de 30 dias em relação à data em que pretende a sua desvinculação.

Artigo 12.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

a) Participar na vida e gestão da Associação;

b) Cumprir e observar as disposições estatutárias e as deliberações validamente tomadas pelos órgãos da Associação;

c) Prestar as informações e fornecer os elementos que lhes forem solicitados para a boa realização dos fins associativos;

d) Satisfazer atempadamente à APAME os emolumentos e quotas que lhe sejam exigíveis na qualidade de asso-

ciado, nos termos do regime contributivo aprovado pela assembleia geral;

e) Subscrever códigos internacionais de práticas leais na parte aplicável à sua actividade, e ou outros códigos éticos e deontológicos a que a APAME dê adesão;

f) Respeitar as leis e os usos respeitantes à actividade exercida e, de um modo geral, prestar os seus serviços em conformidade com o direito nacional e comunitário da concorrência.

Artigo 13.º

Perda da qualidade de associado

1 — Perdem a qualidade de associados:

a) Os que deixem de exercer a actividade representada por esta Associação ou deixem de satisfazer os requisitos de admissão;

b) Os que vierem a ser excluídos da Associação por motivo disciplinar;

c) Os que deixarem de satisfazer à Associação, por um período superior a 12 meses, as contribuições a que estão obrigados nos termos da alínea d) do artigo 12.º;

d) Os que se afastem voluntariamente da Associação no exercício do direito previsto pela alínea c) do artigo 11.º

2 — A perda da qualidade de associado nos termos das alíneas a), b) e c) do número anterior, deve ser declarada pela direcção, mediante notificação ao interessado por carta registada, que se presume feita no terceiro dia útil subsequente à data da expedição da carta.

3 — Da declaração da perda de qualidade de associada cabe sempre recurso para a assembleia geral, a interpor no prazo de 10 dias a contar da sua notificação, com efeito suspensivo.

4 — A assembleia geral conhecerá do recurso, profereindo decisão definitiva, no prazo máximo de 60 dias.

CAPÍTULO III

Órgãos sociais

Artigo 14.º

Disposições gerais

1 — São órgãos da APAME a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal, sendo a mesa da assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal eleitos nos termos e segundo os procedimentos previstos nos presentes estatutos.

2 — Os mandatos para os órgãos electivos terão uma duração de dois anos, sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos.

3 — Os presidentes dos corpos sociais electivos dispõem sempre de voto de qualidade.

4 — Os membros dos corpos sociais permanecerão em efectividade de funções, após o termo do mandato, até à data da tomada de posse dos eleitos para novo mandato.

Artigo 15.º

Exercício e perda dos mandatos

1 — Os mandatos para membros dos órgãos electivos recairão sempre sobre pessoas singulares com capacidade

jurídica plena, que os exercerão em seu nome pessoal e também em representação do associado que haja promovido a respectiva candidatura.

2 — Perdem os respectivos mandatos os membros eleitos para cargos da direcção ou do conselho fiscal que, durante o cumprimento dos mandatos para os quais foram eleitos, se desliguem da associada que os houver candidatado. As vagas assim abertas serão preenchidas por cooptação ou nova eleição nos termos do artigo seguinte.

Artigo 16.º

Vagas e seu preenchimento

1 — As vagas que se verifiquem por qualquer causa nos órgãos sociais eleitos serão imediatamente supridas por cooptação deliberada pelo órgão em causa, entrando o cooptado imediatamente em funções para que fique assegurada a gestão. Os cooptados nunca assumirão a presidência, a qual será atribuída, por escolha, a um dos eleitos remanescentes.

2 — Quando os membros eleitos de qualquer órgão social ficarem reduzidos a menos de dois, ou quando uma das vagas seja a do presidente eleito do órgão, sem prejuízo da cooptação nos termos do número anterior, deverá o presidente da mesa da assembleia geral, a requerimento do órgão onde as vagas tiverem ocorrido durante os primeiros três quartos da duração do mandato, convocar uma assembleia geral eleitoral nos 20 dias seguintes para, por eleição, se preencherem as vagas até ao termo do mandato em curso.

3 — Verificada a vaga do presidente da direcção, nomeadamente nos termos previstos no n.º 2 do artigo 15.º ou pela sua falta definitiva, será esta preenchida pelo respectivo vice-presidente.

4 — O vice-presidente que vier a substituir o presidente da direcção, nos termos do número anterior, poder-se-á candidatar a novo mandato de presidente caso não tenha decorrido mais de metade da duração do mandato que visa assegurar.

5 — O associado do presidente da direcção substituído permanece representado na direcção por nomeação de um vogal, assegurando assim a representatividade desse associado.

Artigo 17.º

Destituição dos órgãos sociais

1 — Os membros dos órgãos sociais podem ser destituídos, no todo ou em parte, por deliberação da assembleia geral, expressamente convocada para o efeito a requerimento de, pelo menos, um quinto dos associados no pleno gozo dos seus direitos.

2 — A destituição só pode ser deliberada com os votos favoráveis de, pelo menos, três quintos dos votos dos associados presentes e que representem a maioria absoluta dos votos correspondentes à totalidade dos associados inscritos.

3 — A deliberação de destituição, desde que abranja o órgão de direcção, implica:

a) Que todos os órgãos e corpos eleitos cessem imediatamente funções, ficando a gestão corrente da Associação

confiada a uma comissão administrativa até ao início de funções dos novos corpos sociais;

b) Que a mesma assembleia geral designe imediatamente, de entre os associados presentes, uma comissão administrativa, composta por um presidente e dois vogais, que tomarão imediatamente posse, representados pelas pessoas singulares com plena capacidade civil que indicarem;

c) Que o presidente designado da comissão administrativa deva convocar nos cinco dias seguintes uma assembleia geral para reunir em prazo não superior a 30 dias, com o fim exclusivo de proceder à eleição dos novos corpos sociais.

4 — Se o presidente da comissão administrativa não der cumprimento ao disposto na alínea c) do número anterior, qualquer associado poderá convocar a assembleia geral, nos termos e para os efeitos ali previstos, cabendo-lhe a responsabilidade de organizar todo o processo eleitoral com respeito do previsto nos artigos 30.º e 31.º, e de presidir aos trabalhos da assembleia, escolhendo livremente um secretário *ad-hoc* da mesa.

SECÇÃO I

Da assembleia geral

Artigo 18.º

Assembleia geral

1 — A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos.

2 — A mesa da assembleia geral é composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário eleitos pela assembleia geral, podendo os mandatos recair sobre pessoas singulares estranhas aos associados, por um período de dois anos.

3 — A cada associado cabe um único voto.

Artigo 19.º

Competência da assembleia geral

1 — Como supremo corpo deliberativo da Associação, competem à assembleia geral todas as deliberações não compreendidas nas atribuições legais ou estatutárias dos outros órgãos.

2 — Compete necessariamente à assembleia geral:

a) A eleição e a destituição dos membros da sua mesa e dos titulares dos órgãos da direcção e do conselho fiscal;

b) Discutir e votar anualmente o plano de actividades e o orçamento para o seguinte exercício anual;

c) Discutir e votar anualmente o relatório e contas do exercício e o parecer do conselho fiscal;

d) Aprovar, sobre proposta da direcção, os montantes das contribuições dos associados que devem ser satisfeitas pelos associados para o funcionamento da Associação;

e) Deliberar sobre projectos de alteração de estatutos;

f) Suspender ou revogar os regulamentos internos da Associação;

g) Deliberar sobre os recursos que para ela sejam interpostos;

h) Deliberar sobre a extinção da Associação;

i) Autorizar a Associação a demandar os directores por actos praticados no exercício das suas funções.

Artigo 20.º

Reuniões e convocatória da assembleia

1 — A assembleia geral reunirá ordinariamente:

a) Durante o mês de Dezembro de cada ano, para discutir e votar o plano de actividades e o orçamento para o exercício seguinte, que lhe seja submetido pela direcção;

b) Durante o mês de Março de cada ano para deliberar sobre o relatório e contas do exercício anterior apresentados pela direcção, considerando o parecer sobre tais documentos proferido pelo conselho fiscal;

c) Para efeitos eleitorais, durante o primeiro trimestre dos anos em que haja que se proceder a tais actos.

2 — E reunirá extraordinariamente sempre que convocada pelo presidente da mesa, por sua iniciativa ou a requerimento da direcção, do conselho fiscal ou de, pelo menos, um décimo dos associados.

3 — As reuniões da assembleia geral serão sempre convocadas pelo presidente da mesa por aviso postal expedido para cada associado com a antecedência mínima de oito dias, devendo o aviso convocatório indicar o dia, hora, local da reunião e respectiva ordem do dia.

4 — Na falta ou impedimento do presidente da mesa a convocação deve ser feita pelo vice-presidente; na falta ou impedimento de ambos, a convocação competirá ao presidente do conselho fiscal.

5 — Desde que à hora marcada não estejam representadas, pelo menos, metade dos associados, a reunião realizar-se-á meia hora mais tarde, podendo então deliberar com qualquer número de presenças.

6 — Quando a assembleia haja sido convocada a requerimento de associados, a mesma só poderá constituir-se e deliberar com a presença de, pelo menos, dois terços das requerentes.

7 — Os associados podem fazer-se representar nas assembleias gerais por representantes de outros associados.

8 — A mesma pessoa não pode representar mais do que três associados na mesma assembleia geral.

9 — As deliberações serão tomadas por maioria absoluta dos votos dos associados presentes ou representados; a alteração de estatutos exige, contudo, o voto favorável de três quartos dos associados presentes ou representados; a dissolução da associação exige o voto favorável de três quartos de todos os associados.

Artigo 21.º

Competência da mesa

1 — Compete ao presidente da mesa:

a) Convocar as reuniões, preparar a ordem de trabalhos e dirigir os seus trabalhos;

b) Assinar as actas juntamente com os restantes membros da mesa e fazer enviar cópias delas a todos os associados;

c) Verificar a regularidade das candidaturas e das listas apresentadas aos actos eleitorais a que preside;

d) Aceitar os recursos interpostos para assembleia geral e promover a sua instrução, apreciação e decisão;

e) Despachar e assinar o expediente que diga respeito à assembleia geral.

2 — O vice-presidente da mesa substituirá o presidente em todas as suas competências, na falta ou impedimento deste.

3 — Ao secretário da mesa cumpre organizar o expediente da assembleia e preparar as respectivas actas.

4 — Nas reuniões em que falte o presidente e o vice-presidente da mesa, a direcção dos trabalhos será assumida por quem for designado pela própria assembleia.

5 — Se faltar o secretário, as funções deste serão desempenhadas por quem para tal for designado pela assembleia.

6 — A mesa pode dirigir os trabalhos da assembleia apenas com dois elementos, presidida pela presidente, pelo vice-presidente ou por presidente *ad-hoc* designado pela assembleia de entre os presentes, e secretariada pelo secretário titular ou por secretário *ad-hoc* designado nos mesmos termos.

SECÇÃO II

Da direcção

Artigo 22.º

Composição da direcção

1 — A direcção é composta por um presidente, um vice-presidente e três vogais, que serão sempre pessoas singulares com plena capacidade civil, que exercerão os lugares em seu nome pessoal, designadas pelos associados eleitos para os respectivos lugares.

2 — Os cargos de presidente e vice-presidente da direcção, compostos nos termos do número anterior, são rotativos entre si por iguais períodos de um ano, cabendo àquele que exercer a presidência no primeiro ano, a vice-presidência no segundo ano e aquele que exercer a vice-presidência no primeiro ano, exercer a presidência no segundo ano.

3 — Aquele que for eleito presidente para um mandato não pode ser eleito presidente no mandato imediatamente seguinte, com excepção do previsto no n.º 4 do artigo 16.º

Artigo 23.º

Representação e vinculação da APAME

1 — Compete ao presidente da direcção representar a APAME em juízo ou fora dele, assegurar a boa execução das deliberações da assembleia geral e coordenar toda a actividade da Associação.

2 — A Associação obriga-se em actos ou contratos pelas assinaturas conjuntas de dois membros da direcção ou de um membro da direcção e do secretário-geral.

3 — Nos actos de mero expediente a APAME pode ser representada pela assinatura de qualquer membro da direcção ou pela do secretário-geral ou pela de funcionário qualificado a quem a direcção delegue tais poderes.

Artigo 24.º

Competência da direcção em colectivo

Compete à direcção:

a) Gerir a Associação e os seus serviços, admitir, suspender e despedir o pessoal e fixar as remunerações,

e promover a execução de todo trabalho e expediente respeitante prossecução dos seus fins;

b) Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral;

c) Admitir e declarar a perda da qualidade de associados;

d) Elaborar anualmente os orçamentos, os relatórios e as contas do exercício;

e) Propor à assembleia geral os montantes das contribuições dos associados para o funcionamento da Associação;

f) Aplicar sanções, nos termos dos presentes estatutos;

g) Aprovar os regulamentos internos da APAME, com observância do disposto na lei e nos estatutos;

h) Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos presentes estatutos e pelos regulamentos da Associação;

i) Nomear o secretário-geral e deliberar sobre a sua substituição e ou destituição.

Artigo 25.º

Reuniões

A direcção reúne, no mínimo, uma vez em cada três meses, sob convocação do seu presidente, ou sempre que qualquer um dos seus membros o solicite.

Artigo 26.º

Secretário-geral

1 — Pode a direcção, caso entenda conveniente, nomear um secretário-geral que pode ou não ser um dos membros da direcção.

2 — O secretário-geral reporta à direcção e actua sempre sob orientação da direcção em colectivo e não sob um ou mais elementos individualizados, nomeadamente, o presidente da direcção.

3 — O secretário-geral tem as funções de:

a) Executar e dinamizar o plano de acção da direcção;

b) Organizar os serviços da Associação;

c) Assegurar a gestão corrente da Associação.

4 — Compete à direcção deliberar por maioria simples a sua substituição e ou destituição.

5 — O mandato do secretário-geral inicia-se no momento da nomeação e cessa com o termo do mandato da direcção que o nomeou, podendo no entanto ser renovado.

SECÇÃO III

Do conselho fiscal

Artigo 27.º

Composição do conselho fiscal

O conselho fiscal é composto por um presidente, dois vogais e um suplente, eleitos pela assembleia geral para um mandato de dois anos.

Artigo 28.º

Competências

O conselho fiscal tem as mesmas atribuições e competências conferidas pela lei ao conselho fiscal das sociedades anónimas.

Artigo 29.º

Reuniões

O conselho fiscal reúne ordinariamente de três em três meses e extraordinariamente sempre que for convocado pelo seu presidente, por dois dos seus membros ou por pedido da direcção.

CAPÍTULO IV

Processo eleitoral

Artigo 30.º

Listas concorrentes

1 — A eleição para os órgãos sociais será feita por escrutínio secreto, sobre listas nominativas globais, que conterão, agrupadamente, os nomes dos candidatos para cada lugar a preencher para a mesa da assembleia geral, para a direcção e para o conselho fiscal, identificando em relação a cada um deles o associado que representará. Cada uma das listas identificará, ainda, o seu representante na comissão eleitoral referida no presente artigo.

2 — Nenhum associado pode ser representado em mais do que um dos órgãos electivos.

3 — As listas de candidaturas para os órgãos associativos podem ser propostas pela direcção ou por um mínimo de cinco associados e enviadas ao presidente da assembleia geral por modo a serem por este recebidas até cinco dias antes da realização da assembleia eleitoral.

4 — Recebidas as listas e verificada a sua regularidade, será constituída uma comissão eleitoral para fiscalizar todo o processo eleitoral, composta pelo presidente da mesa e pelo representante de cada uma das listas concorrentes.

5 — A comissão eleitoral, além de fiscalizar todo o processo de votação, estará presente no acto de apuramento dos resultados para assegurar a mais perfeita igualdade de oportunidades a todas as listas, devendo cada um dos seus componentes presentes subscrever o documento de declaração dos resultados finais.

6 — Todas as competências do presidente da mesa previstas pela presente norma, com as necessárias adaptações, cabem a quem deva exercer as respectivas funções nos casos excepcionais da alínea c) do n.º 3 e do n.º 4 do artigo 17.º

Artigo 31.º

Período de votação

1 — Aberta a assembleia eleitoral, a votação estender-se-á por um período alargado, com termo em determinada hora que será expressa no aviso convocatório, após a qual o presidente da mesa iniciará os procedimentos de apuramento dos resultados.

2 — Este procedimento de votação em período alargado pode ser aplicado, por decisão do presidente da mesa, ao caso de deliberações sobre as matérias da alíneas b), c), d) e g) do n.º 2 do artigo 19.º destes estatutos.

CAPÍTULO IV

Regime financeiro

Artigo 32.º

1 — Constituem receitas da Associação:

- a) As contribuições das associadas, nomeadamente jóias e quotas;
- b) Os juros e rendimentos dos bens que possuir;
- c) Subsídios, donativos ou contribuições que lhe sejam concedidos;
- d) Doações, legados e subvenções;
- e) Os proveitos resultantes de serviços prestados ou de actividades desenvolvidas;
- f) O produto da alienação de publicações, cursos e conferências;
- g) O produto de empréstimos obtidos, previstos em orçamento devidamente aprovado.

2 — O valor das contribuições das associadas será fixado pela assembleia geral.

3 — Constituem despesas da Associação os encargos que esta assumira na prossecução dos objectivos estatutários.

4 — A direcção da APAME elaborará um orçamento anual que orientará as actividades associativas durante o ano a que respeitar, e que deve ser discutido e votado na assembleia geral ordinária de Dezembro do ano anterior.

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

Artigo 33.º

Infracções disciplinares

Constituem infracções disciplinares os actos e comportamento culposos dos associados que violem as suas obrigações estatutárias ou desrespeitem os regulamentos internos da Associação, as deliberações da assembleia geral ou decisões legítimas da direcção.

Artigo 34.º

Sanções disciplinares

As infracções disciplinares são puníveis com as seguintes sanções, segundo a sua gravidade grau de culpa:

- 1.ª Advertência escrita;
- 2.ª Suspensão de direitos e regalias até seis meses;
- 3.ª Expulsão.

Artigo 35.º

Competência disciplinar e defesa do arguido

1 — A aplicação das sanções é da competência da direcção, mas nenhuma sanção será aplicada sem que o associado seja notificado das infracções que lhe são imputadas, concedendo-se-lhe um prazo, não inferior a 10 dias, para sobre as mesmas se pronunciar e apresentar a sua defesa.

2 — Com a defesa poderá o acusado juntar documentos e requerer qualquer outro meio de prova.

3 — Da aplicação das penas previstas nos n.ºs 2 e 3 do artigo anterior cabe recurso para a assembleia geral.

CAPÍTULO VII

Procedimento de alteração dos estatutos e de extinção da Associação

Artigo 36.º

Convocatória da assembleia geral

Para que possa validamente deliberar sobre as matérias previstas pelas alíneas *e)* e *h)* do n.º 2 do artigo 19.º dos estatutos, deve a assembleia geral ser convocada, com explícita indicação do seu objecto, com uma antecedência não inferior a 30 dias, devendo o aviso convocatório ser acompanhado do texto das alterações estatutárias propostas ou do relatório justificativo da proposta de dissolução e liquidação e dele devendo ainda constar o quórum exigido para a assembleia convocada poder deliberar em tais matérias.

Artigo 37.º

Quórum

1 — Relativamente às matérias previstas pelas alíneas *e)* e *h)* do n.º 2 do artigo 19.º dos estatutos, a assembleia só pode apreciar as propostas quando estiverem presentes ou representados pelo menos metade dos associados no pleno gozo dos seus direitos.

2 — Podendo as mesmas propostas ser apreciadas, a deliberação de aprovação da alteração dos estatutos exige a maioria de três quartos dos votos dos associados presentes ou representados; a deliberação de extinção da Associação exige a maioria de três quartos dos votos de todos os associados.

Artigo 38.º

Dissolução e liquidação

1 — Deliberada que seja a dissolução da APAME, a mesma assembleia geral designará os liquidatários, não podendo o património remanescente ser distribuído entre os associados.

2 — Tal património deve ser atribuído às associações de empregadores que tenham maior afinidade com os fins que a APAME se propunha prosseguir.

O Presidente da Mesa da Assembleia Constituinte, *José Luís de Mendonça Mergulhão*.

Registado em 28 de Dezembro de 2010, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 78, a fl. 100 do livro n.º 2.

Associação Industrial do Minho Nulidade parcial

Por sentença proferida em 4 de Novembro de 2010, no âmbito do processo n.º 651/10.5TTBRG, que o Ministério Público moveu contra a Associação Industrial do Minho, que correu termos no 1.º Juízo do Tribunal do Trabalho de Braga, foi declarada a nulidade das disposições constantes do artigo 1.º (na parte em que altera a denominação da ré), do artigo 4.º, n.ºs 1 e 2, e do artigo 7.º, n.º 2, dos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de Agosto de 2009.

ACITOFEB — Associação Comercial e Industrial dos Municípios de Tomar, Ferreira do Zêzere e Vila Nova da Barquinha — Nulidade parcial.

Por sentença proferida em 8 de Novembro de 2010, transitada em julgado em 6 de Dezembro de 2010, no âmbito do processo n.º 406/10.7TTTMR, que correu termos no Tribunal do Trabalho de Tomar, em virtude da acção que o Ministério Público moveu contra a ACITOFEB — Associação Comercial e Industrial dos Municípios de Tomar, Ferreira do Zêzere e Vila Nova da Barquinha, foi declarada a nulidade da menção «ou a entidades públicas» do artigo 34.5 dos estatutos da ré, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de Outubro de 2010, por violar o disposto na alínea *b)* do n.º 1 do artigo 443.º do Código do Trabalho.

II — DIRECÇÃO

ANIA — Associação Nacional dos Industriais de Arroz — Alteração

Eleição em 26 de Abril de 2010 para mandato de três anos.

Direcção

Presidente — Valente Marques, S. A., representada por António Manuel Valente Marques.

1.º vice-presidente — Arrozeiras Mundiarroz, S. A., representada pelo Dr. João Baptista Azevedo de Sousa Alarcão Potier.

2.º vice-presidente — Saludães, S. A., representada por Mário da Silva Coelho.

Associação dos Profissionais de Mediação Imobiliária de Portugal — APEMIP

Eleição em 3 de Novembro de 2010 para mandato de três anos.

Direcção

Presidente — Luís Hilário Fernandes Carvalho Lima, Formal — Sociedade de Mediação Imobiliária, L.^{da}, associada n.º 814.

Vice-presidente (Norte) — Dinis Lino Fraga, Frontal — Sociedade de Mediação Imobiliária, L.^{da}, associada n.º 167.

Vice-presidente (Centro) — José Fernando dos Santos, Chave Dourada — Sociedade de Mediação Imobiliária, L.^{da}, associada n.º 682.

Vice-presidente (Lisboa e Vale do Tejo) — Vítor Manuel Rodrigues Mão de Ferro Patacas, Luís Mendes de Almeida — Mediação Imobiliária, Unipessoal, L.^{da}, associada n.º 72.

Vice-presidente (Sul) — Sérgio Fernando Cabrita Martins, NOVUSMED — Mediação Imobiliária, L.^{da}, associada n.º 1690.

Vice-presidente (assessor) — Vasco José Morgadinho dos Reis, Vasco M. Reis — Mediação Imobiliária, Unipessoal, L.^{da}, associada n.º 2021.

Vogal — Alexandra Marques, IMOTRADE — Sociedade de Mediação Imobiliária, L.^{da}, associada n.º 57.

Suplente (Norte) — João Nuno Magalhães, CB Richard Ellis — Sociedade de Mediação Imobiliária, L.^{da}, associada n.º 376.

Suplente (Centro) — Maria de Fátima Mendes, Nova Fracção — Mediação Imobiliária, L.^{da}, associada n.º 2605.

Suplente (LVT) — Sérgio Transmontano, Service + Portugal Investe — Sociedade de Mediação Imobiliária, Unipessoal, L.^{da}, associada n.º 903.

Suplente (Sul) — João Nogueira, BIP — Bolsa de Imóveis de Portugal — Sociedade de Mediação Imobiliária, L.^{da}, associada n.º 1132.

Suplente — Maria Dulce Silva Guerreiro Reis Ataíde, Dulce Ataíde — Mediação Imobiliária, L.^{da}, associada n.º 990.

Associação Portuguesa de Agências de Meios (APAME)

Eleição pela assembleia constituinte, em 18 de Maio de 2010, para o mandato de dois anos.

Direcção

Presidente — José Pedro Maya Dias Pinheiro, casado, natural de Lisboa, freguesia de Benfica, residente na Rua Fernando Pessoa, 26, Murches, Cascais, titular do bilhete de identidade n.º 6028154, emitido pelos SIC de Lisboa em 6 de Junho de 2006, em representação da sociedade por quotas unipessoal GroupM Publicidade e Advertising, Unipessoal, L.^{da}

Vice-presidente — Alberto Rui de Abreu Pereira, casado, natural de Lisboa, freguesia de Benfica, residente na Rua dos Cedros, lote 15, Barata, Algueirão-Mem Martins, Sintra, titular do bilhete de identidade n.º 5197165, emitido pelos SIC de Lisboa em 4 de Junho de 2003, em representação da sociedade comercial por quotas Brand Connection — Actividades Publicitárias, L.^{da}

Vogais:

José Luís de Mendonça Mergulhão, casado, natural de Lisboa, freguesia de São Sebastião da Pedreira, com domicílio na Avenida do Forte, 6, 3.º, 2.02, Edifício Ramazzotti, Carnaxide, Oeiras, titular do bilhete de identidade n.º 4563685, emitido pelos SIC de Lisboa em 1 de Fevereiro de 2006, em representação da sociedade comercial anónima OMG Portugal, S. A.

André Camarinha Freire de Andrade, casado, natural de Lisboa, freguesia de São Sebastião da Pedreira, com domicílio na Avenida de António Serpa, 36, 7.º, em Lisboa, titular do cartão de cidadão n.º 08415580 9ZZ6, emitido pela República Portuguesa e válido até 6 de Agosto de 2014, em representação da sociedade comercial anónima POWERMÉDIA — Serviços Publicitários, S. A.

Gerardo Mariñas Gonzalez, casado, natural de Espanha, com domicílio na Avenida do Duque de Ávila, 46, 5.º, em Lisboa, titular do documento nacional de identificação n.º 51401250-E, emitido em 22 de Agosto de 2002, pelo Ministério do Interior de Espanha, em representação da sociedade comercial anónima Havas Media — Serviços, S. A.

União de Associações do Comércio e Serviços (UACS)

Eleição em 25 de Novembro de 2010 para mandato de três anos.

Direcção

Presidente — Dr.^a Carla Cristina Hipólito Sá Salsinha, filha de José Dimas Bernardes Salsinha e de Eugénia Maria Carvalho Sá Salsinha, nascida em 27 de Dezembro de 1969, solteira, residente em Lisboa, natural de Lisboa, portadora do bilhete de identidade n.º 9064029, passado pelo arquivo de identificação da Lisboa, representante da firma Eugénia Maria & Filhos, L.^{da}, e da Associação Comercial de Moda.

Vice-presidente — Maria Adelaide Silva, filha de Joaquim Silva e de Sara da Silva, nascida em 6 de Agosto de 1941, divorciada, residente em Lisboa, natural de Santar, portadora do bilhete de identidade n.º 01449534, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, representante da firma Belo Fio de Ouro — Comércio de Ourivesaria

e Relojoaria, L.^{da}, e da Associação dos Comerciantes de Ourivesaria e Relojoaria do Sul.

Directores efectivos:

Dr. António Machado Magalhães, filho de Manuel Joaquim Magalhães e de Deolinda Alves Machado, nascido em 11 de Março de 1948, casado, residente em Almada, natural de Mondim de Basto, portador do bilhete de identidade n.º 2883049, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, representante da firma MAC — Consultores Associados, L.^{da}, e da Associação Portuguesa dos Prestadores de Serviços.

Dr.^a Estela Pereira Raposo, filha de Domingos A. V. G. Pereira e de Rosa Trindade de Almeida Pereira, nascida em 3 de Maio de 1965, casada, residente em Lisboa, natural de Lisboa, portadora do bilhete de identidade n.º 7013496, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, representante da firma Virgínia Azevedo & C.^a, L.^{da}, e da Associação dos Comerciantes de Adornos e Utilidades do Distrito de Lisboa.

Dr. José Almeida Rodrigues, filho de António Rodrigues e Maria dos Anjos Almeida, nascido em 11 de Junho de 1945, casado, residente no Feijó/Almada, natural de Pampilhosa da Serra, portador do bilhete de identidade n.º 02474156, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, representante da firma Central de Bandeiras, L.^{da}, e da Associação Comercial de Moda.

Clotilde Maria Antunes Madeira, filha de Dinis da Silva Madeira e de Celeste Ferreira Antunes Madeira, nascida em 16. de Maio de 1946, divorciada, residente de Lisboa, natural de Lisboa, portadora do bilhete de identidade n.º 1313461, emitido pelo arquivo de identificação de Lis-

boa, representante da firma D. Madeira & C. Fernandes, L.^{da}, e da Associação dos Comerciantes de Adornos e Utilidades do Distrito de Lisboa.

Joaquim Pedro Potier Raposo Pulido Valente, filho de Francisco Manuel Carneiro de Moura Pulido Valente e de Maria da Graça Menezes de Alarcão Potier Raposo Pulido Valente, nascido em 1 de Outubro de 1960, casado, residente em Coruche, natural de Lisboa, portador do bilhete de identidade n.º 05342443, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, representante da firma Horto do Campo Grande, S. A, e da Associação dos Comerciantes de Produtos Hortícolas, Frutas, Flores, Sementes, Plantas, Peixes e Criação do Distrito de Lisboa.

Directores suplentes:

João Frazão Gonçalves Sousa Valles, filho de João Manuel Verdades de Sousa Valles e de Maria Luísa Frazão Gonçalves de Sousa Valles, nascido em 13 de Julho de 1982, solteiro, residente em Lisboa, natural de Lisboa, portador do bilhete de identidade n.º 12143834, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, representante da firma J. Valles, L.^{da}, e da Associação Nacional dos Comerciantes de Equipamentos Científicos, Saúde e Imagem.

Fernando Corujo Pinto Perfeito, filho de Manuel Pinto Perfeito e de Maria da Conceição Corujo, nascido em 21 de Outubro de 1934, viúvo, residente em Lisboa, natural de Albergaria-a-Velha, portador do bilhete de identidade n.º 1506013, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, representante da firma Fernando Corujo Pinto Perfeito e da Associação dos Comerciantes de Adornos e Utilidades do Distrito de Lisboa.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

...

II — ELEIÇÕES

SOPAC — Sociedade Produtora de Adubos Compostos, S. A.

Eleição em 13 e 14 de Dezembro de 2010 para mandato de dois anos.

Efectivos:

João Carlos Pereira Parreira, encarregado, com o bilhete de identidade n.º 434672.

José Manuel Ramos Gomes, especialista, com o bilhete de identidade n.º 2362692.

Mário Jorge Ribeiro Jesus, primeiro-escriturário, com o bilhete de identidade n.º 6089070.

Suplentes:

Francisco Santana Moita, preparador, com o bilhete de identidade n.º 5258942.

João Augusto Alves Santos, chefia nível IV, com o bilhete de identidade n.º 7303047.

José Paulo Nascimento Soares, primeiro-escriturário, com o bilhete de identidade n.º 5083319.

Registado em 27 de Dezembro de 2010, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 116, a fl. 153 do livro n.º 1.

Comissão e Subcomissão de Trabalhadores do Banco Espírito Santo, S. A.

Eleição em 25 de Novembro de 2010 para mandato de quatro anos.

Efectivos da Comissão de Trabalhadores:

João Isidro Matos, bilhete de identidade n.º 5404480.
Carlos Manuel Assunção Gonçalves, bilhete de identidade n.º 2596728.

Cândido Manuel de Magalhães Costa, bilhete de identidade n.º 9291108.

Álvaro Manuel Almeida Ricardo, bilhete de identidade n.º 3964851.

Rute Maria da Silva Martins dos Santos, cartão do cidadão n.º 8784401 0 ZY2.

Raul Marques Pereira dos Santos, bilhete de identidade n.º 3446581.

Alberto Moreira Magalhães, cartão do cidadão n.º 7351033 5 ZZ4.

Manuel José Fernandes Amaral, bilhete de identidade n.º 2649189.

Sónia Catarina Silva Santos Bernardes, cartão do cidadão n.º 10737511 7 ZZ6.

José Manuel Mendes Gonçalves, bilhete de identidade n.º 5491286.

Vítor Domingos Oliveira Neves, bilhete de identidade n.º 5491286.

Efectivos da Subcomissão de Trabalhadores:

Vítor Domingos de Oliveira Neves, bilhete de identidade n.º 5491286.

José António Afonso Rosa, bilhete de identidade n.º 10037495.

Moisés António Monteiro Fernandes, bilhete de identidade n.º 8419756.

Carlos Manuel Reis de Brito, bilhete de identidade n.º 5159012.

Fernando Pimentel Garizo, bilhete de identidade n.º 2589209.

António Galvão, bilhete de identidade n.º 3460138.

Cidália Maria Coelho Mestre, bilhete de identidade n.º 10183372.

Filipa Cláudia Ornelas Diniz, bilhete de identidade n.º 9871633.

Rui Pedro Augusto Rebelo de Brito, bilhete de identidade n.º 7632459.

José Manuel Fonseca C. Carvalho, bilhete de identidade n.º 3004759.

Vítor Manuel de Abreu Ribeiro, bilhete de identidade n.º 5577531.

António José Assunção D. Bento Reis, bilhete de identidade n.º 5209604.

José Luís Seabra Mendes, bilhete de identidade n.º 8174582.

Luís Miguel Hipólito Lino, bilhete de identidade n.º 8543641.

João José de Almeida da Bernarda, bilhete de identidade n.º 4536752.

Sara Maria P. Trindade Lima Alves, bilhete de identidade n.º 7303869.

Registado em 29 de Dezembro de 2010, ao abrigo do artigo 483.º do Código do Trabalho, sob o n.º 117, a fl. 153 do livro n.º 1.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

Câmara Municipal de Meda

Nos termos da alínea *a*) do artigo 183.º do Regulamento anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo STAL — Sindi-

cato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local, ao abrigo do n.º 3 do artigo 182.º do mesmo Regulamento, e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 17 de Dezembro de 2010, relativa à

promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, na Câmara Municipal de Meda:

«Pela presente comunicação a V. Ex.^a, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 182.º do Regulamento anexo à Lei n.º 59/2008 (anexo II), que no dia 10 de Março de 2011 realizar-se-á na autarquia abaixo identificada o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para SHST, conforme disposto no artigo 226.º da supracitada lei:

Autarquia: município de Meda.
Morada: Largo do Município.»

Câmara Municipal da Guarda

Nos termos da alínea *a*) do artigo 183.º do Regulamento anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local, ao abrigo do n.º 3 do artigo 182.º do mesmo Regulamento, e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 17 de Dezembro de 2010, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da Câmara Municipal da Guarda.

«Pela presente comunicação a V. Ex.^a com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 182.º do Regulamento anexo à Lei n.º 59/2008 (anexo II), que no dia 10 de Março de 2011, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST conforme disposto no artigo 226.º da supracitada:

Autarquia: município da Guarda.
Morada: Praça do Município.»

Câmara Municipal de Celorico da Beira

Nos termos da alínea *a*) do artigo 183.º, do Regulamento anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local, ao abrigo do n.º 3 do artigo 182.º, do mesmo Regulamento, recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 17 de Dezembro de 2010, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Celorico da Beira:

«Pela presente comunicação a V. Ex.^a com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 182.º do Regulamento anexo à Lei n.º 59/2008 (anexo II) que no dia 10 de Março de 2011 realizar-se-á na autarquia abaixo identificada o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST conforme disposto no artigo 226.º da supracitada lei:

Autarquia: Câmara Municipal de Celorico da Beira.
Morada: Rua de Sacadura Cabral.»

Câmara Municipal de Almada

Nos termos da alínea *a*) do artigo 183.º do Regulamento anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local — STAL, ao abrigo do n.º 3 do artigo 182.º do mesmo Regulamento, e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 21 de Dezembro de 2010, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Almada.

«O Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local — STAL, pessoa colectiva n.º 500912742, com sede na Rua de D. Luís I, 20, F, 1249-126 Lisboa, através das suas estruturas representativas — Comissão Sindical das Autarquias do Concelho de Almada, vai promover a eleição dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho.

Nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 182.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro (diploma que aprova o regime do contrato de trabalho em funções públicas), procedemos ao cumprimento do mesmo, efectuando a comunicação aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral (Ministério da Administração Pública e Ministério do Trabalho), e à entidade empregadora pública (município de Almada).

Mais se comunica que a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho realizar-se-á dia 28 de Março de 2011.»

Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Almada

Nos termos da alínea *a*) do artigo 183.º do Regulamento anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local — STAL, ao abrigo do n.º 3 do artigo 182.º do mesmo Regulamento, e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 28 de Dezembro de 2010, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho nos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Almada:

«Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local — STAL, pessoa colectiva n.º 500912742, com sede em Rua de D. Luís I, 20, F, 1249-126 Lisboa, através das suas estruturas representativas — Comissão Sindical dos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Almada, vai promover a eleição dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho.

Nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 182.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro (diploma que aprova o regime do contrato de trabalho em funções públicas), procedemos ao cumprimento do mesmo, efectuando a comunicação aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral (Ministério da Administração Pública e Ministério do Trabalho), e à entidade empregadora pública Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Almada.

Mais se comunica que a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho realizar-se-á dia 22 de Março de 2011.»

Prio Biocombustíveis, S. A.

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pela empresa Prio Biocombustíveis, S. A., ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supra-referida, e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 23 de Dezembro de 2010, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho:

«Nos termos e para efeitos do n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, os colaboradores signatários informam V. Ex.^a que vão levar a efeito a eleição dos representantes dos trabalhadores na área de saúde e segurança no trabalho (SST) da empresa com sede sita na Zona Industrial de Oliveira de Frades, apartado 17, 3684-001 Oliveira de Frades, e unidade industrial no Terminal de Granéis Líquidos, Porto de Aveiro, 3834-907 Aveiro, no dia 21 de Março de 2011.»

(Seguindo-se as assinaturas de 22 trabalhadores.)

MULTIFLOW — Produtos de Higiene e Limpeza, S. A.

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia, Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 23 de Dezembro de 2010, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de Setembro, que no dia 24 de Março de 2011 realizar-se-á na empresa abaixo identificada o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009:

MULTIFLOW — Produtos de Higiene e Limpeza, S. A.;
Morada: Estrada Nacional n.º 10, Sobralinho, 2619-531 Sobralinho.»

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

CALBRITA — Sociedade de Britas, S. A.

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a Segurança e Saúde no Trabalho da empresa CALBRITA — Sociedade de Britas, S. A., realizada em 9 de Dezembro de 2010, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, 22 de Outubro de 2010.

Efectivos:

Paulo Jorge Santos Silva Pereira, bilhete de identidade n.º 103178775, de 4 de Maio de 2007, do Arquivo de Lisboa.

Abílio da Conceição Nunes, cartão de cidadão n.º 11922364, do Arquivo de Lisboa.

João Carlos Domingos David, bilhete de identidade n.º 9338277, de 15 de Novembro de 2006, do Arquivo de Lisboa.

Suplentes:

Bruno Miguel da Cunha Raimundo, bilhete de identidade n.º 12381908, de 22 de Março de 2010, do Arquivo Lisboa.

António Custódio Camilo Franco, bilhete de identidade n.º 9799401, de 23 de Fevereiro de 2006, do Arquivo de Lisboa.

Alexandre Carlos da Silva R. Honrado, bilhete de identidade n.º 11896565, de 11 de Novembro de 2007, do Arquivo de Lisboa.

Registado em 21 de Dezembro de 2010, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 110, a fl. 49 do livro n.º 1.

POLO — Produtos Ópticos, S. A.

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a Segurança e Saúde no Trabalho da empresa POLO — Produtos Ópticos, S. A., realizada em 10 de Dezembro de 2010, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, 29 de Setembro de 2010.

Efectivos:

Carlos Lourenço Correia Vasques Teixeira, bilhete de identidade n.º 7858631, de 5 de Fevereiro de 2003, do Arquivo de Vila Real.

Jaime Penelas Teixeira, bilhete de identidade n.º 08672389, de 31 de Março de 2009, do Arquivo de Vila Real.

Suplentes:

Carlos Manuel Rodrigues, bilhete de identidade n.º 03016951, de 26 de Dezembro de 2008, do Arquivo de Vila Real.

Maria Amélia Lopes Taveira, bilhete de identidade n.º 3928547, de 31 de Julho de 2001, do Arquivo de Vila Real.

Registado em 21 de Dezembro de 2010, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 109, a fl. 49 do livro n.º 1.

Hydro Portalex, S. A.

Eleição realizada em 30 de Novembro de 2010.

Efectivos:

Luís Lusio Gomes Rosa, bilhete de identidade n.º 4576893, emitido em 24 de Fevereiro de 2005 pelo arquivo de Lisboa.

Aníbal Dinis Pereira Silva Ferreira, bilhete de identidade n.º 9507338, emitido em 14 de Setembro de 2005 pelo arquivo de Lisboa.

Fontes Calunga João Mateus, F82088F41, emitido em 18 de Maio de 2010, PA Reboleira.

Suplentes:

Nuno Manuel Alves de Sousa Martins, bilhete de identidade n.º 5053692, emitido em 4 de Junho de 2008.

Sónia Assunção Marques, bilhete de identidade n.º 11277148, emitido em 26 de Abril de 2006 pelo arquivo de Lisboa.

Joaquim da Conceição Azevedo, cartão único n.º 03940912, emitido em Lisboa.

Registado em 22 de Dezembro de 2010, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 111, a fl. 50 do livro n.º 1.

CELTEJO — Empresa de Celulose do Tejo, S. A.

Eleição realizada em 29 de Novembro de 2010.

Efectivos:

José Manuel Dinis Heitor, bilhete de identidade n.º 5445455, emitido em Castelo Branco.

Nuno Miguel Marques Rodrigues, cartão do cidadão n.º 10819141, emitido em Castelo Branco.

Manuel Alberto Rodrigues Oliveira, cartão do cidadão n.º 5078119, emitido em Castelo Branco.

Suplentes:

Rui Miguel Afonso Martins, cartão do cidadão n.º 10336739, emitido em Castelo Branco.

Francisco Manuel Fernandes Balau, cartão do cidadão n.º 11987502, emitido em Castelo Branco.

João José Tavares de Almeida, cartão do cidadão n.º 9883721, emitido em Castelo Branco.

Registado em 22 de Dezembro de 2010, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 112, a fl. 50 do livro n.º 1.

MONDEJO 2 — Energias e Construções, S. A.

Eleição realizada em 29 de Novembro de 2010.

Efectivos:

Fábio Rodrigo de Almeida G. Martins, bilhete de identidade n.º 13181118, emitido em 15 de Abril de 2008 pelo arquivo de Santarém.

Suplente:

Rui Manuel Magalhães da Rocha, bilhete de identidade n.º 10819672, emitido em 15 de Abril de 2008.

Registado em 22 de Dezembro de 2010, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 113, a fl. 50 do livro n.º 1.

Eusébios & Filhos, S. A.

Eleição realizada em 25 de Novembro de 2010.

Efectivos:

Abílio José Fernandes Pinheiro.

Alexandre Manuel Almeida Gomes.

João Silva Vieira.

Pedro Manuel da Mota Peixoto Lopes.

Suplentes:

Avelino Vieira Costa.

Carlos Joaquim Vales Silva.

Manuel João Gil Carvalho.

Sandra Fonseca Pereira.

Registado em 27 de Dezembro de 2010, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 114, a fl. 50 do livro n.º 1.

