



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 coletivo entre a ANCAVE - Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e o SETAA - Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas 3845
- Portaria de extensão das alterações dos contratos coletivos entre a AIBA - Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a COFESINT - Confederação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes e entre a mesma associação de empregadores e o SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal e outros (pessoal fabril, de apoio e manutenção) 3847

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança e outras e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços - Revisão global 3848
- Contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - Alteração salarial e outras/texto consolidado 3859
- Contrato coletivo entre a ACRAL - Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros - Alteração salarial e outras 3873
- Acordo de empresa entre a Carl Zeiss Vision Portugal, SA e a FEVICOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - Alteração salarial e outras 3875

- Acordo de empresa entre a SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA e o Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outros - Alteração	3878
- Acordo de empresa entre a TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - Alteração	3879
- Acordo de empresa entre a TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA e o SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca - Alteração	3880
- Acordo de empresa entre a TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA e o Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante - Alteração	3881
- Acordo de empresa entre a TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA e o SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra - Alteração	3882
- Acordo de empresa entre a TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA e o SITRA - Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - Alteração	3883
- Acordo de empresa entre a PROMETRO, SA e o Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários - SINFB - Alteração salarial e outras	3884
- Acordo de empresa entre a PROMETRO, SA e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário - Alteração salarial e outras	3886
- Contrato coletivo entre a APIFARMA - Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica e a FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas e outro - Integração em níveis de qualificação	3889
- Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a COFESINT - Confederação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - Integração em níveis de qualificação	3890
- Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - Integração em níveis de qualificação	3890
- Acordo de empresa entre o CICCOPN - Centro de Formação Profissional da Indústria da Construção Civil e Obras Públicas do Norte e o STFPSN - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte - Integração em níveis de qualificação	3891

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

- Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Transportes e Indústria - SINTTI - Alteração	3892
---	------

II – Direção:

- Sindicato da Indústria e Comércio Petrolífero - SICOP	3901
- FSIB - Federação dos Sindicatos Independentes da Banca	3901
- Sindicato XXI - Associação Sindical dos Trabalhadores Administrativos, Técnicos e Operadores dos Terminais de Carga Contentorizada do Porto de Sines	3901
- Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro	3902

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- Associação Empresarial de Viana do Castelo - Alteração	3905
- Associação Portuguesa de Bancos - Alteração	3911
- Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA - Alteração	3911

II – Direção:

- Associação Portuguesa de Bancos - Substituição	3918
--	------

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

- CERCIPÓVOA - Cooperativa de Educação e Reabilitação de Cidadãos Inadaptados, CRL - Constituição	3918
- Lógica - Sociedade Gestora do Parque Tecnológico de Moura, EM, SA - Nulidade parcial	3927

II – Eleições:

- CERCIPÓVOA - Cooperativa de Educação e Reabilitação de Cidadãos Inadaptados, CRL	3928
--	------

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- Kathrein Automotive Portugal, L. ^{da}	3928
- Preh Portugal, L. ^{da}	3928

II – Eleição de representantes:

- Ornimundo - Comércio de Animais e Plantas, SA	3929
---	------

Aviso: Alteração do endereço eletrónico para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego*

O endereço eletrónico da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego* passou a ser o seguinte: dsrct@dgerss.pt

De acordo com o Código do Trabalho e a Portaria n.º 1172/2009, de 6 de outubro, a entrega em documento eletrónico respeita aos seguintes documentos:

- a) Estatutos de comissões de trabalhadores, de comissões coordenadoras, de associações sindicais e de associações de empregadores;
- b) Identidade dos membros das direcções de associações sindicais e de associações de empregadores;
- c) Convenções colectivas e correspondentes textos consolidados, acordos de adesão e decisões arbitrais;
- d) Deliberações de comissões paritárias tomadas por unanimidade;
- e) Acordos sobre prorrogação da vigência de convenções coletivas, sobre os efeitos decorrentes das mesmas em caso de caducidade, e de revogação de convenções.

Nota:

- A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com sábados, domingos e feriados.
- O texto do cabeçalho, a ficha técnica e o índice estão escritos conforme o Acordo Ortográfico. O conteúdo dos textos é da inteira responsabilidade das entidades autoras.

SIGLAS

- CC** - Contrato coletivo.
- AC** - Acordo coletivo.
- PCT** - Portaria de condições de trabalho.
- PE** - Portaria de extensão.
- CT** - Comissão técnica.
- DA** - Decisão arbitral.
- AE** - Acordo de empresa.

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 coletivo entre a ANCAVE - Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e o SETAA - Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas

As alterações do contrato coletivo entre a ANCAVE - Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e o SETAA - Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2014, abrangem as relações de trabalho entre a associação de empregadores subscritora e os trabalhadores ao seu serviço que no território nacional exerçam a atividade de abate, desmancha, corte, preparação e qualificação de aves, bem como a sua transformação e comercialização (CAE 10120).

As partes signatárias requereram a extensão das alterações da convenção na área da sua aplicação a todas as empresas que se dediquem à mesma atividade não filiadas na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu

serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas, não representados pela associação sindical outorgante, de acordo com as alíneas *a)* e *b)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

No setor de atividade, no âmbito geográfico, pessoal e profissional de aplicação pretendido na extensão, os elementos disponíveis nos Quadros de Pessoal de 2012 indicam que a parte empregadora subscritora da convenção tem ao seu serviço 90,2 % dos trabalhadores.

Considerando que a convenção atualiza a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial. Segundo os Quadros de Pessoal de 2012, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão, inferiores às retribuições

convencionadas, representa um acréscimo nominal na ordem dos 1,3 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

A retribuição do grupo VIII da tabela salarial prevista no anexo I da convenção é inferior à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objeto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, a referida retribuição apenas é objeto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

A convenção atualiza, ainda, de entre as prestações de conteúdo pecuniário, o valor do subsídio de frio, onde se verifica um acréscimo de 2 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto desta prestação. Considerando a finalidade da extensão e que a mesma prestação foi objeto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

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

A anterior extensão do contrato coletivo não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e trabalhadores filiados no Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul, pelo que a presente extensão também não abrange os mesmos trabalhadores, uma vez que que no setor de atividade abrangido pela convenção existem outros contratos coletivos celebrados com a mesma associação de empregadores e que, de acordo com o artigo 515.º do Código do Trabalho, a portaria de extensão só pode ser emitida na falta de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos 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 31, de 22 de agosto de 2014, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nos termos do número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas na convenção, nomeadamente o critério da representatividade previsto na subalínea *i*) da alínea *c*) do número 1 da RCM promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Assim:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Empre-

go, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a ANCAVE - Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e o SETAA - Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2014, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem às atividades de abate, desmancha, corte, preparação e qualificação de aves, bem como à sua transformação e comercialização e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que prossigam as atividades mencionadas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

2- As retribuições da tabela salarial inferiores à retribuição mínima mensal garantida apenas são objeto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

3- A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e trabalhadores filiados no Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul.

4- Não são objeto 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 as prestações de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês da publicação da presente portaria.

Lisboa, 27 de outubro de 2014 - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix de Oliveira*.

Portaria de extensão das alterações dos contratos coletivos entre a AIBA - Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a COFESINT - Confederação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes e entre a mesma associação de empregadores e o SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal e outros (pessoal fabril, de apoio e manutenção)

As alterações dos contratos coletivos entre a AIBA - Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a COFESINT - Confederação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes e entre a mesma associação de empregadores e o SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal e outros (pessoal fabril, de apoio e manutenção), publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2014 e n.º 26, de 15 de julho de 2014, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem ao fabrico industrial de bolachas e de outros produtos alimentares a partir de farinhas e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes requereram a extensão das alterações das convenções a todas as empresas que, na área de aplicação das convenções se dediquem à mesma atividade, não filiadas na associação de empregadores outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias nela previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes, de acordo com as alíneas a) e b) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

No setor de atividade, no âmbito geográfico, pessoal e profissional de aplicação pretendido na extensão, os elementos disponíveis nos Quadros de Pessoal de 2012 indicam que a parte empregadora subscritora das convenções tem ao seu serviço 62 % dos trabalhadores.

Considerando que as convenções atualizam as tabelas salariais e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais.

Segundo os Quadros de Pessoal de 2012, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão, inferiores às retribuições convencionadas, representa um acréscimo nominal na ordem dos 1,2 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

As convenções atualizam, ainda, de entre as prestações de conteúdo pecuniário, o valor do subsídio de alimentação, onde se verifica um acréscimo de 1,4 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto desta prestação.

Considerando a finalidade da extensão e que a mesma prestação foi objeto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

Não obstante as convenções se aplicarem ao fabrico industrial de bolachas e de outros produtos alimentares a partir de farinhas, a presente extensão abrange exclusivamente o fabrico industrial de bolachas, a exemplo das extensões anteriores, em virtude das restantes atividades serem representadas por outras associações de empregadores e estarem abrangidas por convenções próprias.

Tendo em consideração que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos procede-se, conjuntamente, à extensão.

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

Embora as convenções tenham área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2014, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados. Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nos termos do número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas na convenção, nomeadamente o critério da representatividade previsto na subalínea i) da alínea c) do número 1 da RCM promove-se a extensão das alterações dos contratos coletivos em causa.

Assim:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos coletivos entre a AIBA - Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a COFESINT - Confederação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes e entre a mesma associação de empregadores e o SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal e outros (pessoal fabril, de apoio e manutenção), publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2014 e n.º 26, de 15 de julho de 2014, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem ao fabrico industrial de bolachas e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores que exercem a atividade económica referida na alínea anterior filiados na associação de empregadores outorgante e trabajado-

res ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- Não são objeto de extensão as disposições 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- As tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniária previstas nas convenções produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês da publicação da presente portaria.

Lisboa, 27 de outubro de 2014 - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix de Oliveira*.

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança e outras e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços - Revisão global

Cláusula prévia

O CCT para o comércio de Bragança (Retalhista), celebrado entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança e outras, e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 10 de 15 de Março de 2010, alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 25, de 8 de Julho de 2011, e última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2013.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1- A presente convenção colectiva de trabalho adiante designada CCT abrange, por um lado, as empresas que se dedicam à actividade comercial e ou prestação de serviços, designadamente dos CAE 45401, 46 e 47, filiadas na Associação Comercial, Industrial e Serviços de Bragança, na Associação Comercial e Industrial de Mirandela e Associação Comercial e Industrial de Macedo de Cavaleiros e, por outro, os trabalhadores representados pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, qualquer que seja o seu local de trabalho.

2- O presente CCT abrange todo o distrito de Bragança, e as tabelas de remuneração mínimas mensais e demais cláusulas de natureza pecuniária vigoram entre 1 de Janeiro de 2014 e 31 de Dezembro de 2014.

3- O âmbito profissional é o constante do anexo II.

4- Os outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao

Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento do depósito deste CCT e das subsequentes alterações, o respectivo regulamento de extensão a todos os trabalhadores e a todas as empresas que desenvolvem actividade de comércio a retalho e ou prestação de serviços, não filiadas nas associações outorgantes.

5- Este CCT abrange 521 empresas e 1123 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

(Vigência e denúncia)

1- O presente CCT entra em vigor a partir do quinto dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária têm um período de vigência máxima de 12 meses e produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano, podendo ser denunciada, por iniciativa de qualquer das partes, a partir de 1 de Outubro.

O restante clausulado tem um período de vigência de 24 meses após a sua publicação e até ser substituído por um novo.

3- A tabela salarial que resultar da denúncia efectuada nos termos do número anterior produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2014.

4- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes decorridos 9 meses sobre a entrada em vigor da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária e 20 meses para o restante clausulado.

5- Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito, por escrito, à parte contrária acompanhada de proposta de alteração.

6- Decorridos os prazos mínimos fixados para a denúncia, esta é possível a qualquer momento, permanecendo aplicáveis a todas as disposições desta cláusula quando haja prorrogação da vigência do acordo.

7- A parte destinatária da proposta deve responder, por escrito, no decurso dos trinta dias imediatos, contados a partir da data da recepção daquela.

8- Presume-se, sem possibilidade de prova em contrário, que as contrapartes que não apresentem contrapostas

aceitem o proposto; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

9- As negociações devem iniciar-se nos dez dias seguintes à apresentação da resposta à proposta de revisão do contrato.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

(Carreiras profissionais)

As categorias profissionais abrangidas pelo presente CCT são as que se inscrevem e definem no anexo I.

Cláusula 4.^a

(Atribuição de categorias)

A atribuição de categorias profissionais a que se refere a cláusula anterior será feita de harmonia com as funções efectivamente desempenhadas ou que lhes competirem.

Cláusula 5.^a

(Condições de admissão)

1- As idades mínimas para admissão ao serviço das entidades patronais abrangidas por este contrato são as seguintes:

- a) Para os trabalhadores de escritório - 18 anos;
- b) Para os restantes trabalhadores - 16 anos.

2- As habilitações mínimas exigíveis para a admissão de empregados ao abrigo deste contrato são as seguintes:

- a) Para os profissionais de escritório - o curso geral do comércio ou equivalente;
- b) Para as restantes categorias - o ciclo preparatório ou equivalente.

§ único - A aplicação do disposto nesta cláusula não é obrigatória para os indivíduos que tenham completado a escolaridade obrigatória ou que à entrada em vigor deste contrato já tenham desempenhado essas funções.

3- Aos trabalhadores admitidos para o escritório com 18 ou mais anos de idade ser-lhes-á atribuída, pelo menos, a categoria de estagiário do 1.º ano; com 20 ou mais anos de idade ser-lhes-á atribuída, pelo menos, a categoria de assistente administrativo de 3.^a

4- Aos trabalhadores admitidos para o balcão com 18 ou mais anos de idade ser-lhes-á atribuída, pelo menos, a categoria de caixeiro-ajudante do 1.º ano; com 21 ou mais anos de idade ser-lhes-á atribuída, pelo menos, a categoria de terceiro caixeiro.

Cláusula 6.^a

(Período experimental)

1- Os trabalhadores consideram-se em regime experimental durante os dias que a lei determine, a contar da data de admissão, durante os quais qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem qualquer indemnização.

2- O período experimental não tem carácter obrigatório, podendo as empresas proceder à admissão de pessoal com

dispensa total ou parcial da sua utilização.

3- Quando se verificar a admissão efectiva de qualquer trabalhador, a entidade patronal pode, se assim o entender, comunicar o facto ao sindicato.

Cláusula 7.^a

(Admissão para efeitos de substituição)

A admissão de qualquer trabalhador para efeito de substituição temporária será feita por contrato a termo nos termos da lei vigente.

Cláusula 8.^a

(Estágio e acesso)

1- Os trabalhadores administrativos, ao atingirem 18 anos de idade ou dois anos de permanência na categoria, ascenderão, pelo menos, à categoria de estagiário do 1.º ano.

2- Os estagiários, após dois anos de estágio ou de 21 anos de idade, serão promovidos a assistentes administrativos III.

3- Os assistentes administrativos III ascenderão a assistentes administrativos II, após três anos de permanência naquela categoria.

4- Os assistentes administrativos II, ascenderão a assistentes administrativos I após três anos de permanência naquela categoria.

5- Os caixeiros-ajudantes serão obrigatoriamente promovidos a terceiros-caixeiros logo que completarem três anos de permanência na categoria ou 20 anos de idade.

6- Os terceiros-caixeiros ascenderão a segundos-caixeiros após três anos de permanência naquela categoria.

7- Os segundos-caixeiros ascenderão a primeiros-caixeiros após três anos de permanência naquela categoria.

8- Os trabalhadores que se encontrem no serviço militar durante o tempo obrigatório terão direito a todas as promoções que lhes caberiam se estivessem ao serviço ininterruptamente.

Cláusula 9.^a

(Quadro de pessoal)

A organização do quadro de pessoal é da competência das entidades patronais, observadas que sejam as regras constantes deste contrato.

Cláusula 10.^a

(Relações nominais)

1- As entidades patronais ficam obrigadas a organizar e a remeter, nos termos e prazos legais, um quadro do pessoal ao seu serviço, agrupado por estabelecimentos e dentro deste por categorias, do qual constem os seguintes elementos em relação a cada trabalhador: nome completo, número de sócio do sindicato e de inscrição na Segurança Social, data de nascimento, admissão e última promoção, categoria, ordenado e habilitações literárias.

2- A situação dos trabalhadores impedidos por doença, serviço militar ou outros e menores constará obrigatoriamente no respectivo mapa e relação.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das empresas

Cláusula 11.^a

(Deveres das empresas)

São deveres das empresas:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Conservar o local de trabalho em boas condições de salubridade e higiene e, bem assim, a conveniente ventilação e iluminação do mesmo;
- c) Acatar as deliberações das comissões paritárias em matéria da sua competência;
- d) Prestar às comissões paritárias, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;
- e) Facultar, sem prejuízo da remuneração, aos empregados que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou particular o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes, nos termos da legislação em vigor, a assistência às aulas, ficando os profissionais nas referidas condições dispensados dos prolongamentos de horário de trabalho. À entidade patronal serão comunicados pelo empregado, logo que possível, os horários de exame e das aulas, podendo aquela solicitar do estabelecimento de ensino a confirmação da assiduidade do empregado;
- f) Dispensar os trabalhadores que sejam dirigentes, delegados sindicais ou membros de comissões paritárias, desde que justificados pelo sindicato, com um dia de antecedência ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltar;
- g) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores e, sempre que lhes tiverem de fazer observação ou admoestação, que lhe sejam feitas de forma a não ferir a sua dignidade;
- h) Não interferir na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço;
- i) Facilitar a actividade das comissões de trabalhadores e dos delegados sindicais dentro da empresa, não se opondo à fixação ou distribuição de comunicados emitidos pelo sindicato;
- j) Nas empresas ou unidade de produção com mais de 150 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções;
- l) Assegurar aos corpos gerentes do sindicato, para o exercício das suas funções, um crédito de quatro dias por mês e aos delegados sindicais na empresa, para os mesmos fins, um crédito de um dia por mês;
- m) Enviar a quotização sindical mensalmente aos sindicatos, até ao dia 15 de cada mês, desde que o trabalhador declare a sua vontade em descontar para o sindicato.

Cláusula 12.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Tratar com urbanidade a entidade patronal, os superio-

res hierárquicos e o público e sempre de forma a não ferir a sua dignidade;

- b) Velar pela conservação e boa utilização do material ou produtos que lhe sejam confiados pela entidade patronal;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro do local de trabalho;
- d) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e nas normas que o regem;
- e) Cumprir as disposições sobre higiene e segurança no trabalho;
- f) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas;
- g) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- h) Tratando-se de profissionais com funções de chefia, tratar os seus subordinados com correcção e justiça, respeitando a sua dignidade quando tiverem de admoestá-los;
- i) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos que não sejam expressamente autorizados a revelar, não praticando qualquer acto que prejudique ou possa vir a prejudicar a entidade patronal, nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com esta;
- j) Acatar as deliberações das comissões paritárias em matéria da sua competência.

Cláusula 13.^a

(Garantias dos trabalhadores)

É exclusivamente vedado às entidades patronais:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas regalias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa deste 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 remuneração ou baixar a categoria dos trabalhadores;
- d) Transferir os trabalhadores para outra localidade de trabalho, excepto havendo acordo do trabalhador;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços da entidade patronal ou das pessoas por ela indicadas;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador com a intenção de o prejudicar;
- g) Exigir do pessoal actividade manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais e possibilidades físicas e intelectuais ou que implique infracção deste contrato ou da lei em geral.

Cláusula 14.^a

(Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objecto deste contrato)

- 1- O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.
- 2- Salvo estipulação em contrário, a entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

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

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 15.^a

(Horário de trabalho)

1- O período de trabalho semanal não poderá ser superior a quarenta horas, de segunda-feira a sábado, às 13 horas, para os trabalhadores do comércio e a trinta e sete horas e meia para os trabalhadores de escritório de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo dos períodos de menor duração que já estejam a ser praticados.

2- O trabalho terá de ser prestado entre as 7 horas e as 20 horas, não podendo o intervalo para almoço ser inferior a uma hora nem superior a duas.

3- O descanso obrigatório coincidirá sempre com o domingo.

4- Para os trabalhadores admitidos após a entrada em vigor do contrato colectivo de trabalho, o dia de descanso suplementar será gozado rotativamente de segunda-feira a sábado, sem prejuízo do estipulado no número 1 desta cláusula.

5- Os trabalhadores que até à data de entrada em vigor do presente contrato gozem como descanso complementar o sábado à tarde, a partir das 13 horas, manterão este regime de descanso semanal.

6- Qualquer alteração ao regime previsto no número 5 desta cláusula carece do prévio acordo escrito do trabalhador interessado.

7- O trabalho prestado no período de sábado à tarde dará direito, para além da remuneração, a um subsídio de 14,00 € por cada sábado de tarde de trabalho prestado.

Cláusula 16.^a

(Trabalho suplementar)

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

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

3- Em regra, cada trabalhador não poderá prestar mais de cento e vinte horas de trabalho suplementar por ano.

Cláusula 17.^a

(Remuneração do trabalho suplementar)

A prestação de trabalho suplementar confere ao trabalhador os acréscimos previstos no código do trabalho.

Cláusula 18.^a

(Trabalho nocturno)

1- Considera-se trabalho nocturno o prestado no período

que decorre entre as 21 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2- A retribuição de trabalho nocturno será acrescida de 25 % relativamente à retribuição normal.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 19.^a

(Retribuições mínimas)

1- As retribuições certas mínimas auferidas pelos trabalhadores serão as constantes do anexo II e serão pagas mensalmente.

2- A fórmula a considerar no cálculo de horas simples, para efeitos de remuneração do trabalho suplementar, diurno e nocturno, é a seguinte:

$$\text{(Remuneração mensal x 12)} / \text{(Horas de trabalho semanal x 52)}$$

3- A fórmula a considerar para cálculo do valor diário é a seguinte:

$$\text{Remuneração mensal} / 30$$

4- É inteiramente vedado às entidades patronais, seja a que título for, reter em seu poder os vencimentos dos seus trabalhadores.

Cláusula 20.^a

(Subsídio de alimentação)

As empresas obrigam-se a participar com um subsídio de alimentação de montante nunca inferior a 4,50 € em numerário ou senha por cada dia completo de trabalho.

Cláusula 21.^a

(Retribuição de funções inerentes a diversas categorias)

Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a diversas categorias, receberá o ordenado estipulado para a mais elevada, desde que a exerça com maior predominância.

Cláusula 22.^a

(Substituição temporária)

Sempre que um trabalhador substitua outro em categoria superior e por períodos que ultrapassem 30 dias sucessivos, passará a receber o salário correspondente ao exercício dessa categoria enquanto se mantiver a ausência do substituído.

Cláusula 23.^a

(Forma e tempo de cumprimento)

1- As entidades patronais deverão entregar aos trabalhadores no acto de pagamento dos ordenados um recibo, donde constem os seguintes elementos: nome completo, número de inscrição na instituição de previdência, período a que a retribuição corresponde, descrição das importâncias a trabalho extraordinário e trabalho em dias de descanso semanal e feriados, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

2- O pagamento será obrigatoriamente efectuado até ao último dia útil de cada mês.

Cláusula 24.^a

(Subsídio de Natal)

1- Os trabalhadores terão direito a receber por ocasião do Natal uma retribuição complementar nunca inferior a um mês de ordenado.

2- O cumprimento do estipulado no número anterior deverá ser efectuado até ao dia 15 de Dezembro, inclusive.

3- No caso de ainda não ter um ano de serviço, o trabalhador receberá um subsídio correspondente à proporcionalidade do número de meses de serviço.

4- Cessando o contrato, este subsídio será pago em proporção dos meses de serviço prestado.

Cláusula 25.^a

(Diuturnidades)

1- Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de 10 % sobre a tabela do anexo II deste contrato por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de três diuturnidades.

2- As diuturnidades previstas no ponto 1 desta cláusula só produzem efeitos a trabalhadores admitidos até 1 de Maio de 1975, sem prejuízo das diuturnidades vencidas a 31 de Dezembro de 2010.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 26.^a

(Descanso semanal e feriados)

1- São considerados feriados, equiparados para todos os efeitos a descanso semanal, com direito a remuneração por inteiro, os dias seguintes:

- 1 de Janeiro;
- Terça-Feira de Carnaval;
- Sexta-Feira Santa ou Segunda-Feira de Páscoa;
- 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;

Feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado ou, não havendo este, um outro dia, tendo em conta razões de tradição local.

2- Nos dias 24 e 31 de Dezembro, quando coincidirem ao sábado, pelo trabalho prestado, no segundo período, observar-se-á um dia de descanso obrigatório a gozar na primeira semana de Janeiro, salvo acordo expresso entre as partes.

3- Em referência ao dia 24 (segundo período), os traba-

lhadores que necessitem de se deslocar do seu domicílio habitual para passarem com os familiares a quadra de Natal serão dispensados destes serviços desde que devidamente o justifiquem.

Cláusula 27.^a

(Férias)

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito às férias previstas no código de trabalho.

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

3- No caso de admissão, desde que ocorra no 1.º semestre, após seis meses de trabalho efectivo, os trabalhadores terão direito a um período de férias de 2 dias úteis por cada mês de trabalho, até ao limite de 20 dias.

4- Antes do início das férias, os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato receberão das entidades patronais a remuneração correspondente aos períodos de férias que tenham direito, nos termos dos números anteriores, bem como um subsídio de montante igual à retribuição.

5- O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano subsequente.

6- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa, em caso de desentendimento, deve a entidade patronal marcá-la de acordo com a lei vigente.

7- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa e vivam em economia comum deverá ser concedido em princípio o gozo simultâneo de férias.

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

9- No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ao serviço.

10- Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que se verifique serão gozados no 1.º semestre do ano imediato.

11- É nulo o acordo que importe renúncia ao gozo de férias ou à substituição por remuneração suplementar ou por qualquer outra vantagem.

12- Cessando o contrato, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente aos períodos de férias vencidos e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição de um período de férias proporcional e respectivo subsídio ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

13- Antes do início das férias e em conjunto com a remuneração correspondente a entidade patronal pagará aos tra-

balhadores um subsídio equivalente aos dias de férias concedidos.

Cláusula 28.^a

(Faltas)

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.

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

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

Cláusula 29.^a

(Tipos de faltas)

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, não separado de pessoas e bens, ou parentes afins no 1.º grau de linha recta, durante cinco dias consecutivos;

c) As motivadas por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, durante dois dias consecutivos;

d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadmissíveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;

e) As motivadas por prestação de provas em estabelecimentos de ensino;

f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

g) Por ocasião do parto da mulher, durante cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho;

h) As prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3- Aplica-se o disposto na alínea c) do número anterior ao falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores.

4- Nos casos dos números 2 e 3, as referidas faltas não implicam perda de retribuição, com excepção do disposto na alínea d) no número 2, sem prejuízo do disposto na alínea f) da cláusula 12.^a

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

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

7- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

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

9- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números 2 e 3.

10- A entidade patronal pode descontar na remuneração do trabalhador a importância correspondente aos dias que faltou ao trabalho injustificadamente ou, se o trabalhador assim o preferir, diminuir de igual número de dias o período de férias, salvo o disposto no número seguinte.

11- O período de férias não pode, porém, em qualquer hipótese ser reduzido a menos de dois terços do fixado na cláusula 26.^a

Cláusula 30.^a

(Impedimentos prolongados)

Os impedimentos prolongados serão regulamentados nos termos da lei vigente.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato

Cláusula 31.^a

(Causas de extinção do contrato de trabalho)

O contrato de trabalho cessa:

a) Por mútuo acordo das partes;

b) Por caducidade;

c) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;

d) Por reforma do trabalhador.

Cláusula 32.^a

(Rescisão com justa causa)

Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato, comunicando à outra parte essa vontade de forma inequívoca.

Cláusula 33.^a

(Justa causa de rescisão por parte da entidade patronal)

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

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

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

b) Violação dos direitos e garantias dos trabalhadores da empresa;

c) Provocação repetida de conflitos com os outros trabalhadores da empresa;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

e) Lesão dos interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;

h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática, no âmbito da empresa, e violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definidos e executórios;

m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 34.^a

(Justa causa de rescisão por parte do trabalhador)

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

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

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

4- O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância do aviso prévio, nas situações seguintes:

a) Necessidade de cumprir as obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;

b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;

c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;

d) Aplicação de sanção abusiva;

e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade.

Cláusula 35.^a

(Proibição de despedimentos)

1- É proibido despedir sem justa causa qualquer trabalhador.

2- Porém, se a entidade patronal despedir o trabalhador sem justa causa, fica obrigada a readmitir o trabalhador despedido e a indemnizá-lo de todos os prejuízos sofridos.

3- Se o trabalhador o não pretender, a entidade patronal pagará como indemnização um mês de vencimento por cada ano de serviço.

§ único - A indemnização nunca poderá ser inferior a três meses de vencimento.

4- Para o efeito do disposto nesta cláusula, qualquer fracção do 1.º ano de trabalho conta-se sempre como ano completo.

5- Em caso de encerramento definitivo da empresa, quaisquer que sejam os motivos, os trabalhadores terão direito, pelo menos, às indemnizações fixadas no número 3 desta cláusula.

Cláusula 36.^a

(Transmissão do estabelecimento)

1- Em caso de transmissão da exploração ou do estabelecimento, os contratos continuarão com a entidade patronal adquirente, considerando-se para todos os efeitos o tempo de trabalho na entidade transmitente.

§ 1.º Os contratos de trabalho poderão manter-se com a entidade transmitente se esta prosseguir a sua actividade noutra exploração ou estabelecimento e se os trabalhadores não preferirem que os contratos continuem com a entidade adquirente.

§ 2.º Se os contratos de trabalho continuarem com a entidade adquirente, esta será responsável pelo cumprimento de todas as obrigações emergentes daqueles contratos, ainda que constituídos anteriormente à transmissão, sem prejuízos do direito a regresso contra a entidade transmitente.

§ 3.º 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 reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão. Para efeito deste parágrafo deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos.

2- Se a entidade adquirente for regida por qualquer convenção de trabalho mais favorável aos trabalhadores transferidos, ficará esta obrigada a aplicá-la.

CAPÍTULO VIII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 37.^a

(Parentalidade)

A protecção na maternidade e paternidade fica sujeita às normas previstas no Código do Trabalho (Lei n.º 7/09, de 12 de Fevereiro) e respectiva regulamentação.

Cláusula 38.^a

(Trabalhadores-estudantes)

1- Os trabalhadores-estudantes que frequentem cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional têm direito à redução de horário, conforme as necessidades, sem prejuízo da sua remuneração.

2- Aos trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou oficializado deverão as entidades patronais, na medida em que isso seja compatível com a organização do trabalho e sem prejuízo do disposto na Lei n.º 7/09, de 12 de Fevereiro (Código do Trabalho).

3- Os menores de 18 anos de idade do ensino oficial ou oficializado deverão deixar os locais de trabalho uma hora antes de terminar o período de trabalho diário, sem prejuízo da retribuição, quando provarem que o horário das aulas assim o exige.

4- Sempre que se verificarem faltas de aproveitamento ou assiduidade, poderão ser retiradas as regalias atrás citadas.

Cláusula 39.^a

(Trabalho de menores)

1- Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas da entidade patronal, destinado a comprovar que possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

2- Pelo menos uma vez por ano, as entidades patronais devem assegurar a inspeção 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.

3- Fica vedada aos menores de 18 anos de idade com a categoria de caixeiro-ajudante a descarga ou transporte de volumes ou mercadorias com peso superior a 20 kg.

CAPÍTULO IX

Comissões paritárias

Cláusula 40.^a

(Constituição)

1- É criada uma comissão paritária, constituída por quatro vogais efectivos, sendo dois em representação do sindicato e dois em representação da associação patronal.

2- Além dos representantes a que se refere o número anterior, poderão fazer parte da comissão, nas condições estabelecidas no número 3, dois assessores técnicos, designados um por cada parte.

3- Os assessores técnicos referidos no número anterior tomarão parte nas reuniões, a fim de prestarem esclarecimentos técnicos julgados necessários, sem direito a voto.

4- Os vogais serão designados pelas partes no prazo de 30 dias a contar da publicação deste CCT.

Cláusula 41.^a

(Atribuições)

Serão atribuições da comissão paritária, além das referidas por este contrato, as seguintes:

- a) Emitir pareceres e prestar informações sobre matéria de natureza técnica;
- b) Definir e equiparar novas categorias.

Cláusula 42.^a

(Deliberações)

1- As deliberações acordadas pela comissão obrigam as empresas e o sindicato.

2- As deliberações são tomadas por unanimidade ou maioria.

3- As deliberações serão transmitidas às partes interessadas por carta registada.

CAPÍTULO X

Sanções

Cláusula 43.^a

(Sanções disciplinares)

1- A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho, com perda de retribuição, até 3 dias por cada infracção, não podendo exceder, no seu total, 30 dias em cada ano civil;
- d) Despedimento.

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

3- Para efeitos da graduação das penas deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor e ao seu comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma pena por cada infracção.

Cláusula 44.^a

(Exercício da acção disciplinar)

1- O processo disciplinar deve exercer-se nos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

2- Iniciado o processo disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação do trabalho se a sua presença se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

3- São devidas as contribuições à previdência sobre as remunerações correspondentes ao período da suspensão.

Cláusula 45.^a

(Sanções abusivas)

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

a) Ter reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Exercer ou candidatar-se a funções de dirigente para o sindicato, Segurança Social, comissões paritárias ou delegado sindical;

c) Em geral, invocar o cumprimento dos seus direitos e garantias.

§ único - Até prova em contrário, presumem-se abusivas as sanções referidas, ainda que aplicadas sob a aparência de punição de outras faltas, quando levadas a efeito até seis meses após os factos mencionados nas alíneas a) e c) ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea b) ou da apresentação da candidatura a essas funções, caso as não venha a exercer, se já então, em qualquer dos casos, o trabalhador servia a mesma entidade patronal.

Cláusula 46.^a

(Consequência da aplicação de sanções abusivas)

A aplicação abusiva da suspensão prevista na cláusula anterior implicará para as entidades patronais o pagamento de indemnizações previstas por lei.

CAPÍTULO XI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 47.^a

(Manutenção de regalias adquiridas)

Da aplicação deste contrato não poderá resultar para qualquer trabalhador ao serviço da entidade patronal, à data da sua entrada em vigor, qualquer diminuição de ordenado ou redução de categoria nem cancelamento de quaisquer outras regalias já existentes.

ANEXO I

Administrativos

Director de serviços - Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções, tais como colaborador na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente de mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou 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 política financeira e exercer a verificação dos custos.

Secretário-geral - Nas associações ou federações ou outras entidades patronais similares, apoia a direcção, preparando as questões por ela a decidir, organizando e dirigindo superiormente a actividade dos serviços.

Chefe de secção - Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais com actividades afins.

Subchefe de secção - Tem como função a execução das tarefas mais qualificadas do escriturário; colabora directamente com o seu superior hierárquico e, no impedimento deste, dirige, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos.

Secretário da direcção - Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir as actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização de assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos, escrituras.

Contabilista/técnico oficial de contas - Para além das funções de contabilista ou de guarda-livros, subscreve a escrita da empresa. 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 a determinação de custos e resultados da exploração; elabora o plano de contas a utilizar para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financieira 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 da 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 o rendimento que possam ou devam possuir contabilidade organizada devendo assinar, conjuntamente com aquelas entidades, as respectivas declarações fiscais. Nestes casos terá que estar inscrito, nos termos do estatuto dos técnicos oficiais de contas, na Associação dos Técnicos Oficiais de Contas e designar-se-á por técnico oficial de contas.

Caixa - Tem a seu cargo as operações da 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 na nota de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem de-

positados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Assistente administrativo (estagiário I e II) - Executa várias tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório; recebe e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efectua o processamento de texto de memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto, ou do tipo de documento, respeitando as regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à actividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista, actualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à facturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, stocks e aprovisionamento; atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente, clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

Recepcionista/telefonista - Recebe clientes, dá explicações sobre os artigos e transmite indicações gerais do estabelecimento; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias. Atende ainda os telefones e estabelece ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Programador - Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação 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 o 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, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos (pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador).

Cobrador - Procede fora dos escritórios e recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que efectua funções análogas relacionadas com o escritório, nomeadamente de informação e fiscalização.

Contínuo - Executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados, estampilhar e entregar correspondência; executar diversos

serviços análogos, tais como entregas de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviço de reprodução e endereçamento de documentos.

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

Paquete - Trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente os serviços referidos na definição de funções dos contínuos.

Trabalhador de limpeza - Limpa e arruma o estabelecimento e outras dependências, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpeza e arrumação.

Profissionais de comércio

Gerente comercial - É o trabalhador que, com poderes de representação da firma, tem a seu cargo a direcção do estabelecimento.

Chefe de vendas - É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de venda da empresa.

Caixeiro-encarregado - É o trabalhador que substitui o patrão ou o gerente na ausência destes e se encontra apto a dirigir todo o serviço de pessoal.

Caixeiro-chefe de secção - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas numa secção do estabelecimento.

Inspector de vendas - É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes e de praça, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

Vendedor ou caixeiro-viajante - É o trabalhador que promove vendas por conta exclusiva da entidade patronal, habitualmente fora do estabelecimento.

Prospector de vendas - Verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de gastos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos ou serviços quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os produtos ou serviços se destinam. Pode eventualmente organizar exposições.

Caixeiro - É o trabalhador que vende mercadorias, no comércio, por grosso ou a retalho. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas; elabora notas de encomenda e transmite-as para execução; cuida da arrumação da mercadoria. É, por vezes, encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado como primeiro, segundo ou terceiro-caixeiro.

Caixeiro-ajudante - É o trabalhador que faz a sua aprendizagem e se prepara para a categoria de caixeiro.

Encarregado de armazém - É o trabalhador que dirige os profissionais e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

Fiel de armazém - Superintende as operações de entrada

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

Chefe de compras - É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda do estabelecimento.

Encarregado de loja - É o trabalhador que, num supermercado ou hipermercado, dirige e coordena o serviço e o trabalho dentro do estabelecimento; controla as compras e as vendas; orienta a actividade de todos os trabalhadores do estabelecimento.

Operador de supermercado (operador 2.ª, 1.ª e especializado) - É o trabalhador que, num supermercado ou hipermercado, desempenha as tarefas inerentes à conferência de mercadorias, sua marcação, transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída de mercadorias vendidas e o recebimento do respectivo valor. Colabora nos inventários periódicos: pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas em regime de adstrição e cada uma das funções ou em regime de rotação por todas as funções. Pode também proceder à reposição dos produtos nas prateleiras ou locais de venda.

Expositor e ou decorador - É o trabalhador que concebe e executa o arranjo de montras ou locais de exposição, segundo o seu sentido estético.

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

Embalador - É o trabalhador que acondiciona e ou desembala produtos diversos por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua exposição ou armazenamento.

Servente - É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém ou de outras tarefas indiferenciadas.

ANEXO II

Tabela salarial

Nível	Categorias profissionais	Remunerações
A	Administrativo	647,00
	Director de serviços, secretário-geral, contabilista/técnico oficial de contas, programador	
B	Chefe de secção	586,00
C	Secretário de direcção, subchefe de secção	549,00
D	Assistente administrativa I, caixa	544,00

E	Assistente administrativa II, recepcionista/telefonista, cobrador	505,00
F	Assistente administrativa III	490,00
G	Contínuo, porteiro, estagiário administrativo 2.º ano, trabalhador de limpeza, pacote até 17 anos	490,00 (*)
A	Comércio	632,00
	Gerente comercial, chefe de vendas, chefe de compras, encarregado de loja	
B	Caixeiro encarregado	566,00
C	Caixeiro chefe de secção, inspector de vendas, encarregado de armazém	535,00
D	Primeiro caixeiro, prospector de vendas, operador especializado, fiel de armazém, vendedor ou caixeiro viajante, expositor ou decorador	528,00
E	Segundo caixeiro, operador de 1.ª	490,00
F	Terceiro caixeiro, operador de 2.ª, distribuidor	490,00
G	Servente, embalador, caixeiro ajudante até 2.º ano	490,00 (*)

(*) De acordo com o regime legal da retribuição mínima garantida.

Bragança, 2 de Maio de 2014.

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

Marisa Rosário Talhas Macedo Ribeiro, na qualidade de mandatária.

Jorge Manuel Silva Pinto, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Comercial, Industrial e Serviços de Bragança:

Vítor Manuel de Carvalho, na qualidade de mandatário.

Maria João Gonçalves Rodrigues Pereira, na qualidade de mandatária.

Pela Associação Comercial e Industrial de Mirandela:

Jorge Gomes Pires Morais, na qualidade de mandatário.

Vítor José dos Santos Borges, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Comercial, Industrial e Serviços de Macedo de Cavaleiros:

António José Teixeira Cunha, na qualidade de mandatário.

Ricardo Manuel Serapicos Trovisco, na qualidade de mandatário.

Rui Manuel Correia Fernandes, na qualidade de mandatário.

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPCES:

CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

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

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas.

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Atividades Diversas.

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

Depositado em 27 de outubro de 2014, a fl. 163 do livro n.º 11, com o n.º 152/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - Alteração salarial e outras/texto consolidado

Cláusula prévia

A presente revisão altera as convenções publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego* n.º 31 de 22 de Agosto de 2013; e n.º 32 de 29 de Agosto de 2012 - passando as condições de trabalho do sector (pessoal de escritório) a reger-se pelo novo CCT nos seguintes termos:

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que se dedicam á actividade corticeira em todo o território nacional, representadas pela Associação Portuguesa da Cortiça e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço das empresas filiadas na associação outorgante, qualquer que seja o local de trabalho, que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas neste contrato e representadas pelos sindicatos outorgantes.

2- Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º do Código do Trabalho, conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho e com o artigo 15.º da Lei n.º 99/2003 de 27 de Julho, serão abrangidos pela presente convenção 960 trabalhadores e 300 empresas.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- O presente contrato colectivo de trabalho entra e poderá ser denunciado nos termos legais.

2- A tabela salarial e demais cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Maio de 2014.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.ª

(Condições de admissão)

1- As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias profissionais previstas neste contrato são as seguintes:

Grupo A

Trabalhadores de escritório - As habilitações do curso geral dos liceus ou curso geral do comércio, os cursos oficializados ou oficiais e equivalentes, bem como os cursos de formação profissional.

Grupo B

Cobreadores - Idade mínima de 18 anos e as habilitações legais.

Grupo C

Telefonistas - Idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais.

Grupo D

Serviços auxiliares de escritório - Idade de 16 anos ou as habilitações mínimas legais e o trabalho a executar seja considerado trabalho leve.

2- As habilitações exigidas não serão obrigatórias no caso de o local de trabalho se situar em concelhos onde não existam estabelecimentos que facultem os referidos graus de ensino.

3- A entidade patronal poderá recrutar ou admitir trabalhadores consultando o serviço de colocações do sindicato.

4- Em futuras admissões, os diminuídos físicos terão preferência quando em igualdade de condições de admissão se encontram os ex-trabalhadores dessa empresa cujos contratos hajam sido rescindidos por mútuo acordo.

Cláusula 4.ª

Contrato a termo

Nas circunstâncias previstas na lei, é permitida a admissão de trabalhadores com a modalidade de contrato a termo certo ou incerto.

Cláusula 5.ª

(Período experimental)

1- A admissão dos trabalhadores será feita a título expe-

rimental correspondente ao período inicial de execução do contrato, com a seguinte duração:

a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores ou, se a empresa tiver 20 ou menos trabalhadores, 90 dias;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;

c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

2- Caso o trabalhador se mantenha ao serviço da empresa, a partir do período de experiência, a admissão considera-se efectiva, contando-se a antiguidade desde a data de admissão.

3- Por comum acordo, e sempre por escrito, assinado pelo trabalhador e pela entidade patronal, pode-se suprimir o período de experiência ou reduzir o mesmo.

Cláusula 6.^a

(Categoria profissional)

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

2- Todos os trabalhadores que se encontram ao serviço das empresas abrangidas por este contrato à data da sua entrada em vigor serão reclassificados nos termos do número anterior.

Cláusula 7.^a

(Dotações mínimas)

1- É obrigatória a existência de:

a) Um trabalhador com a categoria de chefe de escritório ou de serviços nos escritórios em que haja 20 ou mais trabalhadores de escritório e correlativos;

b) Um trabalhador classificado como chefe de secção ou equiparado por cada grupo de 5 trabalhadores de escritório e correlativos.

2- Na elaboração do quadro de pessoal abrangido por este contrato, os escriturários serão classificados de acordo com o respectivo quadro base (anexo III), podendo o número de primeiros e segundos-escriturários ser superior ao número fixado para cada uma das classes.

3- Quando as empresas tenham dependências, sucursais ou filiais, serão os trabalhadores nestas e na sede sempre considerados em conjunto para efeito de dotações.

4- Só é permitida a inclusão de elementos dos corpos gerentes da empresa nos quadros do pessoal e o seu cômputo para efeitos do quadro de dotações mínimas, se os mesmos desempenharem, efectivamente, algumas das funções indicadas no anexo II, nível I.

Cláusula 8.^a

(Acesso)

1- Os segundos e terceiros-escriturários, logo que completarem três anos de permanência na categoria, ascenderão à categoria imediata, obrigatoriamente.

2- Os estagiários, logo que completarem dois anos de estágio

ou atinjam 18 anos de idade, serão promovidos a escriturários ou categoria equivalente.

3- Os dactilógrafos que possuam as habilitações mínimas referidas no grupo A do número 1 da cláusula 3.^a, logo que completarem dois anos de permanência na profissão ou 18 anos de idade, ingressarão no quadro dos escriturários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio.

4- Os paquetes serão promovidos a estagiários, logo que completarem as respectivas habilitações mínimas. Caso não disponham dessas habilitações, e logo que completarem 18 anos de idade, serão promovidos a contínuos, porteiros ou guardas.

5- Os operadores de máquinas de contabilidade, operadores mecanográficos, perfuradores-verificadores mecanográficos e correspondentes em língua estrangeira, ao fim de três anos de permanência na categoria, passarão a auferir o vencimento do escalão imediatamente superior.

6- 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 que uma promoção pela aplicação desta cláusula.

7- Sempre que as entidades patronais, independentemente das promoções atrás previstas, promovam trabalhadores a lugares de chefia, observarão as seguintes preferências:

a) Competência e zelo profissionais, que se comprovarão por serviços prestados;

b) Maiores habilitações literárias e profissionais;

c) Antiguidade.

8- Na admissão e no preenchimento de lugares ou vagas do quadro de pessoal deverá a entidade patronal atender aos trabalhadores existentes na empresa.

CAPÍTULO III

Direitos, obrigações e garantias das partes

Cláusula 9.^a

(Obrigações da entidade patronal)

São obrigações das entidades patronais:

a) Cumprir as disposições do presente contrato;

b) Passar atestados de comportamento e competência profissionais aos seus empregados, quanto por estes solicitados;

c) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;

d) 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;

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

f) Providenciar para que haja bom ambiente de trabalho nos locais de trabalho;

g) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou representantes de organismos de trabalhadores e membros de comissões de trabalhadores;

h) Facultar aos trabalhadores um local de reunião dentro da empresa.

Cláusula 10.^a

(Obrigação dos trabalhadores)

São obrigações dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- b) Não divulgar métodos de produção ou de comercialização referentes à organização da empresa que esta expressamente preveja em regulamento interno;
- c) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrarem contrários aos seus direitos e garantias;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- f) Usar de urbanidade nas relações com o público e com as autoridades, quando ao serviço da empresa;
- g) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos trabalhadores sob as suas ordens;
- h) Proceder na sua vida profissional de forma a prestigiar não apenas a sua profissão como a própria empresa;
- i) Informar com verdade, isenção de espírito de justiça a respeito dos inferiores e superiores hierárquicos;
- j) Desempenhar na medida do possível, o serviço dos colegas que se encontrem em gozo de licença militar, observados os termos previstos neste contrato;
- l) Cumprir o presente contrato e as determinações das entidades competentes, em matéria da sua competência, nas relações de trabalho;
- m) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- n) Cumprir as disposições sobre higiene e segurança no trabalho;
- o) Não divulgar elementos sobre clientes da empresa, guardando inteiro sigilo profissional.

Cláusula 11.^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 beneficie 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 dele ou dos colegas;
- c) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho do contrato individual, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição;
- d) Baixar a categoria ou encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, salvo nos termos acordados no presente contrato colectivo;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho,

salvo nos termos acordados neste contrato;

- f) Despedir ou readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- g) Exigir do seu pessoal o trabalho manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais;
- h) Opor-se ao exercício da actividade sindical, nos termos da lei;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada.

2- A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista no presente contrato.

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

Cláusula 12.^a

(Transferência para outro local de trabalho)

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

2- O disposto nesta cláusula não se aplica às transferências feitas dentro da própria unidade fabril, desde que aquela não diste mais de 2 km.

3- No caso de mudança total ou parcial, o trabalhador pode rescindir o contrato, com direito à indemnização prevista na lei.

4- A empresa custeará sempre as despesas feitas pelos trabalhadores, directamente impostas pela transferência, desde que comprovadas.

Cláusula 13.^a

(Transferência temporária do posto de trabalho)

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer a actividade correspondente à categoria profissional para que foi contratado.

2- Quando circunstâncias especiais o exigirem, nomeadamente proximidade de embarques, entrega de encomendas, aproximação do fecho do balanço, faltas de trabalho na sua ocupação normal ou necessidade de assegurar o funcionamento de postos de trabalho essenciais à boa laboração da empresa, pode o trabalhador ser transferido temporariamente para outro posto de trabalho, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador. Nestes casos, o trabalhador pode desempenhar serviços que não se enquadrem no sector profissional para o qual foi contratado.

3- Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder tratamento

mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

Cláusula 14.^a

(Transmissão do estabelecimento)

1- Em caso de trespasse, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, sendo assegurados pelo transmitente e pela adquirente, por escrito, todos os direitos e regalias que o trabalhador tiver adquirido, nos termos da 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 pelos interessados até ao momento da transmissão.

3- Para efeitos do número anterior, deverá o adquirente, durante os trinta dias anteriores à transacção, fazer 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 número 1 desta cláusula.

4- O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento.

CAPÍTULO IV

Deslocações de serviço

Cláusula 15.^a

(Princípio geral)

1- Entende-se por deslocação em serviço a realização de trabalho fora do local habitual, com carácter regular ou acidental.

2- Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou a delegação da empresa a que está adstrito.

Cláusula 16.^a

(Pequenas deslocações)

Consideram-se pequenas deslocações de serviço todas aquelas que permitem a ida e o regresso diário do trabalhador ao local habitual de trabalho.

Cláusula 17.^a

(Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações)

Os trabalhadores têm direito, nas deslocações a que se refere a cláusula anterior:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições, sempre que o trabalhador fique impossibilitado de as tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;
- c) Ao pagamento, como trabalho extraordinário, retribuído de acordo com a cláusula 29.^a, do tempo de trajecto e espera na parte que exceda o período normal de trabalho.

Cláusula 18.^a

(Grandes deslocações)

Consideram-se grandes deslocações as que não permitam, nas condições definidas neste contrato, a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

Cláusula 19.^a

(Encargos da entidade patronal nas grandes deslocações)

1- São da conta da empresa as despesas de transporte e de preparação das deslocações referidas na cláusula anterior, nomeadamente passaportes, vistos, licenças militares, certificados de vacinação, autorização de trabalho e outros documentos impostos directamente pela deslocação.

2- A empresa manterá inscritos nas folhas de férias da caixa de previdência e sindicato o tempo de trabalho normal dos trabalhadores deslocados.

Cláusula 20.^a

(Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no Continente e Ilhas Adjacentes)

1- As grandes deslocações no Continente e Ilhas Adjacentes dão ao trabalhador direito:

- a) À retribuição que auferiam no local de trabalho habitual;
- b) A uma remuneração por deslocação correspondente a 0,50 €/dia;
- c) Ao pagamento de despesas de transportes no local, alojamento e alimentação, devidamente comprovadas e justificadas, durante o período efectivo da deslocação.

2- O período efectivo de deslocação conta-se desde a partida da sua residência até ao regresso ao local normal de trabalho.

3- Para efeito desta cláusula só será aplicado o regime de trabalho extraordinário ao tempo de trajecto e espera na parte que exceda o período normal de trabalho.

4- No caso de o trabalhador se fazer deslocar em viatura própria, terá direito ao pagamento de 26 % por quilómetro sobre o preço de gasolina super.

5- Sempre que um trabalhador se desloque em serviço da empresa para fora do local habitual de trabalho e tenha qualquer acidente, a entidade patronal será responsável por todos e quaisquer prejuízos daí resultantes, sempre que não tenha dado cumprimento na cláusula seguinte.

Cláusula 21.^a

(Seguros e deslocações)

1- O pessoal deslocado em serviço deverá estar abrangido pelo seguro de acidentes de trabalho.

2- O pessoal em serviço nas grandes deslocações deverá estar coberto por um seguro de acidentes pessoais, a efectuar pela empresa, no valor mínimo de 44 000,00 €.

CAPÍTULO V

Da prestação do trabalho

Cláusula 22.^a

(Horário de trabalho)

1- O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato será de quarenta horas, de segunda a sexta-feira de cada semana, sem prejuízo de horários de menor duração já em prática nas empresas.

2- O período de trabalho diário deve ser interrompido, para descanso, por tempo não inferior a uma hora nem superior a duas.

Cláusula 23.^a

(Trabalho suplementar)

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho.

2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado nas condições permitidas por lei, quer quanto à sua oportunidade, quer quanto à sua duração.

3- Não é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela entidade empregadora.

4- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, no sábado, domingo ou feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório, remunerado, tal como se encontra regulado na lei.

Cláusula 23.^a - A

(Paralisação do trabalho)

1- Os trabalhadores têm direito a um período diário de dez minutos de paralisação de trabalho no primeiro período de trabalho e de dez minutos de paralisação no segundo período de trabalho, podendo ser eventualmente utilizado para tomar uma refeição ligeira.

2- Durante a paralisação referida no número anterior, o trabalhador não pode, seja qual for o motivo, abandonar as instalações fabris, considerando-se ainda como tal a zona do estaleiro, zona social e zona de recreio.

3- Os trabalhadores não podem abandonar o seu posto de trabalho para a interrupção referida no número 1 antes do sinal convencional de paralisação e, necessariamente, deverão estar a ocupar o mesmo posto de trabalho ao sinal indicativo do termo do referido período de paralisação.

Cláusula 24.^a

(Isenção do horário de trabalho)

1- Os trabalhadores que, nos termos legais, venham a ser isentos de horário de trabalho têm direito a retribuição especial.

2- O requerimento de isenção de horário de trabalho, dirigido às entidades competentes, será acompanhado da declaração de concordância do trabalhador.

3- Entende-se que o trabalhador isento de horário de trabalho não está condicionado aos períodos de abertura e encerramento do estabelecimento.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 25.^a

(Princípios gerais)

1- Considera-se retribuição aquilo que, nos termos deste contrato colectivo e dos usos do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito a receber regular e periodicamente como contrapartida do trabalho.

2- Para efeitos de remuneração de trabalho, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são agrupadas nos termos do anexo II, sendo a remuneração mensal mínima por cada categoria a que consta da respectiva tabela.

3- No acto do pagamento da retribuição, a entidade patronal é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão preenchido, do qual constem, obrigatoriamente, os seguintes elementos: nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, número de inscrição na Segurança Social, período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e a horas extraordinárias, as diuturnidades, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 26.^a

(Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a 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, e desde que lhe seja garantida a retribuição correspondente, ser colocado a título experimental em funções de categoria superior, durante um período de noventa dias seguidos, findo o qual o trabalhador será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental.

3- Quando se verifique a situação referida no número anterior, as partes deverão, previamente, lavrar documento escrito donde constem as condições da situação de experiência.

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

5- Considera-se ocasional o trabalho que não ocorra por período superior a trinta horas por mês, não podendo, no entanto, durante o ano, exceder cento e cinquenta horas.

Cláusula 27.^a

(Substituições temporárias)

1- Sempre que um trabalhador, ainda que estagiário, substitua outro de categoria e/ou retribuição superior, passará a receber a retribuição auferida pelo substituído durante o tempo que a substituição durar.

2- Verificada a permanência do trabalhador nas funções do substituído, terá aquele direito à retribuição referida no número anterior quando, finda a substituição, regressar à sua

antiga função, desde que se conserve, no exercício das novas funções cento e oitenta dias, seguidos ou interpolados, no espaço de doze meses.

Cláusula 28.^a

(Diuturnidades)

1- Os empregados de escritório têm direito a uma diuturnidade de 33,50 € por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório.

2- O tempo de permanência na categoria começa a contar em 1 de Janeiro de 1973.

3- A incidência das diuturnidades tem como limite a categoria hierarquicamente superior, ou o limite de três, no caso de não haver a categoria superior.

Cláusula 29.^a

(Remuneração por trabalho suplementar e por isenção de horário de trabalho)

1- A prestação de trabalho suplementar dá direito a uma remuneração especial, a qual será igual à remuneração normal, acrescida das seguintes percentagens:

- a) 75 % no trabalho prestado na primeira hora;
- b) 100 % no trabalho prestado na segunda hora;
- c) 125 % nas horas seguintes.

2- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado dá ao trabalhador o direito ao pagamento pelo dobro da retribuição normal.

3- A retribuição especial devida por isenção de horário de trabalho será a correspondente a duas horas de trabalho normal por dia.

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

$$RH = \frac{12 \times \text{vencimento mensal}}{52 \times \text{horário de trabalho semanal}}$$

Cláusula 30.^a

(Subsídio de Natal)

1- Os trabalhadores cujos contratos de trabalho se mantêm em vigor até ao dia 20 de Dezembro de cada ano terão direito a receber, nesta data, um subsídio de Natal correspondente a dois dias e meio de retribuição mensal, efectivamente auferida, por cada mês de trabalho prestado.

2- Não implicarão diminuição do subsídio de Natal as faltas que não acarretem perda de remuneração nem as que, em caso de doença ou acidente de trabalho, não excedam sessenta dias em cada ano.

3- Cessando o contrato de trabalho, este subsídio será pago em proporção dos meses de serviço.

4- Para efeitos da determinação proporcional do subsídio de Natal, contar-se-á como mês completo qualquer fracção de tempo superior a quinze dias e como meio mês fracção igual ou inferior a quinze dias.

Cláusula 31.^a

(Subsídio de Natal para os trabalhadores militares)

1- Os trabalhadores no ano em que ingressem no serviço

militar têm direito a receber um valor referente ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

2- Os trabalhadores que regressem do cumprimento do serviço militar terão direito a um valor referente ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano, contando até 31 de Dezembro.

Cláusula 31.^a - A

(Subsídio de refeição)

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito, por dia de trabalho, a um subsídio de refeição no montante de 5,37 €.

2- O valor do subsídio referido no número 1 não será considerado no período de férias, nem para efeitos de cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

3- O subsídio de refeição previsto nesta cláusula não é devido aos trabalhadores ao serviço de entidades patronais que forneçam integralmente a refeição ou nelas participem com montante não inferior ao mencionado no número 1.

4- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de refeição no valor proporcional ao do horário de trabalho completo.

5- Os trabalhadores que, comprovada e justificadamente, faltem por motivos de idas ao tribunal, a consulta médica ou por doença, desde que prestem serviço pelo menos num período de trabalho diário, têm direito ao subsídio previsto no número 1 desta cláusula.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 32.^a

(Descanso semanal e feriados)

1- O dia de descanso semanal é o domingo. O sábado será considerado como dia de descanso semanal complementar.

2- São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

- 1 de Janeiro;
- Terça-Feira de Carnaval;
- Domingo de Páscoa;
- Sexta-Feira Santa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus (festa móvel); *
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro; *
- 1 de Novembro; *
- 1 de Dezembro; *
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro;
- Feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado.

*Os feriados referidos encontram-se suspensos enquanto forem considerados por imposição legal imperativa.

3- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser substituído pela Segunda-Feira de Páscoa, desde que decidido em assembleia de trabalhadores e por maioria.

Cláusula 33.^a

(Período de férias)

1- A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato serão concedidos em cada ano civil, sem prejuízo da respectiva remuneração normal, 22 dias úteis de férias.

2- Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de 8 dias úteis de férias. Se ocorrer no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

3- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa será concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

4- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador. Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, devendo, contudo, dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência razoável, nunca inferior a trinta dias.

5- O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano. 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 o direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na presunção de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

Cláusula 34.^a

(Doença no período de férias)

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

2- Se, porém, as férias estavam fixadas e o trabalhador adoecer antes do seu início ou mantendo-se doente até 31 de Dezembro desse ano, pode ainda gozá-las no ano seguinte até ao fim do mês de Março.

3- As férias não podem coincidir com o período de ausência ao serviço por doença comprovada, parto ou acidente.

Cláusula 35.^a

(Subsídio de férias)

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato receberão da entidade patronal um subsídio igual à retribuição correspondente ao período total de férias a que tenham direito, que deve ser pago antes do início das mesmas.

2- Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito à indemnização correspondente ao período de férias

vencido e respectivo subsídio, salvo se as tiverem já gozado, bem como às férias e respectivo subsídio proporcionais aos meses de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 36.^a

(Férias e subsídio - Serviço militar)

1- O trabalhador que vá prestar serviço militar deve, antes da sua incorporação, gozar as férias vencidas e receber o respectivo subsídio.

2- Se, porém, as não gozar, terá direito a receber a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio.

3- No regresso do serviço militar, e desde que este se não verifique no próprio ano de incorporação, o trabalhador terá direito a gozar as férias e a receber o respectivo subsídio como se ao serviço se encontrasse.

Cláusula 37.^a

(Definição de faltas)

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

2- As ausências por períodos inferiores a um dia serão consideradas somando os tempos obtidos e reduzindo o total a dias, em conformidade com o horário respectivo.

Cláusula 38.^a

(Faltas justificadas)

1- Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, bem como as motivadas por:

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente em resultado de cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência aos membros do seu agregado familiar, em caso de acidente ou doença ou ida ao médico, devidamente comprovados;

b) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais, na qualidade de delegado sindical ou de membros de comissão de trabalhadores;

c) Casamento, até 15 dias seguidos, excluindo os de descanso intercorrentes;

d) Por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta, até cinco dias consecutivos;

e) Falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, bem como de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação, durante dois dias;

f) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;

g) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho, devido a doença ou acidente;

h) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

i) As de candidato a cargo público, nos termos da corres-

pondente lei eleitoral;

j) As que por lei sejam como tal consideradas.

2- Nos casos previstos no número anterior, a entidade patronal poderá exigir prova da veracidade dos factos alegados.

Cláusula 39.^a

(Definição de faltas não justificadas)

São consideradas não justificadas todas as faltas não previstas na cláusula anterior.

Cláusula 40.^a

(Consequências das faltas)

1- As faltas dadas pelos motivos das alíneas *a)*, *c)*, *d)*, *e)*, *g)* e *h)* do número 1 da cláusula 38.^a não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias.

2- As faltas dadas pelos motivos previstos na alínea *b)* do número 1 da cláusula 38.^a não determinam diminuição do período de férias nem perda de retribuição até ao limite do crédito de horas concedido na lei sindical.

Cláusula 41.^a

(Impedimento prolongado)

1- Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que, pressupondo a efectiva prestação de trabalho, por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas.

2- *(Eliminado.)*

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 42.^a

(Causas de extinção do contrato de trabalho)

O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Mútuo acordo das partes;

b) Caducidade;

c) Despedimento promovido pela entidade patronal, com justa causa;

d) Despedimento colectivo;

e) Rescisão do trabalhador.

Cláusula 43.^a

(Justa causa de despedimento promovido pela entidade patronal)

1- Considera-se justa causa de despedimento promovido pela entidade patronal o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, constitua infracção disciplinar que não comporte a aplicação de outra sanção admitida pelas normas aplicáveis ao contrato.

2- Constituirão, nomeadamente, justa causa os seguintes comportamentos do trabalhador:

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsá-

veis hierarquicamente superiores;

b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;

h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;

m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 44.^a

(Averiguação de justa causa)

1- A averiguação de justa causa far-se-à em processo disciplinar escrito.

2- A instrução do processo compreenderá, obrigatoriamente, a audição do arguido e as diligências razoáveis e necessárias ao esclarecimento da verdade, quando por aquele requeridas.

3- A entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador arguido e à comissão de trabalhadores, se existir, a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

4- O trabalhador dispõe de um prazo de cinco dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade, apresentando a sua defesa.

5- O processo será seguidamente entregue por cópia à comissão de trabalhadores, se existir, a qual se pronunciará, fundamentando o seu parecer, no prazo de dois dias úteis.

6- Decorrido o prazo estabelecido no número anterior, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, se esta existir.

7- O trabalhador pode requerer a suspensão judicial do

despedimento no prazo de cinco dias úteis contados da recepção da decisão da entidade patronal.

8- Constituem nulidade do procedimento disciplinar, a nulidade do respectivo processo, a falta de audição do trabalhador interessado e da entrega ao mesmo da decisão final.

9- Com a notificação da nota de culpa pode a entidade empregadora suspender previamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

Cláusula 45.^a

(Inexistência de justa causa e nulidade ou inexistência do processo disciplinar)

1- No caso de nulidade do procedimento disciplinar, o trabalhador tem direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

2- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade prevista no número 2 da cláusula 46.^a, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

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

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

Cláusula 46.^a

(Justa causa de despedimento por iniciativa do trabalhador)

1- Consideram-se justa causa de despedimento por iniciativa do trabalhador os seguintes comportamentos culposos da entidade patronal, que perturbem gravemente as relações de trabalho:

a) Falta de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;

b) Violação das garantias legais e convencionais do trabalhador;

c) Aplicação de sanções abusivas;

d) Falta de condições de higiene e segurança no trabalho;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade.

2- A rescisão do contrato com base nos factos referidos no número anterior confere ao trabalhador o direito às indemnizações previstas na lei.

3- Para o efeito do disposto nesta cláusula, qualquer fracção de ano de trabalho conta-se sempre como um ano completo.

Cláusula 47.^a

(Extinção do contrato por decisão unilateral do trabalhador)

1- O trabalhador tem direito de rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com o aviso prévio de 60 dias.

2- No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de 30 dias.

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

Cláusula 48.^a

(Encerramento definitivo da empresa ou reconversão tecnológica)

Em caso de encerramento definitivo da empresa ou reconversão tecnológica, os trabalhadores terão direito às indemnizações constantes da cláusula 46.^a, número 2.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 49.^a

(Infracção disciplinar e sua prescrição)

1- Considera-se infracção disciplinar o comportamento culposo do trabalhador que traduza violação das obrigações emergentes do contrato de trabalho.

2- A infracção disciplinar prescreve ao fim de trinta dias de verificação, ou do seu conhecimento pela entidade patronal, ou ao fim de um ano, se os factos constituírem também ilícito penal.

Cláusula 50.^a

(Sanções disciplinares)

1- A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

a) Repreensão verbal;

b) Repreensão por escrito;

c) Suspensão de trabalho, até 12 dias úteis, com perda de vencimento;

d) Despedimento com justa causa.

2- Na graduação da sanção atender-se-á à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade e comportamento anterior do trabalhador arguido, não podendo aplicar-se mais do que uma sanção por cada infracção.

3- As sanções disciplinares prescrevem no prazo de trinta dias contados da data da decisão.

4- A suspensão de trabalho não pode exceder em cada ano civil trinta dias.

Cláusula 51.^a

(Processo disciplinar)

1- O poder disciplinar exercer-se-á através do processo

escrito.

2- A peça inicial do processo será a participação, com a menção dos factos atribuídos ao arguido e com a indicação das testemunhas.

3- A entidade instrutora do processo, procederá a todas as diligências razoáveis e necessárias ao esclarecimento da verdade, inquirindo, designadamente, as testemunhas oferecidas pelo arguido.

4- Iniciado o processo, o trabalhador poderá ser suspenso nos termos previstos na lei e sempre sem perda de retribuição.

5- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção, sob pena de caducidade.

Cláusula 52.^a

(Sanções abusivas)

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar cumprir ordens a que não deva obediência, nos termos da alínea c) da cláusula 10.^a;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em organizações sindicais, de previdência, delegado sindical, delegado de greve ou elemento de piquetes de greve, membros de comissões de trabalhadores;

d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;

e) Depor em defesa de colegas de trabalho, em tribunal ou em processo disciplinar.

2- Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), d) e e) do número 1 desta cláusula, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c), ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma empresa.

Cláusula 53.^a

(Consequência da aplicação de sanções abusivas)

1- A entidade patronal que aplicar qualquer sanção abusiva nos casos previstos no número 1 da cláusula anterior indemnizará o trabalhador nos termos gerais com a alteração constante do número seguinte.

2- Se a sanção consistir no despedimento, aplica-se o disposto no capítulo da cessação do contrato de trabalho e respeitante aos despedimentos com justa causa.

CAPÍTULO X

Cláusula 54.^a

Segurança social

(Princípio geral)

A entidade patronal e os trabalhadores ao serviço abrangidos por este contrato contribuirão para as instituições de segurança social que obrigatoriamente os abrangem, nos termos dos respectivos regulamentos.

CAPÍTULO XI

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 56.^a

(Complemento de subsídio por acidente de trabalho ou doença profissional)

1- Em caso de incapacidade permanente absoluta ou parcial para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2- Se a retribuição da nova função ao serviço da empresa for inferior à auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

3- Caso a reconversão por acidente não seja possível, a empresa pagará ao trabalhador um subsídio complementar de valor igual à diferença entre a retribuição à data da baixa e a soma das pensões por invalidez, reforma, ou quaisquer outras que sejam atribuídas aos profissionais em causa, salvo se o trabalhador vier a auferir retribuição por outro serviço.

4- Em qualquer das situações, os complementos referidos começarão a ser pagos a partir da data da declaração oficial da incapacidade.

5- No caso de incapacidade temporária resultante das causas referidas nesta cláusula, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, a diferença entre a retribuição atribuída à data da baixa e a indemnização recebida da seguradora, a que o profissional tenha direito, caso esteja a trabalhar.

Cláusula 56.^a

(Exames médicos)

1- As empresas devem promover a realização dos exames médicos previstos na lei, de admissão, periódicos ou ocasionais.

2- As observações clínicas relativas aos exames médicos são anotadas em ficha própria. Esta ficha encontra-se sujeita ao regime de segredo profissional.

Cláusula 57.^a

(Higiene e segurança no trabalho)

As entidades patronais instalarão o seu pessoal em boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, com os indispensáveis requisitos de higiene e segurança.

CAPÍTULO XII

Direitos especiais

Cláusula 58.^a

(Direitos de menores)

1- As entidades patronais e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2- As entidades patronais devem cumprir, em relação aos menores ao seu serviço, as disposições do estatuto do ensino técnico relativas a aprendizagem e formação profissional.

3- Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas das entidades patronais, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

4- Pelo menos uma vez por ano, as entidades patronais devem 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 sua saúde e do desenvolvimento físico normal.

5- Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria.

Cláusula 58.^a - A

Parentalidade

Em relação a toda a matéria relativa à parentalidade aplica-se o regime legal consubstanciado no Código do Trabalho, na sua redação mais atualizada, e demais legislação complementar relativa a esta matéria.

Cláusula 59.^a

(Trabalhadores-estudantes)

1- Aos trabalhadores-estudantes que frequentem cursos oficiais ou oficializados, nos dias em que tenham aulas, a entidade patronal concederá autorização para saída dos locais de trabalho pelo tempo estritamente necessário, até ao limite de duas horas, para deslocação até ao local onde é ministrado o ensino, sem prejuízo de retribuição.

2- Os trabalhadores têm direito à remuneração por inteiro do tempo necessário para a realização de provas de exame.

3- Os trabalhadores-estudantes têm direito a faltar, por altura dos exames, sem perda de remuneração, seis dias seguidos ou alternados, além daqueles em que prestem provas.

4- As regalias estabelecidas nos números anteriores poderão ser retiradas se os trabalhadores beneficiados não forem assíduos às aulas ou não tiverem aproveitamento escolar, mediante documento passado pelo respectivo estabelecimento de ensino, salvo se tais factos não puderem ser imputados ao trabalhador.

5- Os trabalhadores têm direito a todos os demais benefícios previstos na lei para o estatuto do trabalhador estudante.

Cláusula 60.^a

(Abono para falhas)

Aos trabalhadores com responsabilidades de caixa e pagamentos ou cobranças será atribuído o abono mensal de 37,50 € para falhas.

CAPÍTULO XIII

Livre exercício do direito sindical

Cláusula 61.^a

(Princípio geral)

Toda a actividade sindical regulamentar-se-á pelas normas constantes da lei sindical em vigor.

Cláusula 62.^a

(Reuniões do delegado sindical com a direcção da empresa)

1- O delegado sindical reunirá, sem perda de retribuição, com a administração ou com o seu representante e dentro do horário normal de trabalho, sempre que qualquer das partes o requeira; em casos de urgência poderão tais reuniões ter lugar fora das horas de serviço.

2- A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões dos delegados sindicais da empresa com a entidade patronal serão anunciados aos trabalhadores de escritório.

Cláusula 63.^a

(Forma)

Todos os problemas tratados entre o delegado sindical da empresa e a entidade patronal, e as respectivas propostas apresentadas por ambas as partes, devem ser reduzidos a escrito.

CAPÍTULO XIV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 64.^a

(Garantia de manutenção de regalias)

1- Com a entrada em vigor do presente contrato ficam revogadas todas as cláusulas constantes do instrumento de regulamentação colectiva anterior, por se entender expressamente que este contrato oferece, no seu conjunto, condições mais favoráveis aos trabalhadores.

2- Por efeito da aplicação das disposições deste contrato, não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, diminuição de retribuição ou regalias de carácter permanente.

Cláusula 65.^a

(Comissões paritárias)

1- As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária, formada por representantes das associações patronais e sindicais, em igualdade numérica, a qual deverá estar constituída no prazo máximo de trinta dias após a publicação do presente contrato colectivo de trabalho, com competência para interpretar as disposições convencionais e integrar as suas lacunas.

2- A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões

ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação da agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

3- Não é permitido, salvo unanimidade dos representantes, tratar nas reuniões de assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias de antecedência.

4- Pode participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério do Trabalho, que não terá direito de voto.

5- Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar no Ministério do Trabalho, para efeito de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante deste contrato colectivo de trabalho.

6- As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Trabalho, dentro de vinte dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respectivos representantes.

7- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos quinze dias após as comunicações referidas no número anterior.

Cláusula 66.^a

(Relações nominais e quadro de pessoal)

1- As entidades patronais são obrigadas a elaborar e a re- meter os quadros de pessoal, nos termos da lei.

2- As entidades patronais afixarão, em lugar bem visível do local de trabalho, cópia integral dos mapas referidos, assinada e autenticada nos termos do original.

Cláusula 67.^a

Disposição geral

A presente revisão altera as convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a Série, n.ºs 2/78, 8/79, 18/81, 22/82, 26/83, 26/84, 26/85, 26/86, 26/87, 29/88, 30/89, 29/90, 28/91 e 28/92, 29/93, 30/96, 29/97, 31/98, 30/99, 30/2000, 29/2001, 28/2002, 32/2003 e 42/2004.

ANEXO I

Categories profissionais e respectivas funções

Chefe de escritório ou director de serviços - O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa, ou de um ou 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 do organismo ou 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.

Analista de sistemas - O profissional que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam ao fim 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 de informação, examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que prioridade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e 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 e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta às 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 dirigir e coordenar a instalação de tratamento automático da informação.

Chefe de departamento ou de serviços - O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação dos seus superiores hierárquicos, num ou vários dos departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias: exercer dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens, 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.

Contabilista - 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 de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os trabalhadores encarregados dessa execução; fornece elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da 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. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Chefe de secção - O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena as actividades dentro da secção.

Guarda-livros - O trabalhador que, sob a direcção imediata do chefe de contabilidade, se ocupa da escrituração do memorial, diário e razão (livros ou mapas), ou que, não havendo secção própria de contabilidade, superintende na-

queles serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados e é responsável pela boa ordem e execução destes trabalhos.

Programador de computador - O profissional que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático de informação por computador, recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os organigramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o 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, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o operador de computador.

Operador de computador - Acciona e vigia uma máquina automática para tratamento de informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões e em suporte magnético sensibilizado, chama-o a partir da consola accionando dispositivos adequados ou por qualquer outro processo e coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de leitura, perfuração ou escrita; vigia o funcionamento do computador, executa as operações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.), consoante as instruções recebidas, e retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou material periférico e ser designado, em conformidade, como, por exemplo, operador de consola e operador de material periférico.

Secretária(o) de direcção ou administração - O trabalhador que assegura, por sua própria iniciativa, a rotina diária do gabinete; prepara os processos de responsabilidade da direcção; submete os mesmos à apreciação, estenografa e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos; marca entrevistas aos administradores ou directores e recorda-lhas; ocupa-se de pedidos de informações, atende o telefone e faz os contactos necessários; entrega o correio pessoal e a correspondência importante e assegura, por sua própria iniciativa, a correspondência corrente; toma as providências necessárias para a realização de assembleias-gerais, reuniões de trabalho, contratos, escrituras, redige as actas das reuniões e distribui-as aos participantes.

Correspondente em línguas estrangeiras - O trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeira, 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-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. Efectua

deslocações no país ou no estrangeiro para melhor cumprir a sua missão.

Vendedor - O trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou. Pode ser designado como caixeiro-viajante ou caixeiro de praça.

Caixeiro-encarregado - O trabalhador que, no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento, se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

Caixa - O trabalhador que, no escritório, tem a seu cargo a execução exclusiva ou predominante do serviço de recebimentos, pagamentos, guarda de dinheiro e valores.

Cobrador - O trabalhador que procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviço externo, que exerce funções análogas, nomeadamente de informação e de fiscalização.

Escriturário - O trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, ocupa-se do serviço cuja natureza não corresponde a qualquer das outras categorias deste anexo. Escalões: primeiro, segundo e terceiro-escriturário.

Operador mecanográfico - O profissional que abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reprodutoras, intercaladoras, tabuladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido, assegura o funcionamento do sistema de alimentação, vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recebe os resultados obtidos, regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Caixeiro - O trabalhador que vende mercadorias, no comércio, por grosso ou a retalho. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha de produtos, enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. É por vezes encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado como primeiro, segundo ou terceiro-caixeiro.

Operador de máquinas de contabilidade - O trabalhador que opera com máquinas de contabilidade e máquinas de registo de operações contabilísticas, faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos, verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

Perfurador-verificador mecanográfico - O trabalhador que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas especiais que serão posteriormente utilizadas nas máquinas de tratamento automático de informação ou outros. Pode também verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que

são executadas para a perfuração por meio de máquinas de teclado que rejeitem os cartões ou as fitas que não tenham sido perfurados correctamente.

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

Contínuo - O trabalhador que executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados, estampilhar e entregar correspondência; executar diversos serviços análogos, tais como entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviços de reprodução e endereçamento de documentos.

Dactilógrafo - O trabalhador que predominantemente executa trabalhos dactilográficos minutados ou redigidos por outrém e, acessoriamente, serviços de arquivo, registo de cópias de correspondência e serviço de telefone. Pode ser designado dactilógrafo do 1.º ano ou do 2.º ano.

Estagiário - O trabalhador que faz a sua aprendizagem e se prepara para as funções de caixa ou escriturário. Escalões: estagiário do 1.º ano e do 2.º ano.

Caixeiro-ajudante - O trabalhador que, terminado o período de aprendizagem ou tendo 18 anos ou mais de idade, estagia para caixeiro. Pode ser designado caixeiro-ajudante do 1.º ano ou do 2.º ano.

Servente de limpeza - O trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza e arrumação das salas, escritórios, corredores e outras dependências.

Paquete - O trabalhador que, menor de 18 anos, presta unicamente serviços enumerados para os contínuos. Escalões: pacote de 16 anos e de 17 anos.

Praticante - O trabalhador que faz a sua preparação para a categoria de caixeiro. Escalões de 1.º ano, de 2.º ano e de 3.º ano.

ANEXO II

Remunerações mínimas

Grupos	Categorias profissionais (M/F)	Vencimentos (Euros)
I	Director de serviços Chefe de escritório	861,14 €
II	Analista de sistemas Chefe de serviços/departamento Contabilista	821,86 €
III	Chefe de secção Guarda-livros Programador de computador	780,50 €

IV	Secretário/direcção/administração Correspondente em línguas estrangeiras Vendedor Caixeiro encarregado Operador de computador	739,15 €
V	Caixa Cobrador Primeiro-escriturário Caixeiro de 1.ª Operador mecanográfico	738,64 €
VI	Segundo-escriturário Operador de máquinas de contabilidade Perfurador-verificador Caixeiro de 2.ª	638,88 €
VII	Caixeiro de 3.ª Telefonista Terceiro-escriturário	584,60 €
VIII	Contínuo Dactilógrafo do 2.º ano Estagiário do 2.º ano Caixeiro-ajudante do 2.º ano	516,89 €
IX	Dactilógrafo do 1.º ano Estagiário do 1.º ano Caixeiro-ajudante do 1.º ano	516,89 €
X	Servente de limpeza: Maior Menor	516,89 €
XI	Paquete de 17 anos	516,89 €
XII	Paquete de 16 anos Praticante do 3.º ano	516,89 €
XIII	Praticante do 2.º ano	516,89 €
XIV	Praticante do 1.º ano	516,89 €

ANEXO III

Quadro de densidades

Na classificação dos trabalhadores escriturários será observada a proporção estabelecida no seguinte quadro de densidade:

	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiros-escriturários	-	1	1	1	1	1	2	2	2	3
Segundos-escriturários	-	-	1	1	2	2	2	3	3	3
Terceiros-escriturários	1	1	1	2	2	3	3	3	4	4

ANEXO IV

Enquadramento das categorias profissionais

Categorias profissionais	Níveis
Chefe de escritório ou director de serviços	1.2
Chefe de serviços ou de departamento	1.2
Contabilista	1.2
Chefe de secção	2.2
Guarda-livros	3.2
Correspondente em línguas estrangeiras	3.2
Vendedor	3.2
Caixeiro-encarregado	3.1
Caixa	4.1
Cobrador	4.1
Primeiro-escriturário	4.1
Operador-mecanográfico	4.1
Primeiro-caixeiro	4.2
Segundo-escriturário	4.1
Operador de máquinas de contabilidade	4.1
Perfurador-verificador mecanográfico	4.1
Segundo-caixeiro	4.2
Terceiro-escriturário	4.1
Telefonista	5
Terceiro-caixeiro	4.2
Contínuo	6
Dactilógrafo do 2.º ano	5
Estagiário do 2.º ano	X - 4.1
Caixeiro-ajudante do 2.º ano	X - 4.2.1
Dactilógrafo do 1.º ano	5
Estagiário do 1.º ano	X - 4.1
Caixeiro-ajudante do 1.º ano	X - 4.2.1
Servente de limpeza	6
Paquete de 17 anos	X - 4.1
Praticante do 3.º ano	X - 4.3.1
Paquete de 16 anos	X - 4.1
Praticante do 2.º ano	X - 4.3.1
Praticante do 1.º ano	X - 4.3.1

Santa Maria de Lamas, 6 de Outubro de 2014.

APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça:

Jorge Mendes Pinto de Sá, na qualidade de mandatário.

Pedro António Borges Ferreira, na qualidade de mandatário.

Pela FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, em representação do seu sindicato filiado:

SINDCES - Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT.

António Fernando Vieira Pinheiro, na qualidade de mandatário.

Depositado em 27 de outubro de 2014, a fl. 163 do livro n.º 11, com o n.º 151/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a ACRAL - Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros - Alteração salarial e outras

Contrato coletivo entre a ACRAL - Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 26, 1.ª Série, de 15 de Julho de 2011, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 29, 1.ª Série, de 8 de Agosto de 2012.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

A presente convenção colectiva de trabalho, a seguir designada por CCT, obriga, por um lado, todas as empresas que desenvolvam actividade de comércio no distrito de Faro, (CAE's 47112, 47191, 47210, 47220, 47230, 47250, 47260, 47291, 47293, 47740, 47750, 47510, 47711, 47712, 47721, 47722, 47591, 47592, 47530, 47593, 47430, 47540, 47593, 47630, 47521, 47522, 47523, 47620, 47410, 47770, 47650, 47640, 47761, 47783, 47420, 47762, 47784, 47790, 47910, 47810, 47820, 47890, e 95210), representadas pela ACRAL e ACP, do outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos signatários, qualquer que seja o seu local de trabalho, abrangendo 4500 empresas e 7500 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

- 1- Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.
- 2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de doze meses, contados a partir de 1 de Abril de 2014 e serão revistas anualmente.
- 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 e 11- Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.

CAPÍTULO VI

Cláusula 24.ª

Retribuições certas mínimas

- 1- Mantém-se com a redacção da CCT em vigor
- 2- Mantém-se com a redacção da CCT em vigor
- 3- Mantém-se com a redacção da CCT em vigor
- 4- Mantém-se com a redacção da CCT em vigor
- 5- Mantém-se com a redacção da CCT em vigor
- 6- Mantém-se com a redacção da CCT em vigor
- 7- Mantém-se com a redacção da CCT em vigor

Cláusula 24.^a - A

Subsídio refeição

1- Os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de 2,75 € por cada dia de trabalho efectivo, sem prejuízo de valores mais elevados já em prática nas empresas.

2- Aos trabalhadores com horário de trabalho incompleto será assegurado um subsídio de refeição proporcional às horas de trabalho diário prestado.

Cláusula 27.^a

Diuturnidades

1- Mantém-se com a redacção da CCT em vigor

2- Mantém-se com a redacção da CCT em vigor

3, 4 e 5- Mantém-se com a redacção da CCT em vigor

Cláusula 29.^a

Deslocações

Alíneas a) b) e c) - Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.

Cláusula 51.^a

Complemento subsídio doença

Em caso de doença devidamente comprovada, a entidade patronal pagará a diferença entre a retribuição mensal auferida pelo trabalhador e o subsídio atribuído pela Segurança Social até ao limite de 20 dias por ano, seguidos ou interpolados.

ANEXO IV

Quadro de vencimentos

Tabela salarial - 2014

(com efeitos a partir de 1 de Abril 2014)

Nível	Âmbito profissional	Salário
A	Analista sistemas Chefe escritório Chefe serviços Encarregado Encarregado geral Gerente comercial	670,00

B	Assistente administrativo Caixeiro chefe Caixeiro encarregado, Chefe compras Chefe equipa (electricista) Chefe secção Chefe vendas Correspondente em línguas estrangeiras Encarregado armazém Encarregado loja Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira Guarda-livros Inspector vendas Mestre ou mestra Operador fiscal caixa Programador Secretária direcção	615,00
C	1.º Caixeiro 1.º Escriturário Acabador móveis 1.ª Ajudante mestre ou mestra Assentador de revestimento Caixa escritório Caixeiro de praça Caixeiro viajante Estagiário programação Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Expositor - decorador Fiel armazém Montador móveis Motorista pesados Oficial (electricista) Oficial relojoeiro 1.ª Operador máquinas contabilidade Operador mecanográfico Operador supermercado especializado Promotor vendas Prospector vendas Vendedor Vendedor especializado ou técnico vendas	606,00

D	2.º Caixeiro 2.º Escriturário Acabador móveis 2.ª Conferente Demonstrador Motorista ligeiros Oficial especializado (têxteis) Operador supermercado 1.ª Perfurador verificador Propagandista Recepcionista Relojoeiro 2.ª	564,00
E	3.º Caixeiro 3.º Escriturário Ajudante motorista Caixa balcão Cobrador Contínuo Guarda Oficial costureira e bordadora especializada Oficial relojoeiro 3.ª Operador supermercado 2.ª Porteiro Pré oficial (electricista) Telefonista	528,00
F	Bordadora Costureira Distribuidor Embalador Estagiário 2.º ano Operador máquinas Repositor Servente Servente limpeza	510,00
G	Ajudante relojoeiro Caixeiro ajudante 3.º ano Dactilógrafo 3.º ano Estagiário 3.º ano Operador ajudante supermercado 2.ª	510,00
H	Ajudante (electricista) Caixeiro ajudante 2.º ano Costureira emendas Dactilógrafo 2.º ano Estagiário 2.º ano Operador ajudante supermercado 1.º ano	510,00
I	Caixeiro ajudante 1.º ano Dactilógrafo 1.º ano Estagiário 1.º ano	510,00

J,L,M	Ajudante têxtil Aprendiz electricista Paquete Praticante Praticante relojoeiro	510,00
-------	--	--------

Data da celebração da convenção:

Faro, 1 de Agosto de 2014.

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

Maria José de Jesus Fernandes Madeira, na qualidade de mandatária.

Luís Filipe Duarte dos Santos, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Transportes Rodoviários Urbanos Portugal:

Maria José de Jesus Fernandes Madeira, na qualidade de mandatária.

Luís Filipe Duarte dos Santos, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato das Industrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

Maria José de Jesus Fernandes Madeira, na qualidade de mandatária.

Luís Filipe Duarte dos Santos, na qualidade de mandatário.

ACRAL - Associação Comércio e Serviços da Região do Algarve:

Vítor Manuel Ferreira Guerreiro, na qualidade de mandatário.

Ana Isabel Mendes Pereira Fernandes de Sousa, na qualidade de mandatário.

Depositado em 27 de outubro de 2014, a fl. 162 do livro n.º 11, com o n.º 145/2014, 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 Carl Zeiss Vision Portugal, SA 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 nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.ºs 47, de 22 de Dezembro de 2013 e 16 de 29 de Abril de 2014, apenas nas matérias agora revistas.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente AE obriga, por um lado, a empresa Carl Zeiss Vision Portugal, SA, cuja actividade principal é a fabricação e comercialização de lentes ópticas e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.

2- O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelos distritos de Lisboa, Porto e Setúbal.

3- O âmbito profissional é o constante dos anexos III e IV.

4- O presente AE abrange 1 empregador e 139 trabalhadores.

5- Sempre que na presente convenção se refiram as designações «trabalhador» ou «trabalhadores» as mesmas devem ser entendidas como aplicáveis a ambos os sexos.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1- ...

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, contados de 1 de Abril de 2014 a 31 de Março de 2015 e serão revistas anualmente.

3- ...

4- ...

5- ...

6- ...

7- ...

8- ...

9- ...

10- ...

11- ...

Cláusula 29.^a

Trabalho por turnos

1- ...

2- ...

3- ...

4- ...

5- Os trabalhadores em regime de turnos são remunerados da seguinte forma:

a) Três turnos laboração contínua - acréscimo de 22,5 % (o valor a vigorar nesta vigência - 166,60 €);

b) Três turnos com folga fixa - acréscimo de 18,75 % (o valor a vigorar nesta vigência - 138,80 €);

c) Dois turnos com folga alternada - acréscimo de 15 % (o valor a vigorar nesta vigência - 111,10 €);

d) Dois turnos com folga fixa - acréscimo de 12,5 % (o valor a vigorar nesta vigência - 92,60 €);

As percentagens dos acréscimos mensais são calculadas sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo III do anexo IV.

6- ...

7- ...

8- ...

9- ...

10- ...

11- ...

12- Os trabalhadores, em regime de turnos ou não, que prestem trabalho nos dias de Natal (25 de Dezembro) ou Ano Novo (1 de Janeiro) têm direito a uma gratificação extraordinária no valor de 49,50 € cada um desses dias.

13- ...

14- ...

Cláusula 31.^a

Abono para falhas

Os trabalhadores classificados como caixa, cobrador ou tesoureiro têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 90,60 €.

Cláusula 35.^a

Cantinas em regime de auto-serviço

1- ...

2- Enquanto não existirem refeitórios a funcionar nos termos do número anterior, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição por dia de trabalho efectivo, subsídio que na vigência deste AE, conforme o número 2 da cláusula 2.^a, tem o valor de 7,60 €.

3- ...

4- ...

Cláusula 37.^a

Grandes deslocações

1- ...

2- Os trabalhadores em situação de grande deslocação têm ainda direito a um seguro de acidentes pessoais no valor de 38 100,50 € e que vigorará durante o correspondente período.

ANEXO III

Enquadramentos

Grupo I

Chefe de serviços

Contabilista

Grupo I-A

Adjunto de chefe de serviços

Grupo II

Caixeiro encarregado

Chefe de secção

Chefe de vendas

Encarregado geral

Secretário de administração

Vendedor especializado

Grupo III

Escriturário do serviço de pessoal
Instrumentista de controlo industrial
Secretário de direcção
Subchefe de secção

Grupo IV

Caixeiro de balcão mais de três anos
Controlista de armazém de óptica
Escriturário com mais de três anos
Motorista de pesados
Oficial electricista com mais de três anos
Prospector de vendas
Serralheiro mecânico de 1.^a
Torneiro mecânico de 1.^a

Grupo V

Agente de serviços de planeamento e armazém
Caixeiro de balcão de dois a três anos
Cobrador
Escriturário de dois a três anos
Motorista de ligeiros

Grupo VI

Oficial electricista até três anos
Operador de máquinas de vácuo
Serralheiro mecânico de 2.^a
Torneiro mecânico de 2.^a

Grupo VII

Agente de serviços de atendimento a clientes
Ajudante de motorista
Caixeiro de balcão até dois anos
Controlador de qualidade
Escriturário até dois anos
Operador de máquinas de endurecimento de lentes orgânicas
Operador de máquinas de receituário

Grupo VIII

Colorizador de lentes
Fiel de armazém
Telefonista

Grupo IX

Auxiliar de planeamento
Empregado de serviços externos
Estagiário de escritório do 3.º ano
Examinador de superfícies
Serralheiro mecânico de 3.^a
Torneiro mecânico de 3.^a

Grupo X

Controlador de potências
Guarda

Grupo XI

Auxiliar de armazém
Caixeiro ajudante do 2.º ano
Estagiário de escritório do 2.º ano

Grupo XII

Estagiário de escritório do 1.º ano
Pré-oficial electricista do 2.º ano
Verificador conferente de lentes
Verificador de superfícies

Grupo XIII

Praticante do 2.º ano (produção)
Praticante operador de máquinas de vácuo do 2.º ano
Pré-oficial electricista do 1.º ano

Grupo XIV

Ajudante de oficial electricista
Caixeiro-ajudante do 1.º ano
Embalador
Empregada de limpeza

Grupo XV

Aprendiz electricista
Praticante caixeiro
Servente/estafeta
Praticante operador de máquinas de vácuo do 1.º ano
Praticante do 1.º ano (produção)

ANEXO IV

Tabela salarial

Grupos	Vencimento (euros)
1	929,90
1-A	849,70
2	775,10
3	739,90
4	705,70
5	679,50
6	670,30
7	639,00

8	624,90
9	607,40
10	594,40
11	576,00
12	557,00
13	548,20
14	542,90
15	539,70

Setúbal, 7 de Agosto de 2014.

Carl Zeiss Vision Portugal, SA:

Carlos Manuel Gomes Ramada, na qualidade de mandatário.

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica, e Vidro, em representação do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira:

Pedro Miguel P.T. da Silva Jesus Vicente, na qualidade de mandatário.

Pedro Manuel Pereira Milheiro, na qualidade de mandatário.

Depositado em 27 de outubro de 2014, a fl. 162 do livro n.º 11, com o n.º 146/2014, 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 SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA e o Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outros - Alteração

Novo texto acordado para a cláusula 41.ª do acordo de empresa celebrado entre a SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA e o Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 45, de 8 de dezembro de 2005, com as alterações constantes dos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2007, n.º 22, de 15 de junho de 2009, n.º 32, de 29 de agosto de 2010 e n.º 19, de 22 de maio de 2014.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

Este acordo de empresa obriga a SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA, que exerce a indústria de transporte fluvial de passageiros no rio Tejo, entre Lisboa e o Bar-

reiro, e os trabalhadores ao seu serviço, inscritos marítimos e outros, constantes do anexo I, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 41.ª

Prémio de assiduidade

- 1-
- 2-
- 3-
- 4-
- 5-
- 6-
- 7-
- 8-

9- As licenças, faltas e dispensas relativas à parentalidade não relevam para determinação da efetividade de que depende a atribuição do prémio. Porém, o seu montante é reduzido na proporção das situações de perda de retribuição, em que a Segurança Social suporta o pagamento.

Número de empregadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 1.

Estimativa do número de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 153.

Lisboa, 3 de outubro de 2014.

Pela SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA:

Isidro Durão Heitor, vogal do conselho de administração, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

Carlos Manuel Domingos Costa, dirigente, na qualidade de mandatário.

Nuno Luís Faria Alfaia Pimentel da Costa, na qualidade de mandatário.

Pelo SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

Narciso André Serra Clemente, na qualidade de mandatário.

Luís Filipe Ferreira Alves, na qualidade de mandatário.

Pelo SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário:

Joaquim Luís Seródio Correia, na qualidade de mandatário.

Pelo SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca:

Frederico Fernandes Pereira, na qualidade de mandatário.

Depositado em 27 de outubro de 2014, a fl. 164 do livro n.º 11, com o n.º 154/2014, 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 TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - Alteração

Novo texto acordado para a cláusula 39.^a - C, 58.^a, 60.^a e 66.^a do acordo de empresa celebrado entre a TRANSTEJO, SA, e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a Série, n.º 28, de 29 de julho de 1999, com as últimas alterações e texto consolidado publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2014.

Cláusula 1.^a

(Âmbito)

O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA, que exerce a indústria de transporte fluvial de passageiros no rio Tejo, entre o concelho de Lisboa e os concelhos de Almada, Seixal e Montijo, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, constantes do anexo I, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 39.^a - C

(Prémio de assiduidade)

- 1-
- 2-
- 3-
- a)
- b)
- c)
- 4-
- 5-
- 6-
- a)
- b)
- c)
- d)
- 7-
- 8-
- 9-
- 10-

11- As licenças, faltas e dispensas relativas à parentalidade não relevam para determinação da efetividade de que depende a atribuição do prémio. Porém, o seu montante é reduzido na proporção das situações de perda de retribuição, em que a Segurança Social suporta o pagamento.

Cláusula 58.^a

(Tipo de faltas)

- 1- A falta pode ser justificada ou injustificada.
- 2- São consideradas faltas justificadas:
 - a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
 - b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos da lei;
 - c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos da lei;

f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação colectiva dos trabalhadores, nos termos deste acordo de empresa e da lei;

h) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

i) A autorizada ou aprovada pelo empregador;

j) A que por lei seja como tal considerada.

3- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

Cláusula 60.^a

(Efeitos das faltas justificadas)

- 1-
- 2-

a) (Eliminada.)

b) Dadas nos casos previstos na alínea g) do número 2 da cláusula 58.^a, na medida em que ultrapassem os créditos previstos neste AE;

c)

Cláusula 66.^a

(Parentalidade)

Em matéria de parentalidade aplica-se o regime jurídico constante do Código do Trabalho e demais legislação aplicável.

Número de empregadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 1.

Estimativa do número de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 320.

Lisboa, 3 de outubro de 2014.

Pela TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA:

Isidro Durão Heitor, vogal do conselho de administração, na qualidade de mandatário.

Pela FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, por si e em representação do seu sindicato filiado: SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços:

José Luís Silva Pimenta Diaz, na qualidade de mandatário.

Depositado em 24 de outubro de 2014, a fl. 162 do livro n.º 11, com o n.º 144/2014, 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 TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA e o SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca - Alteração

Novo texto acordado para a cláusula 39.^a - C, 58.^a, 60.^a e 66.^a do acordo de empresa celebrado entre a TRANSTEJO, SA, e o SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a Série, n.º 28, de 29 de julho de 1999, com as últimas alterações e texto consolidado publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2014.

Cláusula 1.^a

(Âmbito)

O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA, que exerce a indústria de transporte fluvial de passageiros no rio Tejo, entre o concelho de Lisboa e os concelhos de Almada, Seixal e Montijo, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, constantes do anexo I, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 39.^a - C

(Prémio de assiduidade)

- 1-
- 2-
- 3-
- a)
- b)
- c)
- 4-
- 5-
- 6-
- a)
- b)
- c)
- d)
- 7-
- 8-
- 9-
- 10-

11- As licenças, faltas e dispensas relativas à parentalidade não relevam para determinação da efetividade de que depende a atribuição do prémio. Porém, o seu montante é reduzido na proporção das situações de perda de retribuição, em que a Segurança Social suporta o pagamento.

Cláusula 58.^a

(Tipo de faltas)

- 1- A falta pode ser justificada ou injustificada.
- 2- São consideradas faltas justificadas:
 - a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
 - b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos da lei;

c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos da lei;

f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação colectiva dos trabalhadores, nos termos deste acordo de empresa e da lei;

h) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

i) A autorizada ou aprovada pelo empregador;

j) A que por lei seja como tal considerada.

3- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

Cláusula 60.^a

(Efeitos das faltas justificadas)

- 1-
- 2-
- a) (Eliminada.)
- b) Dadas nos casos previstos na alínea g) do número 2 da cláusula 58.^a, na medida em que ultrapassem os créditos previstos neste AE;
- c)

Cláusula 66.^a

(Parentalidade)

Em matéria de parentalidade aplica-se o regime jurídico constante do Código do Trabalho e demais legislação aplicável.

Número de empregadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 1.

Estimativa do número de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 320.

Lisboa, 3 de outubro de 2014.

Pela TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA:

Isidro Durão Heitor, vogal do conselho de administração, na qualidade de mandatário.

Pelo SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca:

Frederico Fernandes Pereira, na qualidade de mandatário.

Depositado em 27 de outubro de 2014, a fl. 163 do livro n.º 11, com o n.º 150/2014, 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 TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA e o Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante - Alteração

Novo texto acordado para a cláusula 39.^a - C, 58.^a, 60.^a, e 66.^a do acordo de empresa celebrado entre a TRANSTEJO, SA, e o Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a Série, n.º 28, de 29 de julho de 1999, com as últimas alterações e texto consolidado publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2014.

Cláusula 1.^a

(Âmbito)

O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA, que exerce a indústria de transporte fluvial de passageiros no rio Tejo, entre o concelho de Lisboa e os concelhos de Almada, Seixal e Montijo, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, constantes do anexo I, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 39.^a - C

(Prémio de assiduidade)

- 1-
- 2-
- 3-
- a)
- b)
- c)
- 4-
- 5-
- 6-
- 7-
- 8-
- 9-
- 10-

11- As licenças, faltas e dispensas relativas à parentalidade não relevam para determinação da efetividade de que depende a atribuição do prémio. Porém, o seu montante é reduzido na proporção das situações de perda de retribuição, em que a Segurança Social suporta o pagamento.

Cláusula 58.^a

(Tipo de faltas)

- 1- A falta pode ser justificada ou injustificada.
- 2- São consideradas faltas justificadas:
 - a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
 - b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos da lei;
 - c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
 - d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso

a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos da lei;

f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação colectiva dos trabalhadores, nos termos deste acordo de empresa e da lei;

h) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

i) A autorizada ou aprovada pelo empregador;

j) A que por lei seja como tal considerada.

3- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

Cláusula 60.^a

(Efeitos das faltas justificadas)

- 1-
- 2-
- a) (Eliminada.)
- b) Dadas nos casos previstos na alínea g) do número 2 da cláusula 58.^a, na medida em que ultrapassem os créditos previstos neste AE;
- c)

Cláusula 66.^a

(Parentalidade)

Em matéria de parentalidade aplica-se o regime jurídico constante do Código do Trabalho e demais legislação aplicável.

Número de empregadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 1.

Estimativa do número de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 320.

Lisboa, 3 de outubro de 2014.

Pela TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA:

Isidro Durão Heitor, vogal do conselho de administração, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

Carlos Manuel Domingos Costa, na qualidade de mandatário.

Nuno Luís Faria Alfaia Pimentel da Costa, na qualidade de mandatário.

Depositado em 27 de outubro de 2014, a fl. 162, do livro n.º 11, com o n.º 149/2014, 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 TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA e o SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra - Alteração

Novo texto acordado para as cláusulas 39.^a - C, 58.^a, 60.^a e 66.^a do acordo de empresa celebrado entre a TRANSTEJO, SA, e o SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a Série, n.º 28, de 29 de julho de 1999, com as últimas alterações e texto consolidado publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2014.

Cláusula 1.^a

(Âmbito)

O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA, que exerce a indústria de transporte fluvial de passageiros no rio Tejo, entre o concelho de Lisboa e os concelhos de Almada, Seixal e Montijo, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, constantes do anexo I, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 39.^a - C

(Prémio de assiduidade)

- 1-
- 2-
- 3-
- a)
- b)
- c)
- 4-
- 5-
- 6-
- a)
- b)
- c)
- d)
- 7-
- 8-
- 9-
- 10-

11- As licenças, faltas e dispensas relativas à parentalidade não relevam para determinação da efetividade de que depende a atribuição do prémio. Porém, o seu montante é reduzido na proporção das situações de perda de retribuição, em que a Segurança Social suporta o pagamento.

Cláusula 58.^a

(Tipo de faltas)

- 1- A falta pode ser justificada ou injustificada.
- 2- São consideradas faltas justificadas:
 - a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
 - b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou

afim, nos termos da lei;

c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos da lei;

f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação colectiva dos trabalhadores, nos termos deste acordo de empresa e da lei;

h) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

i) A autorizada ou aprovada pelo empregador;

j) A que por lei seja como tal considerada.

3- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

Cláusula 60.^a

(Efeitos das faltas justificadas)

- 1-
- 2-
- a) *(Eliminada.)*
- b) Dadas nos casos previstos na alínea g) do número 2 da cláusula 58.^a, na medida em que ultrapassem os créditos previstos neste AE;
- c)

Cláusula 66.^a

(Parentalidade)

Em matéria de parentalidade aplica-se o regime jurídico constante do Código do Trabalho e demais legislação aplicável.

Número de empregadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 1.

Estimativa do número de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 320.

Lisboa, 3 de outubro de 2014.

Pela TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA:

Isidro Durão Heitor, vogal do conselho de administração, na qualidade de mandatário.

Pelo SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

Narciso André Serra Clemente, na qualidade de mandatário.

Joaquim Augusto Casanova Rosado, na qualidade de mandatário.

Depositado em 27 de outubro de 2014, a fl. 162, do livro n.º 11, com o n.º 148/2014, 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 TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA e o SITRA - Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - Alteração

Novo texto acordado para a cláusula 39.^a - C, 58.^a, 60.^a e 66.^a do acordo de empresa celebrado entre a TRANSTEJO, SA, e o SITRA - Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a Série, n.º 47, de 22 de dezembro de 1986, com as últimas alterações e texto consolidado publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2014.

Cláusula 1.^a

(Âmbito)

O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA, que exerce a indústria de transporte fluvial de passageiros no rio Tejo, entre o concelho de Lisboa e os concelhos de Almada, Seixal e Montijo, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, constantes do anexo I, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 39.^a - C

(Prémio de assiduidade)

- 1-
- 2-
- 3-
- a)
- b)
- c)
- 4-
- 5-
- 6-
- a)
- b)
- c)
- d)
- 7-
- 8-
- 9-
- 10-

11- As licenças, faltas e dispensas relativas à parentalidade não relevam para determinação da efetividade de que depende a atribuição do prémio. Porém, o seu montante é reduzido na proporção das situações de perda de retribuição, em que a Segurança Social suporta o pagamento.

Cláusula 58.^a

(Tipo de faltas)

- 1- A falta pode ser justificada ou injustificada.
- 2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos da lei;

c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos da lei;

f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação colectiva dos trabalhadores, nos termos deste acordo de empresa e da lei;

h) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

i) A autorizada ou aprovada pelo empregador;

j) A que por lei seja como tal considerada.

3- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

Cláusula 60.^a

(Efeitos das faltas justificadas)

- 1-
- 2-
- a) *(Eliminada.)*
- b) Dadas nos casos previstos na alínea g) do número 2 da cláusula 58.^a, na medida em que ultrapassem os créditos previstos neste AE;
- c)

Cláusula 66.^a

(Parentalidade)

Em matéria de parentalidade aplica-se o regime jurídico constante do Código do Trabalho e demais legislação aplicável.

Número de empregadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 1.

Estimativa do número de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 320.

Lisboa, 3 de outubro de 2014.

Pela TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA:

Isidro Durão Heitor, vogal do conselho de administração, na qualidade de mandatário.

Pelo SITRA - Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes:

Domingos Barão Paulino, na qualidade de mandatário.

Silvino Esteves Correia, na qualidade de mandatário.

Depositado em 27 de outubro de 2014, a fl. 163, do livro n.º 11, com o n.º 155/2014, 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 PROMETRO, SA e o Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários - SINFB - Alteração salarial e outras

A presente revisão actualiza a convenção celebrada entre os supra identificados outorgantes, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 23, de 22 de Junho de 2011, e revista no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 28, de 29 de Julho de 2012.

Cláusula 1.ª

Âmbito

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se na área geográfica correspondente aos municípios que integram a área metropolitana do Porto, no sector do metro ligeiro, e obriga por um lado, PROMETRO, SA, adiante designada por PROMETRO, empregadora ou empresa, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o seu local de trabalho, representados pelo Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários, adiante designado por sindicato.

2- O presente AE abrange cerca de 300 trabalhadores.

Cláusula 25.ª

Horários por escala

1- [Manter.]

2- [Manter.]

3- [Manter.]

4- Se, por situações excepcionais, a escala de serviço não for afixada pela empresa com a antecedência prevista no número anterior, o trabalhador, imediatamente antes de terminar a sua última jornada de trabalho previamente escalada, deve inteirar-se se, entretanto, lhe foi afixada a escala de serviço. Caso a escala de serviço continue a não estar afixada, deve o trabalhador contactar o responsável operacional, que lhe atribui um serviço e lhe indica o respectivo local e hora de início e fim de jornada de trabalho. No momento de início da jornada de trabalho nesse serviço, o trabalhador deve consultar a escala afixada e cumprir o horário previsto na folha de serviço.

5- [Manter.]

6- [Manter.]

Cláusula 38.ª

Feriados

1- São feriados obrigatórios os seguintes dias:

- 1 de Janeiro;
 - Sexta-Feira Santa;
 - Domingo de Páscoa;
 - 25 de Abril;
 - 1 de Maio;
 - 10 de Junho;
 - 15 de Agosto
 - 8 e 25 de Dezembro;
 - Terça Feira de Carnaval;
 - São João, por troca com o feriado municipal do concelho onde se encontra situado o estabelecimento.
- 2- [Manter.]

Cláusula 41.ª

Duração do período das férias

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis, sendo um deles, por opção do trabalhador, o dia do respectivo aniversário.

2- O período anual das férias pode ser aumentado no caso de o trabalhador não ter faltado ou ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) Quatro dias adicionais de férias, até uma falta justificada ou dois meios dias;

b) Dois dias adicionais de férias, até três faltas justificadas ou seis meios dias.

3- Sempre que o número de faltas justificadas seja superior a três dias completos ou seis meios dias, não haverá lugar a qualquer aumento do período de férias.

4- O eventual aumento do período de férias nos termos da presente disposição não determina qualquer incremento do montante do subsídio de férias.

5- Anualmente, a empresa e o trabalhador poderão acordar na substituição, total ou parcial, do gozo dos dias adicionais de férias pelo pagamento da respectiva retribuição, o que deverá acontecer até 31 de Outubro de ano respectivo.

Cláusula 51.ª

Subsídio de alimentação

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este AE terão direito a um subsídio de alimentação no valor de 8,00 € por cada dia efectivo de trabalho.

2- [Manter.]

Cláusula 54.ª

Trabalho nocturno

1- [Manter.]

2- Se além de nocturno o trabalho for suplementar, o acréscimo de trabalho nocturno incidirá sobre a retribuição do trabalho suplementar.

Cláusula 73.ª

Fatos e chaves

1- A empresa deve fornecer fatos adequados aos trabalhadores de acordo com as épocas do ano e nos termos do previsto no regulamento de fardamento em vigor na empresa.

2- A empresa poderá, se assim se justificar, entregar aos

trabalhadores que exerçam funções de condução de veículos de metro as chaves desses veículos, em termos a regulamentar.

Cláusula 82.^a

Disposição transitória

As partes convencionam que o regime de duração de férias previsto na cláusula 41.^a do presente AE se aplica retroactivamente às férias que se tenham vencido a partir de 1 de Janeiro de 2013, com referência à assiduidade no ano de 2012.

ANEXO II

Regulamento de carreiras e de avaliação de desempenho

Artigo 14.º

Progressão horizontal para trabalhadores abrangidos por AE

1- [Manter.]

2- [Manter.]

3- [Manter.]

4- [Manter.]

5- O trabalhador transitará para o nível seguinte, mesmo que não cumpra as combinações previstas na tabela constante do número anterior, desde que, cumulativamente preste 1350 dias de trabalho efectivo sem transição de nível e durante esse período beneficie de cinco avaliações consecutivas ou interpoladas com média final não inferior a 12 valores em cada uma delas.

6- [Manter.]

7- [Manter.]

8- [Manter.]

ANEXO III

Grelha salarial

(Vigora com efeitos a 1 de Abril de 2014)

Grupos		Funções	Tabela salarial em €						
			Nível I	Nível II	Nível III	Nível IV	Nível V	Nível VI	Nível VII
G	Coordenação II	- Adjunto do responsável do PCC - Responsável de linha - Resp. de agentes de estação informação/Sinalética - Responsável dos técnicos de planeamento operacional	1 347,85 €	1 510,81 €	1 637,02 €	1 763,23 €	1 888,21 €	2 014,42 €	2 164,67 €
F	Especialistas I	- Técnico de qualidade, ambiente e segurança - Formador de condução - Técnico de sistemas de tempo real - Técnico de planeamento e métodos - Técnico de oficinas e métodos - Técnico de planeamento - Técnico de trabalhos e métodos - Técnico de informática e gestão de redes - Técnico de recursos humanos - Técnico de PCC - Técnico de contabilidade	1 347,85 €	1 510,81 €	1 637,02 €	1 763,23 €	1 888,21 €	2 014,42 €	2 164,67 €
E	Especialistas II	- Técnico de planeamento operacional	1 194,33 €	1 264,71 €	1 315,95 €	1 369,30 €	1 424,73 €	1 482,64 €	1 542,76 €

D	Especialistas III	- Técnico de controlo operacional	1 002,43 €	1 077,42 €	1 121,08 €	1 166,52 €	1 213,75 €	1 263,09 €	1 294,88 €
C-A	Operacional I - A	- Técnico de manutenção e CCM	1 002,43 €	1 077,42 €	1 121,08 €	1 166,52 €	1 213,75 €	1 263,09 €	1 294,88 €
C	Operacional I	- Regulador - Técnico operacional de segurança e qualidade	1 085,75 €	1 166,99 €	1 214,25 €	1 263,48 €	1 314,63 €	1 368,07 €	1 423,54 €
B	Operacional II*	- Agente de condução - Assistente administrativo - Agente administrativo - Agente de posto de informação áudio - Técnico de manutenção	868,18 €	957,64 €	1 002,43 €	1 048,45 €	1 099,45 €	1 150,41 €	1 204,39 €
A	Operacional III**	- Agente de estação e informação - Agente de sinalética - Recepcionista	748,63 €	829,54 €	861,89 €	891,80 €	926,56 €	957,64 €	992,65 €

* O valor da remuneração dos agentes de condução no primeiro mês é de 556,17 € (Bolsa de formação), passando após o período de formação para o nível I.

** O valor da remuneração dos agentes de estação e informação no primeiro mês é de 500,55 € (Bolsa de formação), passando após o período de formação para o nível I.

- O valor da diuturnidade em 2014: 25,24 €.

- O valor do complemento de transferência do Metro do Porto para 2014: 95,58 €.

ANEXO IV

Regulamento do subsídio de exploração

4- Montante mensal do subsídio de exploração

4.1- O montante mensal do subsídio de exploração é o seguinte, consoante a categoria profissional do trabalhador:

- a) Agente de condução: 175 €;
- b) Regulador: 172 €;
- a) Agente de estação e informação/Sinalética: 142 €;
- b) Agente de posto de informação áudio: 142 €;
- a) Técnico de manutenção CCM: 172 €;
- b) Técnico de manutenção: 142 €.

Porto, 18 de Junho de 2014.

O Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários:

José Oliveira Vilela, na qualidade de mandatário.
António José Pereira, na qualidade de mandatário.
José Carlos Pereira, na qualidade de mandatário.

A PROMETRO, SA:

José Luís Rosado Catarino, na qualidade de mandatário.
Luís Manuel Delicado Cabaço Martins, na qualidade de mandatário.

Depositado em 27 de outubro de 2014, a fl. 163, do livro n.º 11, com o n.º 153/2014, 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 PROMETRO, SA e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário - Alteração salarial e outras

A presente revisão actualiza a convenção celebrada entre os supra identificados outorgantes, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 23, de 22 de Junho de 2011, e revista no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 28, de 29 de Julho de 2012.

Cláusula 1.ª

Âmbito

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se na área geográfica correspondente aos municípios que integram a área metropolitana do Porto, no sector do metro ligeiro, e obriga por um lado, PROMETRO, SA, adiante designada por PROMETRO, empregadora ou empresa, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o seu local de trabalho, representados pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário, adiante designado por sindicato.

2- O presente AE abrange cerca de 300 trabalhadores.

Cláusula 25.ª

Horários por escala

1- [Manter.]

2- [Manter.]

3- [Manter.]

4- Se, por situações excepcionais, a escala de serviço não for afixada pela empresa com a antecedência prevista no nú-

mero anterior, o trabalhador, imediatamente antes de terminar a sua última jornada de trabalho previamente escalada, deve inteirar-se se, entretanto, lhe foi afixada a escala de serviço. Caso a escala de serviço continue a não estar afixada, deve o trabalhador contactar o responsável operacional, que lhe atribui um serviço e lhe indica o respectivo local e hora de início e fim de jornada de trabalho. No momento de início da jornada de trabalho nesse serviço, o trabalhador deve consultar a escala afixada e cumprir o horário previsto na folha de serviço.

5- [Manter.]

6- [Manter.]

Cláusula 38.^a

Feriados

1- São feriados obrigatórios os seguintes dias:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 8 e 25 de Dezembro;
- Terça Feira de Carnaval;
- São João, por troca com o feriado municipal do concelho onde se encontre situado o estabelecimento.

2- [Manter.]

Cláusula 41.^a

Duração do período das férias

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis, sendo um deles, por opção do trabalhador, o dia do respectivo aniversário.

2- O período anual das férias pode ser aumentado no caso de o trabalhador não ter faltado ou ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) Quatro dias adicionais de férias, até uma falta justificada ou dois meios dias;

b) Dois dias adicionais de férias, até três faltas justificadas ou seis meios dias.

3- Sempre que o número de faltas justificadas seja superior a três dias completos ou seis meios dias, não haverá lugar a qualquer aumento do período de férias.

4- O eventual aumento do período de férias nos termos da presente disposição não determina qualquer incremento do montante do subsídio de férias.

5- Anualmente, a empresa e o trabalhador poderão acordar na substituição, total ou parcial, do gozo dos dias adicionais de férias pelo pagamento da respectiva retribuição, o que deverá acontecer até 31 de Outubro de ano respectivo.

Cláusula 51.^a

Subsídio de alimentação

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este AE terão

direito a um subsídio de alimentação no valor de 8,00 € por cada dia efectivo de trabalho.

2- [Manter.]

Cláusula 54.^a

Trabalho nocturno

1- [Manter.]

2- Se além de nocturno o trabalho for suplementar, o acréscimo de trabalho nocturno incidirá sobre a retribuição do trabalho suplementar.

Cláusula 73.^a

Fatos e chaves

1- A empresa deve fornecer fatos adequados aos trabalhadores de acordo com as épocas do ano e nos termos do previsto no regulamento de fardamento em vigor na empresa.

2- A empresa poderá, se assim se justificar, entregar aos trabalhadores que exerçam funções de condução de veículos de metro as chaves desses veículos, em termos a regulamentar.

Cláusula 82.^a

Disposição transitória

As partes convencionam que o regime de duração de férias previsto na cláusula 41.^a do presente AE se aplica retroactivamente às férias que se tenham vencido a partir de 1 de Janeiro de 2013, com referência à assiduidade no ano de 2012.

ANEXO II

Regulamento de carreiras e de avaliação de desempenho

Artigo 14.º

Progressão horizontal para trabalhadores abrangidos por AE

1- [Manter.]

2- [Manter.]

3- [Manter.]

4- [Manter.]

5- O trabalhador transitará para o nível seguinte, mesmo que não cumpra as combinações previstas na tabela constante do número anterior, desde que, cumulativamente preste 1350 dias de trabalho efectivo sem transição de nível e durante esse período beneficie de cinco avaliações consecutivas ou interpoladas com média final não inferior a 12 valores em cada uma delas.

6- [Manter.]

7- [Manter.]

8- [Manter.]

ANEXO III

Grelha salarial

(Vigora com efeitos a 1 de Abril de 2014)

Grupos		Funções	Tabela salarial em €						
			Nível I	Nível II	Nível III	Nível IV	Nível V	Nível VI	Nível VII
G	Coordenação II	- Adjunto do responsável do PCC - Responsável de linha - Resp. de agentes de estação informação/Sinalética - Responsável dos técnicos de planeamento operacional	1 347,85 €	1 510,81 €	1 637,02 €	1 763,23 €	1 888,21 €	2 014,42 €	2 164,67 €
F	Especialistas I	- Técnico de qualidade, ambiente e segurança - Formador de condução - Técnico de sistemas de tempo real - Técnico de planeamento e métodos - Técnico de oficinas e métodos - Técnico de planeamento - Técnico de trabalhos e métodos - Técnico de informática e gestão de redes - Técnico de recursos humanos - Técnico de PCC - Técnico de contabilidade	1 347,85 €	1 510,81 €	1 637,02 €	1 763,23 €	1 888,21 €	2 014,42 €	2 164,67 €
E	Especialistas II	- Técnico de planeamento operacional	1 194,33 €	1 264,71 €	1 315,95 €	1 369,30 €	1 424,73 €	1 482,64 €	1 542,76 €
D	Especialistas III	- Técnico de controlo operacional	1 002,43 €	1 077,42 €	1 121,08 €	1 166,52 €	1 213,75 €	1 263,09 €	1 294,88 €
C-A	Operacional I - A	- Técnico de manutenção e CCM	1 002,43 €	1 077,42 €	1 121,08 €	1 166,52 €	1 213,75 €	1 263,09 €	1 294,88 €
C	Operacional I	- Regulador - Técnico operacional de segurança e qualidade	1 085,75 €	1 166,99 €	1 214,25 €	1 263,48 €	1 314,63 €	1 368,07 €	1 423,54 €
B	Operacional II*	- Agente de condução - Assistente administrativo - Agente administrativo - Agente de posto de informação áudio - Técnico de manutenção	868,18 €	957,64 €	1 002,43 €	1 048,45 €	1 099,45 €	1 150,41 €	1 204,39 €
A	Operacional III**	- Agente de estação e informação - Agente de sinalética - Rececionista	748,63 €	829,54 €	861,89 €	891,80 €	926,56 €	957,64 €	992,65 €

* O valor da remuneração dos agentes de condução no primeiro mês é de 556,17 €(Bolsa de formação), passando após o período de formação para o nível I.

** O valor da remuneração dos agentes de estação e informação no primeiro mês é de 500,55 €(Bolsa de formação), passando após o período de formação para o nível I.

- O valor da diuturnidade em 2014: 25,24 €.

- O valor do complemento de transferência do Metro do Porto para 2014: 95,58 €.

ANEXO IV

Regulamento do subsídio de exploração

4- Montante mensal do subsídio de exploração.

4.1- O montante mensal do subsídio de exploração é o seguinte, consoante a categoria profissional do trabalhador:

- a) Agente de condução: 175 €;
- b) Regulador: 172 €;
- a) Agente de estação e informação/Sinalética: 142 €;
- b) Agente de posto de informação áudio: 142 €;
- a) Técnico de manutenção CCM: 172 €;
- b) Técnico de manutenção: 142 €.

Porto, 6 de Agosto de 2014.

O Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário:

Álvaro Pinto, na qualidade de mandatário.

Paulo Jorge Santos Milheiro, na qualidade de mandatário.

Nuno Eduardo de Sousa Pinto, na qualidade de mandatário.

A PROMETRO, SA:

José Luís Rosado Catarino, na qualidade de mandatário.

Luís Manuel Delicado Cabaço Martins, na qualidade de mandatário.

Depositado em 27 de outubro de 2014, a fl. 162, do livro n.º 11, com o n.º 147/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a APIFARMA - Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica e a FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas e outro - Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo contrato coletivo mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2014.

1- Quadros superiores

- Analista de sistemas
- Chefe de serviços
- Contabilista
- Diretor

Técnico oficial de contas

2- Quadros médios

2.1- Técnicos administrativos

- Chefe de secção
- Tesoureiro

2.2- Técnicos da produção e outros

- Encarregado geral
- Gestor de produto
- Monitor de ensaios clínicos
- Técnico especialista

3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa

Encarregado

4- Profissionais altamente qualificados

4.1- Administrativos, comércio e outros

- Analista de mercado
- Delegado de informação médica
- Especialista de aplicações
- Secretário(a) de direcção
- Técnico
- Técnico administrativo
- Técnico de informática
- Vendedor especializado

4.2- Produção

- Desenhador
- Desenhador publicitário
- Preparador técnico
- Técnico analista químico
- Técnico de manutenção e conservação

5- Profissionais qualificados

5.1- Administrativos

- Assistente administrativo
- Caixa

5.2- Comércio

Vendedor

5.3- Produção

- Analista químico adjunto
- Fogueiro
- Preparador técnico-adjunto
- Profissional de manutenção e conservação

5.4- Outros

- Motorista (ligeiros/pesados)
- Operador de armazém

6- Profissionais semiquualificados (Especializados)

6.1- Administrativos, comércio e outros

- Ajudante de motorista
- Auxiliar de laboratório
- Auxiliar de serviços gerais
- Demonstrador
- Distribuidor
- Telefonista/rececionista
- Servente
- Trabalhador de limpeza

6.2- Produção

- Embalador
- Embalador de produção

A- Estágio e aprendizagem

Técnico especialista estagiário
Estagiário das categorias profissionais do nível V

Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a COFESINT - Confederação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo contrato coletivo mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2014.

1- Quadros superiores

Analista de sistemas
Chefe de serviços
Diretor técnico
Diretor técnico coordenador
Diretor de serviços
Técnico de contabilidade

2- Quadros médios

2.1- Técnicos administrativos

Chefe de secção
Técnico de informática II
Tesoureiro

2.2- Técnicos de produção e outros

Encarregado geral
Técnico especializado

3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa

Encarregado

4- Profissionais altamente qualificados

4.1- Administrativos, comércio e outros

Delegado comercial
Secretário de direcção
Técnico administrativo II
Técnico administrativo I
Técnico de informática I
Técnico de secretariado
Técnico de vendas

4.2- Produção

Técnico de computador
Técnico de manutenção e conservação

5- Profissionais qualificados

5.1- Administrativos

Assistente administrativo II
Assistente administrativo I

Assistente de atendimento e apoio ao cliente II
Assistente de atendimento e apoio ao cliente I
Caixa

5.3- Produção

Embalador - encarregado

5.4- Outros

Empregado de serviços externos
Motorista de ligeiros
Motorista pesados
Operador de logística III
Operador de logística II

6- Profissionais semiqualeificados (Especializados)

6.1- Administrativos, comércio e outros

Ajudante de motorista
Auxiliar administrativo (mais de um ano)
Auxiliar administrativo (menos de um ano)
Distribuidor
Operador de logística I
Servente de armazém
Telefonista/rececionista
Trabalhador de limpeza

6.2- Produção

Embalador de armazém (mais de um ano)
Embalador de armazém (menos de um ano)
Operador de máquinas (mais de um ano)
Operador de máquinas (menos de um ano)

A- Praticantes e estagiários

Assistente administrativo estagiário
Operador de logística estagiário
Técnico estagiário
Praticante

Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo contrato coletivo mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 29, de Agosto de 2014.

1- Quadros superiores

Analista de sistemas
Chefe de serviços
Diretor técnico
Diretor técnico coordenador
Diretor de serviços
Técnico de contabilidade

2- Quadros médios

2.1- Técnicos administrativos

Chefe de secção
Técnico de informática II
Tesoureiro

2.2- Técnicos de produção e outros

Encarregado geral
Técnico especializado

3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa

Encarregado

4- Profissionais altamente qualificados

4.1- Administrativos, comércio e outros

Delegado comercial
Secretário de direção
Técnico administrativo II
Técnico administrativo I
Técnico de informática I
Técnico de secretariado
Técnico de vendas

4.2- Produção

Técnico de computador
Técnico de manutenção e conservação

5- Profissionais qualificados

5.1- Administrativos

Assistente administrativo II
Assistente administrativo I
Assistente de atendimento e apoio ao cliente II
Assistente de atendimento e apoio ao cliente I
Caixa

5.3- Produção

Embalador - encarregado

5.4- Outros

Empregado de serviços externos
Motorista de ligeiros
Motorista pesados
Operador de logística III
Operador de logística II

6- Profissionais semiquualificados (Especializados)

6.1- Administrativos, comércio e outros

Ajudante de motorista
Auxiliar administrativo (mais de um ano)
Auxiliar administrativo (menos de um ano)
Distribuidor
Operador de logística I
Servente de armazém
Telefonista/rececionista
Trabalhador de limpeza

6.2- Produção

Embalador de armazém (mais de um ano)
Embalador de armazém (menos de um ano)
Operador de máquinas (mais de um ano)
Operador de máquinas (menos de um ano)

A- Praticantes e estagiários

Assistente administrativo estagiário
Operador de logística estagiário
Técnico estagiário
Praticante

Acordo de empresa entre o CICCOPN - Centro de Formação Profissional da Indústria da Construção Civil e Obras Públicas do Norte e o STFPSN - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte - Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo acordo de empresa mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2014.

1- Quadros superiores

Técnico superior consultor
Técnico superior assessor
Técnico superior

2- Quadros médios

2.1- Técnicos administrativos

Técnico/Técnico de formação principal
Técnico/Técnico de formação especialista
Técnico/Técnico de formação

4- Profissionais altamente qualificados

4.1- Administrativos, comércio e outros

Técnico administrativo/Técnico de laboratório/Motorista principal
Técnico administrativo/Técnico de laboratório/Motorista especialista
Técnico administrativo/Técnico de laboratório/Motorista

7- Profissionais não qualificados (Indiferenciados)

7.1- Administrativos, comércio e outros

Trabalhador indiferenciado

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Transportes e Indústria - SINTTI - Alteração

Alteração aprovada em 1 de setembro de 2014, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2014.

CAPÍTULO I

Da denominação, âmbito, princípios e objectivos

Artigo 1.º

(Denominação)

O Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Transportes e Indústria - SINTTI, representa todos os trabalhadores que independentemente da sua profissão, função ou categoria profissional, exerçam a sua actividade no ou para empresas do sector dos transportes e comunicações e que a ele livremente adiram.

Artigo 2.º

(Âmbito e duração)

O sindicato abrange todo o território nacional e durará por tempo indeterminado.

Artigo 3.º

(Sede)

O sindicato tem sede em Lisboa, (provisoriamente) na rua da Senhora da Glória n.º 31, 1.º esq. 1170-349, e delegações onde a direcção entenda necessário.

Artigo 4.º

(Princípios)

1- O sindicato rege-se pelos princípios da organização democrática e de acordo com a Constituição da República Portuguesa, as leis, e as convenções da OIT e com total independência relativamente ao Estado, às confissões religiosas e aos partidos políticas.

2- Direito de tendência

a) É garantido a todos os trabalhadores representados pelo SINTTI o direito de se organizarem em tendência;

b) A regulamentação do direito de tendência consta do anexo I a estes estatutos deles fazendo parte integrante.

Artigo 5.º

(Objectivos, competências e fins)

1- O sindicato tem por objectivos principais:

a) Representar e promover os interesses socio-profissionais dos seus associados;

b) Promover, organizar e orientar as acções conducentes à satisfação das pretensões e reivindicações dos seus associados;

c) Apoiar e auxiliar os associados em caso de diferendo ou conflitos, decorrentes das relações de trabalho, ou do exercício dos seus direitos e deveres sindicais;

d) Promover a análise crítica e a livre discussão das questões sindicais e de trabalho;

e) Fomentar iniciativas conducentes à valorização social, cultural e sindical dos seus associados, promovendo a sua formação profissional e sindical.

2- O sindicato tem competência para:

a) Negociar convenções colectivas de trabalho e acordos de interesse para os associados;

b) Fiscalizar e exigir a correcta aplicação da legislação laboral, das convenções colectivas e de outros instrumentos de regulamentação do trabalho;

c) Representar os seus associados em conflitos resultantes das relações de trabalho;

d) Prestar toda a assistência, sindical e jurídica, de que os associados necessitem, no âmbito laboral;

e) Criar órgãos e instituições e promover e apoiar iniciativas tendo em vista a valorização social, cultural, profissional, económica e sindical dos seus associados;

f) Estabelecer relações ou filiar-se em organizações sindicais, nacionais ou estrangeiras, para a realização dos seus fins sociais e estatutários;

g) Decretar greve e pôr-lhe fim;

h) Cobrar as quotizações dos seus associados e outras receitas, assegurando a sua boa gestão;

i) Assegurar o respeito e a prática dos princípios democráticos na vida do sindicato.

3- O sindicato tem por fins promover por todos os meios legítimos ao seu alcance a defesa dos direitos e dos interesses dos seus associados, nomeadamente:

a) Intervindo em todos os assuntos que afectem os seus associados, defendendo sempre as liberdades individuais e colectivas e a igualdade de oportunidades;

b) Desenvolvendo um trabalho constante de organização dos associados, tendo em vista as justas reivindicações tendentes a aumentar o seu bem estar social, e económico e intelectual;

c) Promovendo a formação profissional e sindical dos seus associados, contribuindo assim para uma maior consciencialização face aos seus direitos e deveres e para uma mais harmoniosa realização profissional e humana;

d) Pondo gratuitamente ao dispor dos associados os meios de apoio necessários à assistência sindical e jurídica de que careçam nos conflitos decorrentes das relações de trabalho e do exercício dos seus direitos e deveres sindicais.

CAPÍTULO II

Dos sócios

Artigo 6.º

(Capacidade)

Podem ser sócios do sindicato todos os trabalhadores que satisfaçam as condições previstas no artigo 1.º destes estatutos, assim como os reformados e pré-reformados que no prazo de seis meses após a publicação destes estatutos assim o quiserem, sem prejuízo do disposto do número 3 do artigo 7.º

Artigo 7.º

(Condições de admissão)

1- Condições de admissão:

a) O pedido de admissão será feito directamente ao sindicato, ou através de um dirigente ou delegado sindical;

b) O pedido de admissão implica a aceitação expressa dos estatutos.

2- A direcção poderá recusar a admissibilidade de um candidato, remetendo o respectivo processo à assembleia geral e comunicando por escrito ao candidato a sua decisão.

3- Os sócios que entrem na situação de pré-reforma ou reforma manter-se-ão como sócios de pleno direito.

Artigo 8.º

(Direitos)

São direitos dos sócios:

1- Eleger e ser eleito para os órgãos sociais quando no uso pleno dos seus direitos;

2- Requerer a convocação da assembleia geral nos termos dos estatutos;

- 3- Apresentar propostas, formular requerimentos e votar na reunião da assembleia geral;
- 4- Recorrer para a assembleia geral, nos termos dos estatutos, dos actos dos demais órgãos sociais;
- 5- Examinar as contas;
- 6- Usufruir de todas as vantagens que resultem da actividade do sindicato;
- 7- Receber o cartão de sócio e um exemplar do estatuto do sindicato, após a admissão.

Artigo 9.º

(Deveres)

São deveres dos sócios:

- 1- Cumprir e fazer cumprir os estatutos e demais disposições regulamentares;
- 2- Participar e manter-se informado das actividades do sindicato;
- 3- Fortalecer a organização sindical e desenvolver nos locais de trabalho, uma actividade militante em defesa dos princípios e objectivos do sindicato;
- 4- Pagar mensalmente a quota do sindicato;
- 5- Adquirir o cartão sindical;
- 6- Comunicar ao sindicato ou ao delegado sindical, no prazo de quinze dias, qualquer alteração da sua situação profissional, mudança de local de trabalho, de residência, estado civil, etc.;
- 7- Desempenhar condignamente as funções dos cargos para os quais for eleito.

Artigo 10.º

(Perda de qualidade de sócio)

Perdem a qualidade de sócio, aqueles que:

- 1- Peçam a sua demissão por escrito;
- 2- Deixem de exercer a sua actividade no âmbito do sindicato;
- 3- Deixem de pagar a quota por um período superior a três meses, excepto nos seguintes casos:
 - a) Quando deixarem de receber vencimentos;
 - b) Quando em situação de cumprimento de serviço militar.
- 4- Sejam expulsos do sindicato.

Artigo 11.º

(Readmissão)

Os trabalhadores podem ser readmitidos como sócios, nas circunstâncias determinadas para a admissão, excepto quando tenham sido expulsos, caso em que só a assembleia geral pode decidir da readmissão.

CAPÍTULO III

Dos órgãos sociais

Artigo 12.º

(Órgãos sociais)

Os órgãos sociais são a assembleia geral, a direcção e o

conselho fiscal.

Artigo 13.º

(Duração do mandato)

O mandato é válido por 4 anos, podendo os seus membros ser reeleitos para o mesmo ou outro órgão.

Da assembleia geral

Artigo 14.º

(Constituição)

A assembleia é constituída por todos os sócios no gozo dos seus direitos e é dirigida pela mesa (M.A.G.) composta por (3) três membros - um presidente e dois secretários - que o substituem nas suas faltas e impedimentos pela ordem de colocação na lista.

Artigo 15.º

(Competência)

Compete à assembleia geral:

- 1- Definir as normas e traçar os programas de orientação geral da actividade sindical;
- 2- Eleger a sua mesa, a direcção e o conselho fiscal;
- 3- Apreciar o relatório da actividade e as contas da gerência da direcção;
- 4- Alterar os estatutos;
- 5- Nomear uma comissão administrativa em caso de demissão ou destituição da direcção até ao novo acto eleitoral não podendo exceder 90 dias;
- 6- Apreciar, em última instância, os recursos da aplicação de sanções disciplinares e da recusa de admissão de sócio;
- 7- Autorizar a direcção a negociar acordos com outros sindicatos, bem como a filiação do sindicato em organizações sindicais nacionais ou internacionais;
- 8- Autorizar a direcção a adoptar as medidas e formas de luta necessárias à defesa de interesses sindicais;
- 9- Fixar ou alterar o valor da quotização sindical;
- 10- Alterar a sede para outra localidade, se tal for proposto pela direcção.

§ único - As deliberações que envolvam a apreciação do mérito ou demérito de pessoas são tomadas por escrutínio secreto.

Artigo 16.º

(Reuniões)

- 1- A assembleia geral reúne ordinariamente, uma vez por ano, convocada pelo seu presidente;
- 2- A assembleia geral reúne extraordinariamente convocada pelo seu presidente por iniciativa deste, a requerimento da direcção ou por um conjunto de associados não inferior à quinta parte da sua totalidade;
- 3- A data, o lugar e a ordem do dia são fixados pelo presidente e comunicados com pelo menos dez dias de antecedência e amplamente divulgada;
- 4- A assembleia geral funciona à hora marcada com a pre-

sença da maioria dos sócios e meia hora depois com qualquer número;

5- A assembleia geral delibera por maioria simples, incluindo a revisão dos estatutos, mas a extinção do sindicato só pode ser decidida por, pelo menos, dois terços dos sócios em efectividade.

Da direcção

Artigo 17.º

(Composição e forma de eleição)

1- A direcção é composta por dezassete (17) elementos eleitos em assembleia geral por voto directo e secreto, sendo os primeiros seis (6) os primeiros da lista maioritária e os restantes onze (11) atribuídos pelo método de Hondt se houver mais que uma lista, todos para um mandato de quatro anos.

a) A direcção terá um presidente, quatro vice-presidentes, um tesoureiro e onze (11) secretários, que serão, pela ordem indicada, os primeiros elementos das listas votadas.

2- O presidente da direcção é o presidente do sindicato.

3- Um vice-presidente substitui o presidente no seu impedimento ou quando mandatado para tal.

4- Um secretário elabora as actas das reuniões registando todos os assuntos e deliberações tomadas com o máximo de clareza e rigor.

5- O presidente distribui pelos restantes membros as tarefas que julgue por bem, podendo alterá-las.

Artigo 18.º

(Competências)

1- São competências da direcção:

a) Representar o sindicato em juízo e fora dele;

b) Admitir ou rejeitar, de acordo com os estatutos, a inscrição de sócios;

c) Dirigir e coordenar toda a actividade do sindicato de acordo com os estatutos e as orientações definidas pela assembleia geral;

d) Elaborar e apresentar anualmente, até 31 de Março ao conselho fiscal, o relatório de contas do exercício do ano anterior;

e) Elaborar e apresentar anualmente, até 31 de Dezembro, o plano de actividades e orçamento para o ano seguinte;

f) Administrar os bens e gerir os fundos do sindicato;

g) Elaborar o inventário dos haveres do sindicato, que será conferido e assinado no acto de posse da nova direcção;

h) Requerer a convocação extraordinária da assembleia geral;

i) Submeter à apreciação da assembleia geral, os assuntos sobre que estatutariamente se deva pronunciar ou que voluntariamente lhe queira propor;

j) Fazer a gestão do pessoal de acordo com o direito laboral vigente;

k) Elaborar os regulamentos internos necessários, à boa organização dos serviços do sindicato;

l) Discutir, negociar e assinar as convenções colectivas

de trabalho, devendo consultar, pelos meios julgados convenientes, os trabalhadores abrangidos;

m) Criar as comissões de apoio que considere necessárias ao seu trabalho;

n) Participar nas reuniões da assembleia geral com direito a voto;

o) Remeter para o conselho de fiscal todos os casos da competência daquele órgão;

p) Dar parecer à assembleia geral acerca da criação de organizações julgadas necessárias aos trabalhadores ou a adesão a outras já existentes;

q) Declarar a greve e pôr-lhe fim, nos termos dos estatutos;

r) Propor à assembleia geral a alteração da sede, se julgar do interesse do sindicato.

Artigo 19.º

(Funcionamento)

1- A direcção reunirá sempre que necessário e obrigatoriamente uma vez por trimestre; as suas deliberações são tomadas por maioria, devendo lavar-se acta de cada reunião que será sujeita à apreciação de todos os membros presentes na referida reunião ou no início da reunião seguinte.

2- As reuniões da direcção só serão deliberativas, com a presença de mais de 50 % dos seus membros.

3- Os membros da direcção respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício das suas funções, salvo se tiverem manifestado por escrito, de forma inequívoca a sua discordância.

4- Obrigam o sindicato as assinaturas de dois membros da sua direcção, sendo uma a do seu presidente ou, no seu impedimento a de um vice-presidente.

5- Para a movimentação e ou levantamentos bancários é obrigatória a assinatura do tesoureiro ou de quem o substituir nos seus impedimentos.

6- Para o espediente corrente é bastante a assinatura de um membro da direcção.

Assembleia delegados sindicais

Artigo 20.º

(Assembleia de delegados sindicais)

1- A assembleia é composta por todos os delegados sindicais do sindicato.

2- A assembleia de delegados sindicais é um órgão consultivo do sindicato, não podendo tomar posições públicas, e compete-lhe, especialmente, analisar e discutir a situação sindical nas empresas.

a) A assembleia de delegados sindicais deve reunir ordinariamente todos os trimestres e extraordinariamente sempre que para tal seja convocada pela direcção ou pela mesa da assembleia geral;

b) Na primeira reunião a assembleia de delegados sindicais elegerá a sua mesa, composta por um presidente, um vice-presidente e um secretários eleitos pelo método de Hondt;

c) A direcção far-se-á representar obrigatoriamente nas reuniões da assembleia de delegados sindicais.

3- Compete à assembleia de delegados sindicais:

- a) Colaborar com a direcção, desde que solicitada, na revisão das convenções colectivas de trabalho;
- b) Apreciar e analisar a acção dos delegados sindicais de forma a melhorarem o seu desempenho;
- c) Pronunciar-se sobre as questões que lhe sejam presentes pela direcção ou por outro órgão do sindicato.

Delegados sindicais

Artigo 21.º

(Dos delegados sindicais)

1- Os delegados sindicais são sócios do sindicato que têm por obrigação fazer a dinamização sindical nas empresas e locais pelos quais foram eleitos.

- a) O número de delegados sindicais será estabelecido pela direcção, de acordo com o direito laboral vigente;
- b) A eleição de delegados sindicais far-se-á, por convocatória emanada da direcção, nos locais de trabalho por voto directo e secreto de entre as listas nominativas candidatas;
- c) A substituição ou exoneração dos delegados será feita pela assembleia que os elegeu, por voto directo e secreto;
- d) A duração do seu mandato não depende da dos corpos gerentes do sindicato;
- e) Haverá sempre eleições para delegados sindicais quando ocorrer mudança de direcção, a realizar no prazo de 60 dias após a data de posse daquela.

Artigo 22.º

(Competências)

1- São competências dos delegados sindicais:

- a) Representar o sindicato no seu local de trabalho, dentro dos limites que lhe são conferidos pelos estatutos, e pela a direcção do sindicato;
- b) Ser um elo permanente de ligação entre o sindicato e os trabalhadores e entre estes e o sindicato;
- c) Informar os trabalhadores de toda a actividade do sindicato, nomeadamente através da distribuição da documentação por ele emanada;
- d) Dar todo o apoio que lhes for pedido por qualquer dos órgãos do sindicato, nomeadamente pareceres sobre os problemas que os mesmos lhes apresentem;
- e) Participar activamente na assembleia de delegados sindicais.

2- Os delegados sindicais gozam das garantias previstas na legislação geral e nas convenções colectivas de trabalho.

Do conselho fiscal

Artigo 23.º

(Composição)

O conselho fiscal é constituído por (3) três membros, um presidente e dois vogais que, pela ordem de colocação na lista, o substituem nas suas faltas e impedimentos, sendo atribuídos pelo método de Hondt.

Artigo 24.º

(Comparência)

O conselho fiscal é o órgão de julgamento, disciplinar e fiscal do sindicato e compete-lhe:

- 1- Apreciar as queixas e reclamações dos sócios;
- 2- Instruir os processos disciplinares e aplicar as sanções previstas nos estatutos;
- 3- Dar parecer sobre as contas da gerência;
- 4- Fiscalizar a contabilidade e a gestão financeira do sindicato.

Artigo 25.º

(Quórum)

O conselho fiscal delibera por maioria dos seus membros.

CAPÍTULO IV

Da disciplina

Artigo 26.º

(Infracções)

Incorrem nas sanções previstas no artigo seguinte os sócios que:

- 1- Individual ou colectivamente assumam publicamente posições contrárias aos princípios e objectivos do sindicato, definidos nos estatutos.
- 2- Desrespeitem as normas estatutárias e as deliberações e decisões dos órgãos sociais.
- 3- Abandonem injustificadamente o exercício das funções para que forem eleitos ou não cumpram os encargos que os órgãos sociais lhes cometerem.

Artigo 27.º

(Sanções)

1- As infracções definidas no artigo anterior são punidas, consoante o desvalor e a culpa, com:

- a) Mera advertência;
- b) Repreensão escrita;
- c) Suspensão até 180 dias;
- d) Expulsão.

2- A pena de expulsão apenas poderá ser aplicada no caso de grave violação dos deveres fundamentais.

Artigo 28.º

(Processo disciplinar)

Toda a sanção é aplicada em processo disciplinar escrito, dirigido por um membro do conselho fiscal, gozando o arguido de todos os meios de defesa.

Artigo 29.º

(Recurso)

A decisão condenatória admite recurso a interpor, no prazo de 15 dias após a notificação, para a assembleia geral, que julgará na primeira reunião.

CAPÍTULO V

Das eleições, princípios gerais

Artigo 30.º

(Data)

A assembleia geral elege os órgãos sociais na sede do sindicato e delegações regionais, e a data é marcada pelo seu presidente com 60 dias de antecedência.

Artigo 31.º

(Candidaturas)

1- As candidaturas podem ser propostas pela direcção ou por um mínimo de 10 % ou 100 dos associados no pleno gozo dos seus direitos e têm de ser apresentadas até 30 dias antes da data das eleições e as listas conterão elementos concorrentes a todos os cargos dos órgãos sociais.

2- São aceites listas unitárias e ou organizadas por tendência, profissional, social, de empresa e ou outra, a que os trabalhadores livremente se queiram atribuir, sendo a sua divulgação e ou promoção da responsabilidade dos seus proponentes.

Artigo 32.º

(Votação)

1- A votação é feita por escrutínio secreto e é admitido o voto por correspondência, nos termos deste estatuto.

2- As listas são votadas no seu conjunto.

Artigo 33.º

(Vitória)

Vence a candidatura que obtiver a maioria dos votos válidos.

Do processo eleitoral

Artigo 34.º

(Organização das eleições)

1- A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral.

2- Ao presidente da assembleia geral compete:

a) Marcar com, pelo menos, 60 dias de antecedência a data das eleições;

b) Convocar a assembleia geral eleitoral.

3- À mesa da assembleia geral compete:

a) Promover a organização dos cadernos eleitorais;

b) Apreciar, em última instância, as reclamações relativas aos cadernos eleitorais;

c) Receber as candidaturas e verificar a sua regularidade;

d) Deliberar sobre o horário de funcionamento da assembleia eleitoral;

e) Promover a constituição das mesas de voto;

f) Promover a confecção e distribuição dos boletins de voto.

Artigo 35.º

(Convocação da assembleia geral)

A assembleia geral eleitoral é convocada por aviso-circular a remeter a cada um dos sócios por forma a ser recebido com a antecedência mínima de 45 dias em relação à data das eleições e publicada em pelo menos um jornal diário de tiragem nacional.

Artigo 36.º

(Cadernos eleitorais)

1- Os cadernos eleitorais deverão ser afixados na sede do sindicato no prazo de 10 dias após a convocação das eleições.

2- Imediatamente após a afixação, deverão ser remetidas cópias dos cadernos a todas as delegações.

3- Nos cadernos serão incluídos os sócios no pleno uso dos seus direitos, por ordem alfabética do primeiro nome próprio, com a indicação do número de sócio e do local onde exerce a sua actividade profissional.

4- Da menção ou omissão irregulares nos cadernos eleitorais poderá qualquer sócio reclamar para a mesa da assembleia geral nos 10 dias seguintes ao da sua afixação.

5- No mesmo prazo, podem, aqueles que perderam a qualidade de sócio por terem em atraso a quotização, liquidar as quotas em dívida, readquirindo automaticamente aquela qualidade e passando a ter capacidade eleitoral.

6- Findo o prazo das reclamações, a mesa da assembleia geral apreciará, no prazo de cinco dias, as que tenham sido apresentadas e organizará um caderno adicional com os sócios que regularizaram a sua situação nos termos do número anterior.

7- Ao caderno adicional é aplicável o disposto nos números 3 e 4 deste artigo, com redução do prazo de reclamação para 5 dias.

Artigo 37.º

(Candidaturas)

1- A apresentação das candidaturas deve ser feita até ao 30.º dia anterior à data designada para as eleições e consiste na entrega à mesa da assembleia geral:

a) da lista contendo a identificação dos candidatos, através da indicação do nome completo, número de sócio e local de exercício de funções, e ainda a indicação do órgão e cargo a que se candidatam;

b) do termo individual ou colectivo de aceitação de candidatura;

c) da indicação do sócio escolhido para exercer as funções de mandatário, que representará a lista nas operações eleitorais e receberá as notificações das deliberações da mesa de assembleia geral.

2- Nas listas propostas por sócios, estes serão identificados pelo seu nome completo legível, assinatura, número de sócio e local onde exercem funções.

3- As listas que se apresentem por tendência seja de que tipo for só podem ser aceites se estiverem perfeitamente identificadas de modo a não serem confundidas com outras.

4- Nenhum sócio pode ser candidato a mais de um órgão.

Artigo 38.º

(Aceitação das candidaturas)

1- A mesa da assembleia geral verificará a regularidade das candidaturas nos cinco dias subsequentes ao encerramento do prazo para a entrega das listas.

2- Verificando-se a existência de irregularidades processuais, os mandatários das listas serão imediatamente notificados para as suprir no prazo de três dias.

3- Nas 48 horas seguintes ao termo do prazo referido no número anterior, a mesa da assembleia geral decidirá pela aceitação ou rejeição definitiva da candidatura.

4- A cada lista corresponderá uma letra maiúscula por ordem alfabética da sua entrega à mesa da assembleia geral.

5- As listas, bem como os respectivos programas, serão afixados na sede do sindicato desde a data da sua aceitação definitiva até à realização das eleições, e serão remetidas, por cópia, às delegações, que facultarão a sua consulta aos sócios da respectiva área.

Artigo 39.º

(Campanha eleitoral)

1- A campanha eleitoral tem o seu início a partir da decisão prevista no número 3 do artigo anterior e termina na antevéspera do acto eleitoral.

2- A campanha eleitoral será orientada livremente pelas listas concorrentes.

3- É garantida, nas instalações sindicais, a existência de locais fixos para a colocação, em igualdade de circunstâncias, de propaganda das diversas listas.

Artigo 40.º

(Desistência e substituição de candidaturas)

1- Não é admitida a substituição de candidatos.

2- Exceptua-se do disposto no número anterior a substituição resultante de morte ou perda de capacidade ocorrida até 10 dias antes da data designada para eleições.

3- A substituição que se efectue nos termos do número anterior será, após admitida pela mesa da assembleia geral, anunciada por avisos a afixar nas instalações sindicais.

Artigo 41.º

(Boletins de voto)

1- Os boletins de voto serão de forma rectangular e editados em papel liso não transparente, sem quaisquer dizeres.

2- Nas mesas de voto existirão boletins em quantidade suficiente para suprir eventuais faltas.

Artigo 42.º

(Assembleia de voto)

1- A assembleia de voto funcionará na sede e delegações regionais do sindicato com o horário a estabelecer pela mesa da assembleia geral que dará, com a devida antecedência, conhecimento desta sua deliberação a todos os eleitores.

2- Compõem as mesas da assembleia de voto um presidente e dois vogais, por cada mesa, que desempenharão as

funções de escrutinadores, todos designados pela mesa da assembleia geral.

3- Serão distribuídos às mesas da assembleia de voto duas cópias dos cadernos eleitorais e uma urna e os boletins de voto.

4- Para a validade das operações eleitorais exige-se a presença de, pelo menos, dois membros da mesa.

5- Das deliberações da mesa da assembleia de voto reclama-se para a mesa da assembleia geral.

6- É permitido a cada lista designar um delegado à assembleia de voto de cada mesa, que terá a faculdade de fiscalizar as operações, e será ouvido em todas as questões que se suscitarem durante o funcionamento da assembleia.

Artigo 43.º

(Modo de votação)

1- A votação consiste na inscrição, no boletim de voto, da letra ou designação que identifica a lista escolhida.

2- A votação deve ser presencial não é permitido o voto por procuração.

3- Se justificar pode ser aceite o voto por correspondência nos termos a definir pela mesa da assembleia geral.

Artigo 44.º

(Processo de votação)

1- Na votação, os eleitores identificar-se-ão perante o presidente da mesa, se não forem reconhecidos por ele ou pelos vogais.

2- Verificada a inscrição nos cadernos eleitorais, os eleitores entregarão ao presidente da mesa o boletim de voto dobrado em quatro.

3- O presidente introduzirá o boletim na urna, ao mesmo tempo que os escrutinadores descarregarão o voto, rubricando o respectivo caderno na linha correspondente ao nome do eleitor.

4- Os eleitores inscritos ou votantes e os delegados das listas podem suscitar dúvidas e apresentar, por escrito, reclamações, protestos ou contraprotostos, sobre os quais recairá imediata deliberação da mesa, excepto se o diferimento para final não afectar o andamento normal da votação.

Artigo 45.º

(Apuramento dos resultados)

1- Encerrada a votação, o presidente mandará contar os votantes segundo as descargas efectuadas nos cadernos eleitorais.

2- Concluída a contagem, será aberta a urna a fim de se conferir o número de boletins e sobrescritos enfiados; em caso de divergência entre o número de descargas e o número de boletins e sobrescritos, prevalece este último.

3- Um dos escrutinadores desdobrará os boletins e abrirá os sobrescritos, um a um, e anunciará em voz alta a lista votada. O outro escrutinador registará em folha própria os votos atribuídos por lista, bem como os votos em branco e os nulos.

4- Corresponderá a voto branco o do boletim que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

5- Serão nulos os votos:

a) expressos em boletim diverso do distribuído para o efeito;

b) em cujo boletim tenha sido feita inscrição diferente da prevista neste estatuto;

c) quando haja dúvidas sobre o significado do sinal inscrito;

d) quando no boletim tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura.

6- Os boletins de voto serão examinados e exibidos pelo presidente, que os agrupará em lotes separados correspondentes às listas votadas, aos votos em branco e aos votos nulos.

7- Terminadas as operações referidas nos números anteriores, o presidente procederá à contraprova da contagem dos boletins de cada um dos lotes.

8- O apuramento será publicado na sede do sindicato depois de conhecido o resultado de todas as mesas de voto, discriminando-se os números de votantes, de votos em branco, de votos nulos e de votos atribuídos a cada lista.

9- A contagem dos votantes, dos boletins e dos votos será pública.

10- Os boletins de voto sobre os quais haja reclamação ou protestos serão remetidos à mesa da assembleia geral com os documentos que lhes digam respeito, os restantes serão destruídos.

Artigo 46.º

(Acta e apuramento final)

1- Competirá ao presidente de cada mesa eleitoral, elaborar a acta das operações de votação e apuramento de todas as mesas de voto.

2- Da acta constarão:

a) os nomes dos membros da mesa e dos delegados das listas;

b) a hora de abertura e de encerramento da votação;

c) as deliberações tomadas pela mesa;

d) o número de votantes, de votos em branco, de votos nulos e de votos obtidos por cada lista;

e) o número e identificação dos boletins sobre os quais tenha incidido reclamação ou protesto;

f) as divergências de contagem;

g) as reclamações, protestos ou contra-protestos;

h) quaisquer outras ocorrências que a mesa julgue dignas de menção.

3- Nas 48 horas seguintes ao apuramento, os presidentes das assembleias de voto enviarão ao presidente da mesa da assembleia geral a acta, os cadernos eleitorais com as descargas, e demais elementos respeitantes à eleição.

4- No prazo de três dias, a mesa da assembleia geral apurará e proclamará os resultados finais, elaborando a competente acta.

5- O presidente cessante da assembleia geral conferirá posse aos membros eleitos, no prazo de 8 dias após a publicação da acta de apuramento final.

Artigo 47.º

(Casos não previstos e dúvidas)

A resolução dos casos não previstos e das dúvidas sus-

citadas será da competência da mesa da assembleia geral, e sempre de acordo com a lei.

CAPÍTULO VI

Do património

Artigo 48.º

(Receitas)

Constituem receitas do sindicato:

a) O produto da quotização dos sócios;

b) Os donativos e subsídios;

c) Os juros de depósitos ou rendimentos de outras aplicações financeiras.

Artigo 49.º

(Contas)

As contas devem ser elaboradas por verbas separadas, segundo as regras da contabilidade, e serão anualmente apresentadas pela direcção ao conselho fiscal e, depois, à assembleia geral.

CAPÍTULO VII

Disposições finais e transitórias

Artigo 50.º

(Alteração dos estatutos)

1- Os presentes estatutos só poderão ser alterados pela assembleia geral nos termos deste artigo.

2- A convocatória da assembleia geral tem expressamente de a prever na ordem de trabalhos.

3- A convocatória prevista no número anterior tem de ser feita com sessenta dias de antecedência.

4- As deliberações relativas à alteração dos estatutos serão tomadas por maioria.

Artigo 51.º

(Normas sobre referendo)

A direcção ou a assembleia geral podem em casos de comprovada necessidade convocar os sócios para referendo, por decisão maioritária dos seus membros.

Artigo 52.º

(Fusão e dissolução)

1- A extinção, fusão ou dissolução do sindicato só poderá ser decidida em assembleia geral e com base no resultado de um referendo vinculativo feito aos sócios e desde que aprovado por uma maioria de dois terços.

2- No caso de dissolução, a assembleia definirá os precisos termos em que a mesma se processará e indicará o destino dos bens do sindicato que não poderão em caso algum ser distribuídos pelos sócios devendo ser aplicados em instituições de carácter social.

Artigo 53.º

(Disposições finais)

1- As destituições dos órgãos do sindicato só poderão efectuar-se nos termos em que se procedeu à sua eleição.

2- Estes estatutos entrarão imediatamente em vigor após a sua aprovação.

3- Em tudo o que estes estatutos forem omissos prevalecerá a lei geral e a Constituição da República Portuguesa.

ANEXO I

Regulamento do direito de tendência

Artigo 1.º

Direito de organização

1- Aos trabalhadores abrangidos, a qualquer título, no âmbito do SINTTI é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindicalis.

2- O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical é da competência exclusiva da assembleia geral.

Artigo 2.º

Conteúdo

As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada concepção política, social ou ideológica, ainda que subordinadas aos princípios democráticos e aos estatutos do SINTTI.

Artigo 3.º

Âmbito

Cada tendência constitui uma formação integrante do SINTTI, de acordo com o princípio da representatividade, sendo, por isso, os seus poderes e competências exercidos tendo em vista a realização de alguns dos fins estatutários desta.

Artigo 4.º

Poderes

Os poderes e competências das tendências são os previs-

tos neste regulamento.

Artigo 5.º

Constituição

A constituição de cada tendência efectua-se mediante comunicação dirigida ao presidente da assembleia geral e assinada por todos os associados que a integram, com indicação da sua designação, bem como o do nome e qualidade de quem a representa.

Artigo 6.º

Reconhecimento

Só serão reconhecidas as tendências que representem, pelo menos, 5 % dos membros do sindicato.

Artigo 7.º

Associação

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário em eleições ou fora delas.

Artigo 8.º

Deveres

1- As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os trabalhadores.

2- Para realizar os fins da democracia sindical devem, nomeadamente, as tendências:

a) Apoiar todas as acções determinadas pelos órgãos estatutários do SINTTI;

b) Desenvolver, junto dos trabalhadores que representam, acções de formação político-sindical de esclarecimento dos princípios do sindicalismo democrático;

c) Impedir a instrumentalização político-partidária dos sindicatos;

d) Evitar quaisquer acções que possam enfraquecer ou dividir o Movimento Sindical Democrático.

Registado em 20 de outubro de 2014, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 68, a fl. 165 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

**Sindicato da Indústria e Comércio Petrolífero
- SICOP**

Eleição em 29 e 30 de setembro de 2014, para o mandato de três anos.

Director	Nome: CC n.º: Válido até:	Pedro Miguel Vieira dos Santos 10082823 22/4/2016
----------	---------------------------------	---

Presidente	Nome: CC n.º: válido até:	Rui Pedro de Melo Ferreira 6530252 15/3/2015
Secretário	Nome: CC n.º: Válido até:	Carlos Fernando Rodrigues Monteiro 10539048 14/8/2014
Tesoureiro	Nome: CC n.º: Válido até:	Bruno Miguel Gonçalves Oliveira 12263874 13/2/2019
Director	Nome: CC n.º: Válido até:	Fernando Raúl Gonçalves Soares 10506863 3/10/2017
Director	Nome: CC n.º: Válido até:	Pedro Alexandre Barros Carvalho 12569209 18/11/2014
Director	Nome: CC n.º: Válido até:	Ricardo Magalhães Rocha 10664615 21/9/2014
Director	Nome: CC n.º: Válido até:	Manuel Jesus Ferreira Morgado 9625540 18/9/2014
Director	Nome: CC n.º: Válido até:	Luis Filipe Ferreira Loureiro 11498517 1/12/2018
Director	Nome: CC n.º: Válido até:	Nuno Miguel Martins Ledo de Freitas 10794481 1/3/2016
Director	Nome: CC n.º: Válido até:	Carlos Daniel Ferreira Loureiro 12183508 26/9/2016
Director	Nome: CC n.º: Válido até:	Hugo Miguel Moreira Santos 10637306 9/8/2017

Suplentes

Director	Nome: CC n.º: Válido até:	Fábio Manuel Leite Pereira 12445565 2/3/2015
Director	Nome: BI. n.º: Válido até:	Fernanda Maria Ramos Ferreira 3982270 6/1/2019
Director	Nome: CC n.º: Válido até:	Rui Miguel Almeida Rodrigues 11741560 16/1/2018

FSIB - Federação dos Sindicatos Independentes da Banca

Eleição em 10 de outubro de 2014, para mandato de três anos.

Efectivos:

Dr. Afonso Pires Diz, sócio n.º 174 do SNQTB, Lisboa, cartão de cidadão n.º 1439602.

Fernando Monteiro Fonseca, sócio n.º 10 do SIB, Lisboa, bilhete de identidade n.º 3981945.

Dr. António José Andrade da Silva Vale, sócio n.º 4516 do SNQTB, Lisboa, bilhete de identidade n.º 7303700.

Paulo Jorge Marques Carreira, sócio n.º 69 do SIB, Lisboa, bilhete de identidade n.º 7813823.

José Manuel Mendes Gonçalves, sócio n.º 7575 do SNQTB, Lisboa, cartão de cidadão n.º 6900374.

Suplentes:

Dr.ª Maria Augusta Dias Marques, sócia n.º 228 do SIB, Lisboa, bilhete de identidade n.º 9805530.

Maria Manuela da Silva Gomes Alves Delgado, sócia n.º 7058 do SNQTB, Funchal, cartão de cidadão n.º 3006149.

Sindicato XXI - Associação Sindical dos Trabalhadores Administrativos, Técnicos e Operadores dos Terminais de Carga Contentorizada do Porto de Sines

Eleição em 19 de maio de 2014, para mandato de quatro anos.

Direção:

Presidente: Joaquim Artur Salvado Palheiro.

Vice-presidente: Paulo César Lála de Freitas.

Vogal: Armando José da Silva Vilhena.

Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro

Eleição em 24 e 25 de setembro de 2014, para o mandato de quatro anos.

Orgão	Sócio n.º	Nome	Local Trabalho	N.º BI/CC	Arquivo	Data emissão/validade
Direcção	32319	Ana Bela Felícia Torres Adelino	DRAPC - Delegação Regional Coimbra	6562977	Coimbra	22/11/2016
Direcção	31398	Ana Cristina Sousa Mota	Agrupamento Escolas Caranguejeira	9705803	Leiria	2/6/2005
Direcção	36045	Ana Filipa Ferreira Martins	Centro Hospitalar Baixo Vouga, EPE	10854797	Aveiro	1/9/2014
Direcção	37554	Ana Heloisa Santos Brito	Agrupamento Escolas Oliveira Hospital	10544959	Coimbra	21/12/2014
Direcção	37189	Ana Isabel Ruivo Cartaxo Gouveia Coelho	DGESTE - Direcção Serviços Região Centro	9526664	Coimbra	12/8/2008
Direcção	26037	António Agostinho Coutinho Salgado	Jardim Botânico	9639656	Coimbra	21/10/2014
Direcção	28153	António José Jesus Santos	Centro Hospitalar Universitário Coimbra, EPE	6899847	Coimbra	27/9/2016
Direcção	7107	António Macário Monteiro	DGESTE - Direcção Serviços Região Centro	2997613	Viseu	18/7/2015
Direcção	26343	António Manuel Cruz Costa Oliveira	Centro Saúde Figueira Foz/Buarcos	8552130	Coimbra	29/1/2005
Direcção	33454	Arménio José Barreto Paulo Santa	IPC/Escola Sup. Tecnologia Saúde Coimbra	11210371	Coimbra	22/6/2019
Direcção	37732	Carla Sofia Perdiz Oliveira Neto	Agrupamento Escolas Mira	10791306	Coimbra	30/9/2014
Direcção	14485	Carlos Manuel Fonseca Rodrigues	APA - Adm. Regional Hidrográfica Centro	8172761	Coimbra	18/9/2019
Direcção	32148	Carlos Manuel Fontes	Escola Secundária José Falcão	10362586	Coimbra	8/8/2014
Direcção	29945	Catarina Santos Rodrigues Sacramento	Escola Hotelaria Turismo Coimbra	10506950	Coimbra	19/5/2015
Direcção	31327	Conceição Maria Paula Graça Brito Campos	IPJ - Serviços Desconcentrados Aveiro	8585174	Aveiro	28/6/2017
Direcção	26831	Cristina Maria Soares Chula Tavares Rocha	Serviços Acção Social Universidade Aveiro	5534707	Aveiro	17/11/2016
Direcção	33683	Dina Maria Pereira Alexandre Cardoso	St.ª Casa Misericórdia Castro Daire	9402591	Viseu	6/3/2016
Direcção	20900	Filomena Luz Alves Machado Jorge	Comissão Coordenação Desenvolvimento Região Centro	4483867	Coimbra	11/8/2015
Direcção	34409	Filomena Nazaré Cardoso Almeida Silva	Centro Formação Profissional Indústria Calçado	8142047	Aveiro	23/6/2008
Direcção	26668	Francelina Conceição Rodrigues Cruz	Centro Hospitalar Universitário Coimbra, EPE	4418900	Coimbra	21/1/2016
Direcção	21270	Graça Maria Ferreira de Lemos	Centro Sangue Transplantação Coimbra	4488591	Coimbra	27/9/2018
Direcção	34713	Guida Maria Correia Francisco Joaquim	Agrupamento Escolas Miranda Corvo	10129639	Coimbra	3/1/2017
Direcção	33373	Isabel Maria Conceição Simões Nunes	St.ª Casa Misericórdia Ansião	4383600	Leiria	8/11/2016
Direcção	27336	Jaime Manuel Simões Marques Santos	Agrupamento Escolas Gafanha Nazaré, Ilhavo	7931673	Aveiro	27/12/2016

Direcção	25637	José António Santos Duarte	Agrupamento Escolas Viseu Sul	6393216	Viseu	2/9/2018
Direcção	35807	José João Trindade Bento	Agrupamento Escolas Figueira Mar	11635777	Coimbra	27/10/2016
Direcção	15162	José Manuel Bicho	Centro Hospitalar Universitário Coimbra, EPE	4350160	Coimbra	18/2/2008
Direcção	4590	José Manuel Mota Dias	Centro Hospitalar Universitário Coimbra, EPE	3845275	Coimbra	2/8/2015
Direcção	30100	José Pedro Branquinho Branco	Fundação Côa Parque	7056273	Guarda	24/6/2014
Direcção	38836	Kateryna Vasylyeva Ferreira	Agrupamento Escolas Dr. Mário Sacramento, Aveiro	15282088	Aveiro	15/11/2017
Direcção	31463	Leonilde Silva Germano Rasteiro	Agrupamento Escolas Colmeias, Leiria	4198166	Leiria	2/10/2003
Direcção	25805	Magda Isabel Almeida Silva	Escola Secundária Qt.ª Flores	10544465	Coimbra	29/11/2005
Direcção	37807	Manuel António Jesus Ribeiro	Escola Superior Tecnologia Gestão Arte Design	11243034	Lisboa	16/10/2007
Direcção	34307	Manuel Silva Teixeira	Centro Hospitalar Universitário Coimbra, EPE	7778192	Coimbra	16/5/2007
Direcção	33655	Margarida Maria Ramos Dias	Instituto Politécnico Coimbra	7697649	Coimbra	25/2/2017
Direcção	28484	Maria Conceição Batista Nogueira	Direcção Estradas Coimbra	9240089	Coimbra	7/5/2004
Direcção	36476	Maria Conceição Paraíso Carvalho	Agrupamento Escolas Rainha St.ª Isabel, Coimbra	10592771	Coimbra	18/6/2005
Direcção	31646	Maria Fernanda Lucas Sequeira Oliveira	Centro Social Polivalente Palheira	7841419	Coimbra	25/8/2019
Direcção	25494	Maria Graça Fontinha Areias Cardoso	IDT - Unidade Desabilitação Coimbra	7688309	Coimbra	22/12/2006
Direcção	32640	Maria Helena Cortez Oliveira	Estabelecimento Prisional Coimbra	10302148	Coimbra	26/12/2006
Direcção	24131	Maria Isabel Soares Castro Marques	Conservatória Registo Civil Figueira Foz	4248955	Coimbra	21/12/2004
Direcção	19864	Maria José Ferreira Ventura Frade	Faculdade de Letras da Universidade Coimbra	4361859	Coimbra	21/4/2009
Direcção	20921	Maria Teresa de Jesus	Centro Hospitalar Universitário Coimbra, EPE	4476371	Coimbra	13/2/2017
Direcção	22520	Messias Fonseca Fernandes	GNR Posto Territorial Loriga	7544899	Guarda	2/12/2018
Direcção	37361	Paula Cristina Rodrigues Magalhães	Escola Superior Educação Viseu	10855595	Viseu	21/6/2017
Direcção	28917	Paulo Joaquim Baptista Oliveira	Centro Hospitalar Entre Douro Vouga, EPE	10495346	Lisboa	10/4/2019
Direcção	36630	Paulo Jorge Costa Martins	Alfândega Aveiro	9938160		6/11/2017
Direcção	35502	Pedro Manuel Marques Luz Sales	Museu Monográfico Conimbriga	4420005	Coimbra	22/3/2004
Direcção	39526	Rogério Matos Ribeiro	Centro Serviços Comuns Universidade Coimbra	9640840	Coimbra	5/11/2014
Direcção	21913	Rosa Dulce Neves Costa	IEFP - Centro Emprego Figueira Foz	4482514	Coimbra	8/5/2016
Direcção	12736	Rosa Maria Silva Botelho Nogueira Costa	Centro Reabilitação Paralisia Cerebral Coimbra	4583120	Coimbra	21/1/2008

Direcção	35501	Sérgio Bernardo Tiago Silva	Centro Hospitalar Tondela-Viseu, EPE	10835310	Viseu	28/6/2005
Direcção	37305	Susana Margarida Rodrigues Lemos	Centro Assistência Paroquial Granja Ulmeiro	12585488	Coimbra	13/1/2006
Direcção	38331	Telmo José Carvalho Ferreira	Centro Hospitalar Universitário Coimbra, EPE	10347511	Coimbra	20/5/2019
Direcção	37050	Vera Lúcia Simões Oliveira	Agrupamento Escolas Mealhada	10871937	Coimbra	4/9/2008

Suplentes

Direcção suplente	24576	Agostinha Maria Santos Ferreira	Agrupamento Escolas Almeida	9830694	Guarda	12/5/2016
Direcção suplente	29326	Ana Isabel Guerra Martins	Agrupamento Centros Saúde Pinhal Litoral	4486825	Leiria	31/7/2007
Direcção suplente	28134	Ana Maria Martins Fonseca	Divisão Intervenção Veterinária Guarda	7020477	Guarda	4/10/2005
Direcção suplente	37371	Anabela Santos Cortez	Agrupamento Escolas Coimbra Centro	10215503	Coimbra	9/12/2013
Direcção suplente	33853	António José Soares Trindade	Departamento Engenharia Mecânica FCTUC	7860620	Coimbra	17/1/2018
Direcção suplente	21665	Carlos Alberto Alves Silva	Agrupamento Escolas Dr. Manuel G. Almeida, Espinho	8116962	Lisboa	28/4/2004
Direcção suplente	30372	Cristina Maria Mateus Gonçalves Rei	Universidade Aveiro	8245094	Aveiro	12/5/2015
Direcção suplente	24283	Fernando Rodrigues Fernandes	Agrupamento Escolas Viso, Viseu	7385467	Viseu	4/2/2005
Direcção suplente	37377	Hugo Gouveia Abrantes Carrola	Agrupamento Escolas Seia	11362551	Guarda	23/2/2005
Direcção suplente	35718	João Pedro Silva Vieira Carvalho	Hospital Distrital Figueira Foz, EPE	11493342	Coimbra	25/8/2016
Direcção suplente	27086	Luisa Maria Lourenço Almeida	IPDJ - Serviços Desconcentrados Viseu	8187931	Viseu	23/6/2006
Direcção suplente	22517	Manuel Alberto Cabete Margato	GNR Posto Territorial Tocha	4381876	Coimbra	17/9/2014
Direcção suplente	24916	Rosa Silva Ferreira	Agrup. Esc. João Silva Correia, S. J. Madeira	5094480	Lisboa	31/5/2015
Direcção suplente	24253	Úrbino José Ferreira Almeida	Agrupamento Escolas Seia	4230253	Guarda	7/4/2016
Direcção suplente	38059	Yves Clément Bindli Fouda	Instituto Superior Engenharia Coimbra	14955458	Coimbra	19/8/2005

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação Empresarial de Viana do Castelo - Alteração

Alteração aprovada em 10 de julho de 2014, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2014.

CAPÍTULO I

Associação

Artigo 1.º

(Denominação)

A Associação Empresarial de Viana do Castelo é uma associação livre, com personalidade jurídica, sem fins lucrativos e de duração ilimitada.

Artigo 2.º

(Sede e âmbito)

A associação tem a sua sede em Viana do Castelo, sita no Largo João Tomás da Costa n.º 41-1.º, União das Freguesias de Viana do Castelo (Santa Maria Maior e Monserrate) e Meadela, concelho e distrito de Viana do Castelo, sendo o seu âmbito geográfico actualmente extensivo aos concelhos de Viana do Castelo, Caminha, Vila Nova de Cerveira, Valença e Paredes de Coura, podendo ser alargado a outros concelhos do distrito de Viana do Castelo.

Artigo 3.º

(Objecto)

1- Defender os legítimos direitos e interesses dos associados e assegurar a sua representação junto de qualquer entidade pública ou privada, nacional ou estrangeira.

2- Promover o bom entendimento e solidariedade entre os seus associados, bem como a harmonização, quer em geral quer a nível regional, dos respectivos interesses.

Artigo 4.º

(Competência)

No cumprimento dos objectivos traçados no artigo anterior, compete especialmente à associação:

a) Representar os seus associados, nomeadamente perante as entidades públicas, as associações patronais e organizações empresariais nacionais e estrangeiras, as associações

sindicais e a opinião pública;

b) Colaborar com os organismos oficiais e outras entidades para a solução dos problemas económicos, sociais e fiscais dos sectores;

c) Criar e manter serviços técnicos de informação e estudo, prestando às empresas associadas as informações solicitadas, bem como apoio técnico e consultadoria nos moldes e condições que as sucessivas direcções considerem adequadas;

d) Promover a valorização profissional dos associados, gestores e trabalhadores das empresas associadas através da formação profissional e suas formas de aprendizagem: especialização, reclassificação, reciclagem e promoção e aperfeiçoamento de acordo com as suas possibilidades e disponibilidades financeiras;

e) Instalar serviços comuns de apoio às empresas no domínio de secretariado, reprografia, contabilidade computadorizada, documentação, etc;

f) Promover exposições através de feiras locais dos produtos realizados pelas empresas suas associadas com vista à promoção de vendas no mercado interno e de exportação;

g) Lançar as iniciativas necessárias e praticar tudo quanto possa contribuir para o progresso técnico e económico-social;

h) Organizar todos os serviços e criar quadros de pessoal indispensável ao funcionamento e plena execução dos seus objectivos e finalidades;

i) Poder integrar-se em uniões, federações e confederações com fins idênticos aos da associação;

j) Coordenar e regular o exercício físico da actividade dos sectores empresariais representados e protegê-los contra as práticas de concorrência desleal, lesivas do seu interesse e do seu bom nome;

k) Elaborar os estudos necessários com vista às soluções colectivas em questão de interesse geral, nomeadamente na regulamentação do trabalho;

l) Organizar e manter actualizado o cadastro dos associados e obter deles as informações necessárias para uso e utilidade da associação;

m) Incrementar o intercâmbio empresarial e tecnológico no espaço da EuroRegião;

n) Fomentar a responsabilidade social das empresas;

o) Fomentar a igualdade de género e de oportunidades;

p) Fomentar o empreendedorismo;

q) Apoiar a cultura e o desporto;

r) Apoiar e/ou criar núcleos empresariais.

CAPÍTULO II

Associados

Artigo 5.º

(Quem pode ser associado)

Podem ser sócios da associação todas as pessoas singulares ou colectivas que exerçam qualquer actividade económica.

Artigo 6.º

(Admissão e rejeição dos associados)

1- A admissão dos sócios far-se-á por deliberação da direcção, mediante solicitação dos interessados em impresso próprio.

2- As deliberações sobre a admissão e a rejeição dos associados deverão ser comunicadas directamente aos interessados até trinta dias após a entrada do pedido, sendo que as admissões e rejeições deverão ser afixadas na sede da associação para conhecimento geral dos interessados.

3- Das admissões e rejeições haverá recurso para a assembleia geral, a interpor pelos interessados ou por qualquer dos associados no prazo de quinze dias, mas o assunto só será discutido e votado na primeira reunião ordinária da assembleia geral após a interposição.

4- O pedido da admissão a associado envolve plena adesão aos estatutos, aos regulamentos e às deliberações dos órgãos associativos, quer desta associação quer daquelas em que esta venha a filiar-se.

5- As sociedades deverão indicar à associação a forma de constituição e o nome do sócio ou administrador que as representa.

6- Consideram-se associados da Associação Empresarial de Viana do Castelo os sócios da Associação Comercial de Viana do Castelo.

Artigo 7.º

(Direitos dos associados)

1- Constituem direitos dos associados:

a) Participar na constituição e funcionamento dos órgãos sociais ou de quaisquer comissões ou delegações que a associação considere necessárias;

b) Convocar e participar em reuniões da assembleia geral, nos termos estatutários e dos regulamentos da associação;

c) Apresentar sugestões que julguem convenientes à realização dos fins estatutários;

d) Utilizar e beneficiar dos serviços e apoio da associação nas condições que forem estabelecidas;

e) Reclamar perante os órgãos associativos dos actos que consideram lesivos dos interesses da associação e dos associados;

f) Fazerem-se representar pela associação, ou por estru-

ra associativa de maior representatividade em que esta delegue, em todos os assuntos que envolvam interesses de ordem geral, nomeadamente no domínio das relações colectivas de trabalho, mas quanto a estas, só se tiverem pessoal ao seu serviço.

2- Os direitos a que se referem as alíneas *a)* e *b)* do número precedente só podem ser exercidos por associados admitidos há, pelo menos, um ano.

Artigo 8.º

(Deveres dos associados)

São deveres dos associados:

a) Colaborar nos fins da associação;

b) Exercer com zelo, dedicação e eficiência os cargos para que forem eleitos ou designados;

c) Cumprir pontualmente com o pagamento da jóia de inscrição e das quotas que vieram a ser fixadas;

d) Cumprir com as disposições legais, regulamentares e estatutárias e, bem assim, com as deliberações e compromissos assumidos pela associação através dos seus órgãos competentes e dentro das suas atribuições;

e) Tomar parte nas assembleias gerais e nas reuniões para que forem convocados;

f) Prestar informações e esclarecimentos, fornecendo os elementos que lhes forem solicitados para a boa realização dos fins sociais;

g) Zelar pelos interesses e prestígio da associação;

h) As sociedades devem ainda comunicar as alterações que se verifiquem na sua denominação e sede social, bem como nas suas gerências, no prazo de trinta dias após a verificação das mesmas.

Artigo 9.º

(Perda da qualidade de associado)

1- Perdem a qualidade de associado:

a) Os que deixarem de exercer a actividade representada pela associação;

b) Os que se demitirem;

c) Os que deixarem de pagar a totalidade das suas quotas até ao termo do ano civil imediatamente anterior e as não liquidarem dentro do prazo de dez dias após comunicação, para esse efeito, por carta registada;

d) Os que sejam expulsos pela direcção por deixarem de merecer a confiança ou o respeito dos demais associados pelas atitudes ou acções manifestadas ou praticadas de comprovada má-fé e atentatórias do prestígio empresarial e da associação.

2- Os que desejarem desistir da sua qualidade de associado deverão apresentar o seu pedido de demissão, por carta registada, à direcção com pelo menos trinta dias de antecedência.

3- O pedido de readmissão de associado rege-se pelos preceitos relativos à inscrição.

CAPÍTULO III

Órgãos associativos

SECÇÃO I

Artigo 10.º

(Disposições gerais)

1- São órgãos da associação a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

2- A duração dos mandatos é de três anos.

3- Nenhum associado poderá fazer parte de mais de um dos órgãos electivos.

4- Os órgãos associativos, no todo ou em parte, podem ser destituídos em qualquer tempo, por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito e que regulará os termos de gestão da associação até à realização de novas eleições.

SECÇÃO II

Artigo 11.º

(Forma de eleição)

1- A mesa da assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal são eleitos pela assembleia geral constituída em assembleia eleitoral, formada pelos sócios com mais de um ano de inscrição, que à data da sua realização se encontrem no pleno gozo dos seus direitos nos termos destes estatutos.

2- A assembleia eleitoral deverá ser convocada expressamente para esse fim com o mínimo de trinta dias de antecedência, onde além das referências obrigatórias constantes do artigo 15.º destes estatutos terá de constar a data limite para apresentação de candidaturas aos órgãos sociais a preencher com a eleição.

3- A eleição é feita por escrutínio secreto, em lista única ou em listas separadas, e cada associado tem direito a um único voto.

4- Aos associados é permitido votar por correspondência.

5- É permitido o voto por procuração nos termos do número 4, do artigo 16.º

6- A organização do processo eleitoral e o funcionamento da respectiva assembleia são objecto de um regulamento cuja aprovação cabe à assembleia geral.

7- O acto eleitoral decorrerá durante o período de funcionamento da AEVC, na sua sede.

SECÇÃO III

Assembleia geral

Artigo 12.º

(Composição)

1- A assembleia geral é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos.

2- A mesa da assembleia geral é formada por um presidente, um vice-presidente e dois secretários.

Artigo 13.º

(Competências)

Compete a assembleia geral:

a) Eleger e destituir a respectiva mesa, a direcção e o conselho fiscal;

b) Aprovar e votar quaisquer alterações aos estatutos em reunião plenária;

c) Aprovar e alterar os regulamentos internos da associação;

d) Definir as linhas gerais de actuação da associação;

e) Discutir e votar anualmente o relatório da direcção, as contas da gerência e o parecer do conselho fiscal e decidir sobre a aplicação a dar ao saldo que for apresentado;

f) Deliberar, sob proposta da direcção, sobre montante das jóias e das quotas;

g) Deliberar, sobre o recurso de admissão ou rejeição dos sócios e de aplicação de multas pela direcção;

h) Apreciar ou deliberar sobre quaisquer outros assuntos para que tenha sido expressamente convocada, bem como exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas estatutariamente.

Artigo 14.º

(Atribuições da mesa)

São atribuições da mesa:

a) Convocar a assembleia geral nos termos estatutários, dirigir os seus trabalhos e manter a ordem nas sessões;

b) Verificar a situação de regularidade das candidaturas aos cargos dos órgãos associativos;

c) Dar posse aos órgãos associativos;

d) Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral;

e) Rubricar e assinar o livro das actas da assembleia geral.

Artigo 15.º

(Convocatória e agenda)

A convocatória para qualquer reunião da assembleia geral deverá ser feita pelo presidente da mesa ou por quem o substitua, por meio de comunicação escrita para cada um dos associados, ou por jornal de maior circulação ou através dos seus boletins informativos, com a antecedência mínima de oito dias, sem prejuízo do disposto no número 2 do artigo 11.º, no artigo 37.º e número 1 do artigo 38.º destes estatutos, designando-se sempre o local dia e hora e a respectiva ordem de trabalhos.

Artigo 16.º

(Funcionamento)

1- A assembleia geral reunirá ordinariamente em plenário.

a) Uma vez de três em três anos, no mês de Janeiro, para a eleição da mesa, da direcção e do conselho fiscal;

b) No mês de Março de cada ano, para os efeitos da alínea e) do artigo 13.º

2- Extraordinariamente, a assembleia geral só poderá ser convocada por iniciativa da mesma, a pedido da maioria da direcção ou do conselho fiscal ou ainda a requerimento de mais de cem associados.

3- A assembleia geral só poderá funcionar à hora marcada com a presença da maioria dos seus membros, e meia hora depois com qualquer número. Tratando-se de reunião extraordinária requerida por associado, deverá estar presente a maioria dos requerentes, sem o que não poderá funcionar.

4- Os associados impedidos de comparecer a qualquer reunião da assembleia geral, poderão delegar noutro associado a sua representação, por meio de carta dirigida ao presidente da mesa, mas nenhum associado poderá aceitar mais de três mandatos.

5- As deliberações da assembleia geral, salvo o disposto no artigo 37.º, serão tomadas por maioria de votos, cabendo ao presidente da mesa o voto de desempate, e constarão do respectivo livro de actas, assinado pelos componentes da mesa.

6- Nas reuniões da assembleia geral não podem ser tomadas deliberações estranhas à respectiva agenda de trabalhos, salvo se três quartos dos sócios estiverem presentes e aprovarem qualquer proposta de aditamento.

SECÇÃO IV

Direcção

Artigo 17.º

(Composição)

1- A direcção da associação é composta por cinco membros, sendo um presidente e quatro vice-presidentes, com dois suplentes eleitos pela assembleia geral.

2- Se por qualquer motivo a direcção for destituída ou se demitir, será a gestão da associação, até à realização de novas eleições, regulada por deliberação da assembleia geral.

Artigo 18.º

(Competência)

Compete à direcção:

a) Gerir a associação, com as limitações decorrentes da aplicação dos presentes estatutos;

b) Criar, organizar e dirigir os serviços da associação;

c) Aprovar ou rejeitar a admissão dos associados;

d) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias e as deliberações da assembleia geral, juntamente com o parecer do conselho fiscal;

e) Elaborar anualmente o relatório e as contas da gerência e apresentá-los à assembleia geral, juntamente com o parecer do conselho fiscal;

f) Propor à assembleia geral, ouvido os membros do conselho fiscal, a tabela de jóias e cotas a pagar pelos associados e quaisquer outras taxas de utilização de serviços da associação;

g) Propor à assembleia geral a integração da associação

em uniões, federações e confederações com fins comuns, ouvidos os membros do conselho fiscal;

h) Negociar, concluir e assinar convenções colectivas de trabalho dentro dos limites dos poderes que lhe forem conferidos em reunião conjunta da mesa da assembleia geral e do conselho fiscal;

i) Elaborar propostas de regulamentos internos e submetê-las à aprovação da assembleia geral;

j) Aplicar sanções, nos termos destes estatutos;

k) Exercer todas as demais funções que lhe sejam atribuídas pelos presentes estatutos e regulamentos da associação e praticar todos os actos necessários à realização dos fins da associação.

Artigo 19.º

(Atribuições do presidente da direcção)

1- São, em especial, atribuições do presidente da direcção:

a) Representar a associação em juízo e fora dele;

b) Convocar e presidir às reuniões de direcção;

c) Promover a coordenação geral dos diversos sectores das actividades da associação;

d) Orientar superiormente os respectivos serviços;

e) Atribuir aos vice-presidentes as funções que julgue necessárias para a prossecução dos objectivos traçados;

f) Convidar o presidente do conselho de honra.

Artigo 20.º

(Reuniões e deliberações)

1- A direcção da associação reunirá sempre que julgue necessário, a convocação do seu presidente ou da maioria dos seus membros, mas obrigatoriamente uma vez por mês.

2- A direcção considerar-se-á legitimamente constituída com a presença de três dos seus membros efectivos, sendo um deles o presidente ou quem ele especificamente nomear para o efeito.

3- As deliberações serão tomadas por maioria de votos, cabendo ao presidente voto de qualidade e constarão do respectivo livro de actas.

4- Os membros da direcção são solidariamente responsáveis pelas deliberações tomadas contrariamente às disposições legais, dos estatutos e dos regulamentos da associação.

5- São isentos de responsabilidade os membros da direcção que tenham emitido voto contrário à deliberação tomada ou que, não tendo estado presentes à reunião respectiva lavrem o seu protesto na primeira reunião a que assistirem.

Artigo 21.º

(Forma de obrigar a associação)

1- Para obrigar a associação são necessárias e bastante as assinaturas de dois membros da direcção.

2- Os actos de mero expediente serão assinados pelo presidente da direcção, ou, em seu nome, por qualquer outro director, ou ainda por funcionário qualificado a quem sejam atribuídos poderes para tanto.

SECÇÃO V

Conselho fiscal

Artigo 22.º

(Composição)

O conselho fiscal é composto por três membros, sendo um presidente, um relator e um vogal, eleitos pela assembleia geral.

Compete ao conselho fiscal:

- a) Discutir e votar os orçamentos ordinários e suplementares;
- b) Examinar os livros de escrita e fiscalizar os actos de administração financeira;
- c) Dar parecer sobre o relatório anual da direcção e contas do exercício;
- d) Dar parecer sobre a fixação da tabela de jóias e quotas, bem como de quaisquer taxas de utilização de serviços;
- e) Velar, em geral, pela legalidade dos actos dos outros órgãos sociais e sua conformidade aos presentes estatutos;
- f) Fiscalizar os actos dos órgãos sociais, podendo, para tanto, comparecer nas suas reuniões e examinar todos os documentos da associação;
- g) Prestar parecer sobre a aquisição e alienação de bens imóveis, a transferência da sede, a admissão de associados, o regulamento interno, a participação noutras associações e a liquidação da associação;
- h) Exercer todas as outras funções consignadas na lei, nos regulamentos vigentes, nos presentes estatutos e no regulamento interno.

Artigo 23.º

(Atribuições do presidente do conselho fiscal)

Compete especialmente ao presidente do conselho fiscal:

- a) Convocar e presidir às reuniões do conselho fiscal;
- b) Rubricar e assinar o livro das actas do conselho fiscal;
- c) Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos e regulamentos da associação.

Artigo 24.º

(Reuniões)

1- O conselho fiscal reúne ordinariamente uma vez por ano, extraordinariamente, por convocação do seu presidente ou da maioria dos seus membros ou ainda a pedido da direcção da associação.

2- As deliberações do conselho fiscal serão tomadas por maioria dos membros presentes, cabendo ao presidente o voto de qualidade, e constarão do respectivo livro de actas.

3- O conselho fiscal poderá assistir às reuniões da direcção da associação e vice-versa, tomando parte na discussão dos assuntos tratados, mas sem voto.

SECÇÃO VI

Conselho de honra

Artigo 25.º

(Existência e atribuição)

1- O conselho de honra será constituído 60 dias após a tomada de posse dos órgãos sociais da AEVC e coincide com o seu mandato.

2- O conselho de honra terá como atribuições:

- a) Contribuir para o reforço do relacionamento e cooperação entre a AEVC, os empresários e a comunidade local e regional;
- b) Emitir parecer sobre questões relevantes que lhe sejam submetidas pela direcção.

3- O presidente da direcção convidará o presidente do conselho de honra que terá a incumbência de convidar os restantes membros.

Artigo 26.º

(Constituição)

1- O conselho de honra será constituído pelos ex-presidentes da assembleia geral, direcção e conselho fiscal, bem como anteriores membros dos corpos sociais e personalidades de reconhecido mérito que tenham intervenção publica relevante na defesa dos princípios que informam a AEVC que o presidente convide com a anuência da direcção.

2- O conselho de honra reunirá na sede da AEVC, anualmente e extraordinariamente sempre que for convocado pelo seu presidente.

CAPÍTULO IV

Regime financeiro

Artigo 27.º

(Receitas)

Constituem receitas da associação:

- a) O produto das jóias e quotas pagas pelos associados;
- b) Os juros e outros rendimentos dos bens que possuir;
- c) Outras receitas eventuais e regulamentares;
- d) O produto das multas aplicadas aos associados, nos termos dos estatutos;
- e) Quaisquer outros benefícios, donativos ou contribuições permitidos por lei.

Artigo 28.º

(Cumprimento das obrigações pecuniárias)

- 1- A jóia é paga no acto da admissão do associado.
- 2- A quota anual é paga até ao final do mês de Dezembro

do ano a que respeita, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

3- No acto de admissão o novo associado para além do valor da jóia pagará também a fracção da quota correspondente ao período em falta até ao final desse ano civil.

4- A quota anual pode ser paga em prestações pelos associados que o solicitem.

Artigo 29.º

(Modo de efectuar o pagamento)

1- A jóia e a quota podem ser pagas em numerário, por cheque, transferência bancária ou vale postal, cartão de crédito ou de débito ou outro meio electrónico de pagamento.

2- O pagamento por cheque fica subordinado à condição da sua boa cobrança e, verificada esta, considera-se feito na data da recepção daquele.

3- O pagamento por débito em conta fica subordinado à condição da não anulação posterior do débito por retractação do autor do pagamento no quadro de legislação especial que a permita.

4- A falta de cobrança do cheque ou a anulação do débito equivale à falta de pagamento.

Artigo 30.º

(Mora)

1- A falta de pagamento da quota na data do vencimento constitui o associado em mora.

2- A perda da qualidade de associado não o exonera da obrigação de pagamento da quota correspondente ao período até à data em que deixou de ser associado.

Artigo 31.º

(Depósitos e levantamentos)

1- Os valores monetários da associação são depositados à ordem em qualquer instituição bancária.

2- Em caixa não pode ficar quantia superior a duzentos euros, correspondente ao necessário fundo de maneio.

3- Os levantamentos e pagamentos só podem ser efectuados com a assinatura de dois elementos da direcção, seja por cheque, cartões bancários e transferência bancária.

Artigo 32.º

(Despesas)

Constituem despesas da associação:

a) As que provieram da execução dos estatutos e seus regulamentos;

b) Quaisquer outras não previstas, mas devidamente orçamentadas e autorizadas pela direcção.

CAPÍTULO V

Disciplina associativa

Artigo 33.º

(Penas)

As infracções cometidas pelos associados contra o disposto nestes estatutos ou nos regulamentos da associação ou ainda a falta de cumprimentos das deliberações da assembleia geral e da direcção serão punidas de forma seguinte:

1- Censura.

2- Advertência.

3- Multa até o montante de quotização de cinco anos.

4- Expulsão, que apenas pode ser aplicada nos casos de grave violação dos deveres fundamentais.

Artigo 34.º

(Competência da aplicação de sanções)

1- A aplicação de sanções é da competência exclusiva da direcção.

2- No caso em que se verifique algum comportamento susceptível de ser punido disciplinarmente, a associação comunica, por escrito, ao associado a descrição dos factos que lhe são imputados.

3- O associado dispõe de 10 dias úteis para responder, deduzindo por escrito os elementos que considera relevantes para esclarecer os factos, podendo juntar documentos e qualquer outro meio de prova.

4- Da aplicação da pena de expulsão há recurso para os tribunais comuns.

Artigo 35.º

(Falta de pagamentos de quotas e multas)

1- A falta de pontual pagamento das quotas devidas à associação poderá dar lugar a aplicação de sanções previstas no artigo 33.º, sem prejuízo de recurso aos tribunais comuns para obtenção judicial das importâncias em dívida.

2- Do não pagamento voluntário das multas aplicadas nos termos do artigo 33.º no prazo que for fixado haverá sempre recurso para os tribunais comuns, para efeito de cobrança coerciva.

CAPÍTULO VI

(Disposições gerais)

Artigo 36.º

(Ano social)

O ano social coincide com o ano civil.

Artigo 37.º

(Alteração de estatutos)

Os presentes estatutos poderão ser alterados por deliberação da maioria de três quartos do número de associados presentes, ou representados na assembleia geral expressamente convocada para efeito, com antecedência mínima de vinte dias.

Artigo 38.º

(Dissolução)

1- A associação só poderá ser dissolvida por deliberação que envolva o voto favorável de três quartos do número de todos os associados, em assembleia geral convocada expressamente para esse fim, com o mínimo de vinte dias de antecedência.

2- Se a assembleia não tiver o necessário quórum de três quartos, será esta percentagem reduzida para cinquenta por cento, em segunda reunião convocada nos mesmos termos.

3- A assembleia geral que votar a dissolução designará os liquidatários e indicará o destino a dar ao património disponível, garantindo que o mesmo não possa ser distribuído pelos associados.

Artigo 39.º

(Omissões)

Os casos omissos e as dúvidas provenientes da interpretação e execução destes estatutos e seus regulamentos serão resolvidos em reunião conjunta da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal.

CAPÍTULO VII

Artigo 40.º

(Disposições finais e transitórias)

O património e serviço da Associação Comercial de Viana do Castelo, todos os acordos e protocolos assinados, tal como todos os direitos e obrigações inerentes, pertencem de pleno direito à Associação Empresarial de Viana do Castelo, após a aprovação dos presentes estatutos.

Registado em 17 de outubro de 2014, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 57, a fl. 126 do livro n.º 2.

Associação Portuguesa de Bancos - Alteração

Alteração aprovada em 2 de outubro de 2014, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2014.

Artigo 12.º

1- Os associados que forem eleitos para o exercício de car-

gos comunicarão à associação, no prazo máximo de 30 dias, qual o seu representante.

2- Nenhum associado poderá estar representado em mais de um dos órgãos sociais.

3- Os membros dos órgãos da associação podem ser destituídos a todo o tempo por deliberação da assembleia geral, devendo esta regular a situação que decorra de o órgão ficar impossibilitado de funcionar, até à realização de eleições.

4- Sem prejuízo do especialmente estabelecido quanto aos presidentes da direcção e do conselho de disciplina, cessando funções qualquer membro de um órgão da associação antes do fim do período por que tiver sido eleito, poderá ser nomeado um substituto até à primeira assembleia geral seguinte por deliberação conjunta da mesa da assembleia geral, da direcção, do conselho fiscal e ainda do conselho de disciplina, quando for este o órgão envolvido.

Artigo 15.º

1- A assembleia geral tem competência para deliberar sobre todos os assuntos respeitantes à associação e, em especial:

a) Eleger a respectiva mesa, a direcção, o presidente, o conselho fiscal e o conselho de disciplina;

b) Eleger o provedor da actividade bancária;

c) Aprovar o programa anual e o orçamento;

d) Aprovar o relatório, o balanço e as contas da direcção, bem como quaisquer actos, trabalhos e propostas que lhe sejam submetidos;

e) Fixar o montante das contribuições previstas nos artigos 7.º, 47.º e 48.º;

f) Dissolver a associação e nomear liquidatários;

g) Autorizar a associação a demandar os membros dos órgãos sociais por factos praticados no exercício dos cargos;

h) Aprovar os regulamentos da associação ou dos seus órgãos e o estatuto e regulamento relativos ao provedor da actividade bancária, bem como as respectivas alterações;

i) Conhecer dos recursos das deliberações e decisões da direcção e do conselho de disciplina;

j) Deliberar sobre a alteração dos estatutos e, bem assim, sobre todos os demais assuntos que lhe sejam submetidos.

2- A assembleia geral que deliberar a dissolução da associação decidirá do destino a dar aos seus bens, os quais não podem ser distribuídos pelos associados.

Registado em 21 de outubro de 2014, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 58, a fl. 126 do livro n.º 2.

Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA - Alteração

Alteração aprovada em 29 de setembro de 2014, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2014.

CAPÍTULO I

Denominação, sede e objecto

Artigo 1.º

A Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica, que por forma abreviada pode ser designada por APIFARMA, é uma associação patronal de duração ilimitada, constituída em conformidade com a lei.

Artigo 2.º

A associação tem a sua sede em Lisboa, podendo, todavia, estabelecer delegações ou outras formas de representação em qualquer outro local.

Artigo 3.º

1- Constitui objecto da associação:

a) Representar as empresas nela inscritas, ajudando-as no estudo e resolução dos problemas da produção e da importação de medicamentos e outros produtos farmacêuticos, e da produção de substâncias activas para uso em medicamentos, defendendo os respectivos interesses e, em geral, prosseguindo todas as actividades e finalidades que, no âmbito dos presentes estatutos, contribuem para o justo progresso das empresas associadas;

b) Promover o entendimento, a solidariedade e o apoio recíproco entre as empresas associadas, com vista a um melhor e mais eficaz exercício dos direitos e obrigações comuns;

c) Representar as empresas associadas junto da Administração Pública, das outras associações congêneres ou não, nacionais ou estrangeiras, e das instituições representativas dos trabalhadores, com vista ao desenvolvimento sócio-económico do sector e do país e para resolução dos problemas comuns.

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

CAPÍTULO II

Dos sócios

Artigo 4.º

Os associados podem pertencer às seguintes categorias:

- a) Efectivos;
- b) Honorários.

Artigo 5.º

1- Podem ser sócios efectivos da associação todas as empresas singulares ou colectivas que, no território nacional investiguem e desenvolvam, produzam, importem, comercializem e exportem especialidades farmacêuticas, para uso humano ou veterinário, e ainda soros, vacinas e dispositivos médicos para diagnóstico *in vitro*, desde que estejam oficialmente autorizadas a fazê-lo.

2- Poderão igualmente ser admitidas como sócios efecti-

vos as empresas que se dediquem à produção de substâncias activas para uso em especialidades farmacêuticas.

3- A admissão dos sócios faz-se a requerimento dos interessados, sendo a verificação dos respectivos requisitos, referidos nos números anteriores, da competência da direcção.

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

5- As empresas sócias serão representadas perante a associação pela pessoa ou pessoas que indicarem, as quais devem ter nelas a qualidade de sócios, administradores ou gerentes com poderes gerais de administração, a comprovar por documento legal bastante, ou ainda a procuradores que, por via de procuração, possuam poderes bastantes para o efeito.

Artigo 6.º

1- Poderão ser distinguidos como sócios honorários as pessoas singulares ou colectivas que mereçam essa distinção por serviços relevantes que tenham prestado à indústria farmacêutica.

2- Os sócios honorários são designados pela assembleia geral, sob proposta da direcção, do conselho geral ou de um número de sócios efectivos que correspondam, pelo menos, a um terço dos votos totais.

Artigo 7.º

São direitos dos sócios efectivos:

- a) Tomar parte nas assembleias gerais;
- b) Eleger e ser eleito para os cargos associativos, salvas as restrições constantes dos números 4 e 5 do artigo 13.º;
- c) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos previstos no número 2 do artigo 17.º;
- d) Apresentar as sugestões que julgue convenientes para a realização dos fins estatutários;
- e) Utilizar os serviços da associação nas condições que forem estabelecidas pela direcção.

Artigo 8.º

São deveres dos sócios efectivos:

- a) Pagar pontualmente as quotas fixadas pela assembleia geral;
- b) Exercer os cargos associativos para que forem eleitos ou designados;
- c) Observar o preceituado nos estatutos, cumprir as deliberações dos órgãos associativos e os regulamentos internos da associação;
- d) Comparecer às assembleias gerais e às reuniões para que forem convocados;
- e) Prestar colaboração efectiva a todas as iniciativas para que forem solicitados pelos órgãos sociais;
- f) Comunicar por escrito à direcção, no prazo de vinte dias, as alterações do respectivo pacto social, dos corpos gerentes, do domicílio, da representação nesta associação e ainda quaisquer outras que digam respeito à sua situação de sócio;
- g) Respeitar as regras deontológicas que, para este sector, venham a ser estabelecidas em regulamento interno.

Artigo 9.º

1- Perdem a qualidade de sócios efectivos:

- a) Os sócios que se exonerarem;
- b) Os sócios que tenham deixado de exercer quaisquer das actividades mencionadas no artigo 5.º;
- c) Os sócios a quem tenha sido aplicada a pena disciplinar de expulsão.

2- Compete à direcção a exclusão dos sócios pelo motivo previsto na alínea b) do número anterior, devendo, porém, tal deliberação ser sempre precedida de audição dos sócios por ela abrangidos.

3- Os sócios que se exonerarem ou que tenham sido expulsos nos termos da alínea a) do número 3, do artigo 43.º poderão ser readmitidos pela direcção, desde que assim o requeiram e paguem, previamente, quaisquer débitos à associação e nomeadamente todas as quotas em atraso.

Artigo 10.º

1- Os sócios honorários não estão sujeitos às obrigações pecuniárias, mas desfrutam de todos os direitos dos sócios efectivos, com excepção dos seguintes:

- a) Direito de voto em assembleias gerais;
- b) Ser eleitos para os corpos gerentes da associação, com excepção da assembleia geral.

2- Os sócios honorários podem ser nomeados pela direcção para qualquer comissão de representação.

Artigo 11.º

Perdem a qualidade de sócios honorários os que forem destituídos pela assembleia geral sob proposta da direcção ou de um número de sócios efectivos que correspondam, pelo menos, a um terço dos votos totais.

CAPÍTULO III

Da organização e funcionamento

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 12.º

São órgãos da associação a assembleia geral, a direcção, o conselho fiscal, o conselho geral e o conselho deontológico.

Artigo 13.º

1- Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção, do conselho fiscal, do conselho geral e do conselho deontológico são eleitos por períodos de dois anos, competindo a sua eleição à assembleia geral.

2- A eleição será feita por escrutínio secreto e em listas separadas, nas quais se especificarão os cargos a desempenhar.

3- Serão considerados como votos nulos os correspondentes a boletins contendo riscos, rasuras, ressalvas ou em geral quaisquer escritos que não sejam os deles constantes originariamente.

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

5- Nenhum sócio poderá estar representado em mais do que um dos órgãos electivos, à excepção do disposto no número 1 do artigo 26.º

Artigo 14.º

1- Todos os cargos de eleição são gratuitos, com excepção dos previstos no artigo 33.º

2- Em qualquer dos órgãos da associação cada um dos membros tem direito a um voto, tendo o presidente ou quem suas vezes fizer voto de desempate.

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

4- Os membros da direcção que renunciem ou sejam destituídos, com excepção do presidente da direcção, são substituídos pelos membros suplentes eleitos na lista da direcção.

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

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

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

SECÇÃO II

Da assembleia geral

Artigo 15.º

1- A assembleia geral é constituída por todos os sócios no pleno uso dos seus direitos e será dirigida por uma mesa composta por um presidente, um 1.º secretário e um 2.º secretário.

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

3- Cabe aos secretários auxiliar o presidente e substituí-lo na sua ausência ou impedimento.

4- Em caso de ausência ou impedimento de qualquer membro da mesa, compete à assembleia, fora do caso previsto na parte final do número anterior, designar, de entre os sócios presentes, quem deva substituí-lo.

Artigo 16.º

1- Compete à assembleia geral:

a) Eleger a respectiva mesa, bem como a direcção, o conselho fiscal, o conselho deontológico e os membros electivos do conselho geral, podendo destituí-los a todo o tempo;

b) Fixar, anualmente, as jóias e quotas a pagar pelos sócios;

c) Discutir e aprovar anualmente o relatório e contas da direcção, bem como o parecer do conselho fiscal;

d) Aprovar os regulamentos internos da associação;

e) Deliberar sobre alteração dos estatutos e regulamentos e demais assuntos que legalmente lhe estejam afectos;

f) Em geral, definir as linhas de orientação da associação, de acordo com os legítimos interesses dos sócios, as responsabilidades sociais do sector e no quadro das finalidades previstas nos presentes estatutos;

g) Aprovar até ao dia 30 de Novembro de cada ano o orçamento ordinário para o ano seguinte;

h) Designar e destituir os sócios honorários;

i) Aprovar os códigos deontológicos previstos no artigo 44.º;

j) Decidir em recurso das decisões do conselho deontológico.

2- A quotização dos sócios, fixada nos termos da alínea

b) do número anterior, terá por base uma permissão sobre as vendas totais de cada um deles, respeitantes a produtos abrangidos pelo âmbito desta associação, fixando-se sempre, no entanto, uma quota mínima a pagar.

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

Artigo 17.º

1- A assembleia geral reunir-se-á ordinariamente até ao fim de Fevereiro de cada ano para apreciar e aprovar, o relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal relativos à gerência do ano findo e, quando for caso disso, até 31 de Dezembro para proceder à eleição a que se refere a alínea a) do artigo anterior.

2- Extraordinariamente, a assembleia geral reunir-se-á sempre que a direcção ou o conselho fiscal ou o conselho geral o julguem necessário ou a pedido fundamentado e subscrito por um grupo de, pelo menos, vinte sócios.

Artigo 18.º

1- A convocação de qualquer assembleia geral deverá ser feita por meio de aviso postal registado, ou por documento electrónico com comprovativo de recepção, expedido para cada um dos sócios com a antecedência mínima de oito dias, no qual se indicará o dia, a hora e o local da reunião e a respectiva ordem do dia.

2- Não poderão ser tomadas deliberações sobre matéria estranha à ordem do dia, salvo se todos os sócios estiverem presentes e todos concordarem com o aditamento.

Artigo 19.º

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

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

Artigo 20.º

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

2- As deliberações sobre alterações dos estatutos exigem, porém, o voto favorável de três quartos do número de sócios presentes.

Artigo 21.º

1- A votação nas reuniões não eleitorais pode ser feita por presença, por correspondência, por delegação noutro sócio, por fax ou por correio electrónico em documento protegido.

2- No caso de votação por correspondência ou por delegação, o sócio, através do seu representante inscrito na APIFARMA, enviará o seu voto ao presidente da mesa da assembleia geral em carta registada, por forma a ser recebida até à véspera da eleição, ou delegará por escrito, com indicação expressa da assembleia, da ordem do dia e do nome do seu delegado.

3- No caso de votação por fax ou correio electrónico em documento protegido o sócio, através do seu representante inscrito na APIFARMA, enviará o seu voto ao presidente da mesa da assembleia geral, por forma a ser recebida até à véspera da eleição, com indicação expressa da assembleia e da ordem do dia.

4- A votação nas reuniões eleitorais só pode ser feita por presença, salvo no caso de sócio com sede fora da localidade da sede da associação, em que a mesma pode ser feita por correspondência.

5- No voto por correspondência referido no número anterior, a lista ou listas serão enviadas em envelope fechado contendo a indicação da assembleia, o qual por sua vez, será acompanhado de carta efectuando a sua remessa e a identificação do sócio votante, tudo em envelope endereçado ao presidente da mesa da assembleia geral, registado e por forma a ser recebido até à véspera da eleição.

SECÇÃO III

Da direcção

Artigo 22.º

1- A gerência e a representação da associação são confiadas a uma direcção, composta por quinze membros efectivos, sendo um o presidente e três vice-presidentes.

2- Um dos membros da direcção, designado pela assembleia geral que a eleger, exercerá as funções de tesoureiro.

3- No acto de eleição da direcção são eleitos dois membros suplentes, que assumirão funções, pela ordem que conste do

boletim eleitoral, no caso de renúncia ao mandato de algum dos membros efectivos.

Artigo 23.º

Compete à direcção:

- a) Gerir a associação e representá-la, em juízo ou fora dele;
- b) Criar, organizar e dirigir os serviços da associação, dotando-a de uma estrutura técnico-profissional adequada à realização dos fins associativos e elaborando, quando necessário, regulamentos internos;
- c) Cumprir as disposições legais, estatutárias e regulamentares, bem como as deliberações da assembleia geral;
- d) Apresentar anualmente à assembleia geral o relatório de actividades e contas do exercício, acompanhados do parecer do conselho fiscal;
- e) Submeter à apreciação da assembleia geral as propostas que se mostrem necessárias;
- f) Praticar tudo o que for julgado conveniente à realização dos fins da associação, com respeito pelas linhas de orientação definidas pela assembleia geral, nos termos da alínea f) do número 1 do artigo 16.º;
- g) Fixar a remuneração e condições dos membros do conselho deontológico;
- h) Aprovar o regulamento do conselho deontológico.

Artigo 24.º

1- A direcção reunir-se-á sempre que o julgue necessário, mas não menos de uma vez em cada mês, mediante convocação do presidente ou de quem as suas vezes fizer, e funcionará logo que esteja presente a maioria dos seus membros.

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

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

4- A falta não justificada de um membro da direcção a três reuniões ordinárias seguidas da direcção ou a cinco reuniões ordinárias durante um ano de calendário determinará a automática cessação das suas funções.

5- A direcção poderá delegar os poderes de gestão corrente e de direcção dos serviços da associação no director executivo.

Artigo 25.º

Para obrigar a associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direcção, devendo uma destas assinaturas ser do presidente, de um vice-presidente ou do tesoureiro sempre que se trate de documentos respeitantes a numerário e contas.

SECÇÃO IV

Do conselho geral

Artigo 26.º

1- O conselho geral é formado por directores gerais de empresas associadas, ou equivalente, e tem a seguinte composição:

a) Membros por inerência os membros efectivos da direcção;

b) Um total de trinta membros, com a categoria de director geral ou equiparado, eleitos pela assembleia geral por períodos de dois anos de entre as diferentes áreas representativas da actividade dos associados da APIFARMA.

2- O conselho geral será presidido pelo presidente da direcção, o qual, na sua falta ou impedimento, será substituído por um dos vice-presidentes da direcção, determinado pela ordem com que constarem da lista da respectiva eleição.

3- Participam no conselho geral sem direito a voto os presidentes da mesa da assembleia geral e do conselho fiscal.

4- Em caso de falecimento, renúncia, destituição pela assembleia geral, impossibilidade definitiva de exercício de funções ou perda do vínculo a um sócio da associação, por parte de um membro eleito do conselho geral, será o mesmo substituído por quem a assembleia geral eleger para o efeito.

Artigo 27.º

Compete ao conselho geral:

a) Aprovar o plano estratégico e o plano anual de actividades e o orçamento a apresentar pela direcção à assembleia geral;

b) Pronunciar-se sobre o relatório e contas do exercício, bem como a proposta de aplicação de resultados a apresentar pela direcção à assembleia geral;

c) Analisar os assuntos relativos à área da saúde e quaisquer outras matérias relevantes para a actividade das empresas associadas;

d) Dar parecer sobre os códigos deontológicos propostos pela direcção e sobre a constituição do conselho deontológico;

e) Propor à assembleia geral nomes de individualidades para serem nomeadas como sócios honorários.

Artigo 28.º

1- O conselho geral reunirá, mediante convocação do presidente, de dois em dois meses.

2- O conselho geral reunirá, ainda, extraordinariamente, sempre que convocado pelo presidente ou por, pelo menos, dez dos seus membros.

3- O conselho geral só se considera reunido quando estejam presentes mais de metade dos seus membros em exercício.

4- As deliberações do conselho geral serão tomadas por maioria simples dos votos expressos, tendo o presidente voto de qualidade.

SECÇÃO V

Do conselho fiscal

Artigo 29.º

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

2- O presidente será substituído nos seus impedimentos e ausências pelo vogal que for designado pelo próprio conse-

lho fiscal na sua primeira reunião.

Artigo 30.º

Compete ao conselho fiscal:

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

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

Artigo 31.º

1- O conselho fiscal reunir-se-á sempre que o julgue necessário, mas não menos de uma vez cada trimestre, e funcionará logo que esteja presente a maioria dos seus membros.

2- As deliberações do conselho fiscal são tomadas por maioria absoluta dos votos dos membros presentes.

Artigo 32.º

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

SECÇÃO VI

Do conselho deontológico

Artigo 33.º

1- O conselho deontológico é constituído por três pessoas independentes eleitas pela assembleia geral, sendo um o presidente e dois os vogais.

2- Participa no conselho deontológico, sem direito a voto, um secretário nomeado pela direcção.

3- Os cargos do conselho deontológico são remunerados, em termos a definir pela direcção.

4- O funcionamento do conselho deontológico será definido em regulamento próprio a aprovar pela direcção.

Artigo 34.º

Compete ao conselho deontológico:

- a) Zelar pela aplicação dos códigos deontológicos previstos no artigo 44.º;
- b) Organizar os processos deontológicos;
- c) Deliberar sobre a existência de infracções aos códigos deontológicos relativamente a casos concretos que lhe sejam submetidos mediante queixas apresentadas por empresas associadas, por terceiras entidades ou de que tenha conhecimento directamente;
- d) Aplicar as sanções deontológicas previstas no artigo 36.º;
- e) Emitir pareceres e recomendações em matéria deontológica por iniciativa própria ou a solicitação de qualquer

entidade interessada;

- f) Sugerir alterações aos códigos deontológicos.

Artigo 35.º

1- O conselho deontológico reúne mensalmente e funcionará logo que esteja presente a maioria dos seus membros.

2- As deliberações do conselho deontológico são tomadas por maioria simples dos votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

Artigo 36.º

1- As penas deontológicas aplicáveis pelo conselho deontológico são:

- a) Mera advertência;
- b) Censura;
- c) Multa até ao montante de quotização de cinco anos.

2- Na escolha da pena a aplicar deverão ser tomados em consideração a gravidade e o número de infracções cometidas e os antecedentes deontológicos do associado.

3- Atendendo à gravidade da violação deontológica, o conselho deontológico pode propor à assembleia geral a aplicação de uma pena de suspensão até um ano ou de expulsão, a aplicar nos termos previstos no artigo 43.º, número 5.

4- Das penas deontológicas aplicadas pelo conselho deontológico cabe recurso para a assembleia geral, o qual será interposto no prazo de oito dias a contar da notificação ao associado da pena aplicada.

SECÇÃO VII

Do conselho consultivo

Artigo 37.º

A direcção poderá criar um conselho consultivo com o objectivo de:

- a) Analisar e debater as principais questões relativas às áreas da saúde, do medicamento, da ciência e da economia e emitir recomendações e pareceres com vista a apoiar a tomada de decisão da direcção e do conselho geral;
- b) Promover acções que tenham por objecto o reforço da competitividade da indústria farmacêutica em Portugal, a promoção da inovação e o seu contributo para a saúde pública.

Artigo 38.º

O conselho consultivo é presidido pelo presidente da direcção e é constituído pelos presidentes da mesa da assembleia geral e do conselho fiscal, pelos vice-presidentes da direcção e por um máximo de quinze personalidades de reconhecido mérito convidadas pela direcção.

Artigo 39.º

1- O conselho consultivo reunirá duas a quatro vezes por ano, mediante convocação do presidente da direcção.

2- O conselho consultivo só se considera reunido quando estejam presentes mais de metade dos seus membros.

3- As recomendações do conselho consultivo serão toma-

das por maioria simples dos votos expressos, tendo o presidente voto de qualidade.

SECÇÃO VIII

Das comissões especializadas

Artigo 40.º

1- A direcção poderá nomear comissões especializadas com vista ao estudo de assuntos determinados e com o objectivo de preparar a tomada de deliberações por aquele órgão.

2- As comissões especializadas funcionarão nos termos e condições estabelecidas pela direcção.

SECÇÃO IX

Da organização interna

Artigo 41.º

1- A associação disporá de uma estrutura interna de serviços adequada a desenvolver, em cada momento, as suas actividades.

2- A gestão e administração da estrutura referida no número anterior será assegurada por um director executivo nomeado pela direcção.

3- De acordo com as directrizes da direcção compete, nomeadamente, ao director executivo:

a) Assegurar a gestão operacional das actividades da APIFARMA;

b) Colaborar com o presidente e a direcção na prossecução de relações institucionais;

c) Assegurar a execução das decisões da direcção e dos demais órgãos sociais;

d) Promover o funcionamento de grupos de trabalho e propor quaisquer iniciativas conducentes aos fins da associação;

e) Praticar actos resultantes de outras competências e atribuições que vierem a ser definidas pela direcção.

4- O director executivo participa, ainda que sem direito a voto, nas reuniões dos órgãos da associação, podendo fazer-se acompanhar de outros elementos afectos à estrutura interna da associação.

CAPÍTULO IV

Da disciplina

SECÇÃO I

Regime disciplinar

Artigo 42.º

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

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

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

Artigo 43.º

1- As penas disciplinares aplicáveis são as seguintes:

a) Mera advertência;

b) Censura;

c) Multa até ao montante de quotização de cinco anos;

d) Suspensão até um ano;

e) Expulsão.

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

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

a) O não pagamento de quotas correspondentes a mais de seis meses, decorrido o prazo que para o efeito lhe for fixado e comunicado por carta registada;

b) A recusa injustificada de exercício dos cargos associativos para que for eleito ou designado;

c) A prática de actos que impeçam ou dificultem a execução das deliberações dos órgãos associativos ou sejam contraditórios com os objectivos por elas prosseguidos;

d) A prática, em geral, de quaisquer actos contrários aos objectivos da associação ou susceptíveis de afectar gravemente o seu prestígio ou o prestígio dos produtores e importadores de produtos farmacêuticos em geral.

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

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

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

SECÇÃO II

Códigos deontológicos

Artigo 44.º

1- A assembleia geral aprovará, mediante proposta da direcção e após ouvir o conselho geral, os códigos deontológicos adequados a estabelecer as regras de interacção entre as empresas da indústria farmacêutica, os profissionais de saúde e de saúde animal e as associações de doentes.

2- Os códigos deontológicos referidos no número anterior não poderão conter normas que interfiram com a actividade económica exercida pelos associados.

CAPÍTULO V

Disposições gerais

Artigo 45.º

O ano social coincide com o ano civil.

Artigo 46.º

Constituem receita da associação:

- a) O produto das jóias e quotas dos sócios, bem como o das multas aplicadas por infracções disciplinares e deontológicas;
- b) Os rendimentos dos bens próprios da associação;
- c) Quaisquer fundos, donativos ou legados que lhe ve-

nam a ser atribuídos.

Artigo 47.º

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

2- À assembleia geral que delibere a dissolução caberá designar uma comissão liquidatária, a forma e o prazo de liquidação do património da associação.

3- Os bens remanescentes do património da associação serão destinados, preferencialmente, a uma instituição da área da saúde, com sede em Portugal, e que realize investigação científica em áreas compreendidas no âmbito da associação, a designar pela assembleia geral que delibere a dissolução.

Registado em 23 de outubro de 2014, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 59, a fl. 126 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

Associação Portuguesa de Bancos - Substituição

Saída do Banco Espírito Santo, SA da composição da direção da Associação Portuguesa de Bancos, publicada no

Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 17, de 8 de maio de 2012, para o mandato de três anos, e eleição do Banco de Investimento Global, SA, representado pelo Dr. Carlos Adolfo Coelho Figueiredo Rodrigues.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

CERCIPÓVOA - Cooperativa de Educação e Reabilitação de Cidadãos Inadaptados, CRL - Constituição

Constituição e estatutos aprovados em 14 de outubro de 2014.

Preâmbulo

A Constituição da República Portuguesa consagra, no

seu artigo 54.º:

«1- É direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa.

2- Os trabalhadores deliberam a constituição, aprovam os estatutos e elegem, por voto direto e secreto, os membros das comissões de trabalhadores (...)

4- Os membros das comissões gozam da proteção legal reconhecida aos delegados sindicais.

5- Constituem direitos das comissões de trabalhadores:

a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;

b) Exercer o controlo de gestão nas empresas;

c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a ações de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;

d) Participar na elaboração da legislação do trabalho e dos planos económico-sociais que contemplem o respetivo setor;

e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa; (...)

Assim, os trabalhadores da CERCIPÓVOA, no exercício dos seus direitos constitucionais e legais, assentes no Código do Trabalho, e determinados a reforçar os seus interesses e direitos, através da sua intervenção democrática na vida da instituição, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores (CT).

CAPÍTULO I

Objeto e âmbito

Artigo 1.º

Definição e âmbito

1- Os presentes estatutos destinam-se a regular a constituição, eleição, funcionamento e atividade da comissão de trabalhadores da CERCIPÓVOA.

2- A sua aprovação decorre nos termos da lei, com a apresentação do regulamento da votação, elaborado pelos trabalhadores que a convocam e publicitado simultaneamente com a convocatória.

3- O coletivo dos trabalhadores da CERCIPÓVOA é constituído por todos os trabalhadores da instituição e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores na instituição, a todos os níveis.

Artigo 2.º

Princípios fundamentais

1- A comissão de trabalhadores da CERCIPÓVOA orienta a sua atividade pelos princípios constitucionais, na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores da instituição e dos trabalhadores em geral e da intervenção democrática na vida da instituição, visando o reforço da unidade da classe e a sua mobilização para a luta por uma sociedade liberta da exploração.

CAPÍTULO II

Órgãos, composição e competências do coletivo de trabalhadores

Artigo 3.º

Órgãos

São órgãos do coletivo de trabalhadores:

a) O plenário;

b) A comissão de trabalhadores (CT).

SECÇÃO I

Plenário

Artigo 4.º

Constituição

O plenário, forma democrática por excelência de expressão e deliberação, é constituído pelo coletivo dos trabalhadores da instituição.

Artigo 5.º

Competências

São competências do plenário:

a) Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo de trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;

b) Eleger a comissão de trabalhadores e, em qualquer altura, destitui-la, aprovando simultaneamente um programa de ação;

c) Controlar a atividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;

d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o coletivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores, nos termos destes estatutos.

Artigo 6.º

Convocação

O plenário pode ser convocado:

a) Pela comissão de trabalhadores;

b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da instituição, mediante requerimento apresentado à comissão de trabalhadores, com indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 7.º

Prazos da convocatória

1- O plenário será convocado com a antecedência mínima de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais habituais, destinados à afixação de propaganda das organizações dos trabalhadores, existentes no interior da instituição.

2- No caso de se verificar a convocatória prevista na alínea b) do artigo 6.º, a comissão de trabalhadores deve fixar a data, hora, local e ordem de trabalhos da reunião do plenário, no prazo de 20 dias contados da receção do referido requerimento.

Artigo 8.º

Reuniões

O plenário reunirá quando convocado nos termos do artigo 6.º para os efeitos previstos no artigo 5.º

Artigo 9.º

Reunião de emergência

1- O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3- A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respetiva convocatória, é da competência exclusiva da comissão de trabalhadores ou, nos termos da alínea *b*) do artigo 6.º, quando convocada pelos trabalhadores.

Artigo 10.º

Funcionamento

1- As deliberações são válidas desde que tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, salvo o disposto no número seguinte.

2- Para a destituição da CT, ou de algum dos seus membros é exigida uma maioria qualificada de dois terços dos votantes.

Artigo 11.º

Sistema de discussão e votação

1- O voto é sempre direto.

2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3- O voto é direto e secreto nas votações referentes a:

- a*) Eleição e destituição da comissão de trabalhadores;
- b*) Aprovação e alteração dos estatutos.

4- As votações previstas no número anterior decorrerão nos termos da lei e destes estatutos.

5- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número 3.

6- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as seguintes matérias:

- a*) Eleição e destituição da comissão de trabalhadores ou de algum dos seus membros;
- b*) Alteração dos estatutos.

7- A comissão de trabalhadores ou o plenário podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

SECÇÃO II

Comissão de trabalhadores

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 12.º

Natureza

1- A comissão de trabalhadores (CT) é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo coletivo dos

trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e atuação democráticas do coletivo dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 13.º

Autonomia e independência

1- A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo dos trabalhadores.

Artigo 14.º

Competência

1- Compete à CT, designadamente:

- a*) Defender os direitos e interesses profissionais dos trabalhadores;
- b*) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;
- c*) Exercer o controlo de gestão na instituição;
- d*) Participar nos processos de reestruturação da instituição, especialmente no tocante a ações de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- e*) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da instituição;
- f*) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- g*) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que por lei lhes sejam reconhecidas.

Artigo 15.º

Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa promover a intervenção e o empenhamento dos trabalhadores na vida da instituição.

2- O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

3- Em especial, para o exercício do controlo de gestão, a CT tem o direito de:

- a*) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da instituição e suas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;
- b*) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c*) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade da instituição, designadamente nos domínios dos equipamentos e da simplificação administrativa;
- d*) Apresentar aos órgãos competentes da instituição sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, bem como à melhoria das condições de vida e de trabalho, nomeadamente na segurança, higiene e saúde;
- e*) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da

instituição e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

4- No exercício das suas competências e direitos, designadamente no controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal, a CT conserva a sua autonomia, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos da instituição nem à sua hierarquia administrativa, técnica e funcional, nem com eles se corresponsabiliza.

5- A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

Artigo 16.º

Relações com as organizações sindicais

1- A atividade da CT e, designadamente, o disposto no artigo anterior, é desenvolvida sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2- A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da instituição e dos respetivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

Artigo 17.º

Deveres

São deveres da CT, designadamente:

a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;

b) Garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção, controlo e em toda a atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;

d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras instituições;

f) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da instituição, na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores.

SUBSECÇÃO II

Direitos instrumentais

Artigo 18.º

Reuniões com o órgão de gestão da instituição

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão, para discussão e análise dos assuntos rela-

cionados com o exercício das suas atribuições, e de obter as informações necessárias à realização dessas atribuições.

2- As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário, para os fins indicados no número anterior.

3- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada ata, elaborada pelo órgão de gestão, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

Artigo 19.º

Informação

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem, legalmente, deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da instituição, mas também todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da instituição abrange, designadamente, as seguintes matérias:

a) Planos gerais de atividade e orçamento;

b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e do equipamento;

c) Situação de aprovisionamento;

d) Previsão, volume e administração de vendas;

e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por grupos ou escalões profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;

f) Situação contabilística, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;

g) Modalidades de financiamento;

h) Encargos fiscais e parafiscais;

i) Projetos de alteração do objeto, do capital social e/ou de reconversão da atividade da instituição.

4- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, à direção da instituição.

5- Nos termos da lei, a direção da instituição deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

6- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º

Artigo 20.º

Parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT, os seguintes atos de decisão da instituição:

a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância, à distância, do local de trabalho;

b) Tratamento de dados biométricos;

c) Elaboração de regulamentos internos da instituição;

d) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;

- e) Encerramento de valências/serviços;
- f) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da instituição;
- g) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível do número de trabalhadores da instituição, ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- h) Estabelecimento do plano anual e elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da instituição;
- i) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da instituição;
- j) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- k) Mudança de local de atividade da instituição;
- l) Despedimento individual de trabalhadores;
- m) Despedimento coletivo;
- n) Mudança, a título individual ou coletivo, do local de trabalho de quaisquer trabalhadores;
- o) Balanço social.

2- O parecer é solicitado à CT, por escrito, pela direção da instituição e deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias, a contar da data da receção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido ou acordado, em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

3- Nos casos a que se refere a alínea c) do número 1, o prazo de emissão do parecer é de 5 dias.

4- Quando a CT solicitar informações sobre matérias relativamente às quais tenha sido requerida a emissão de parecer, ou quando haja lugar à realização de reunião, nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações solicitadas, ou da realização da reunião.

5- Decorridos os prazos referidos nos números 2, 3 e 4 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no número 1.

Artigo 21.º

Reestruturação da instituição

1- O direito de participar em processos de reestruturação da instituição é exercido pela CT.

2- Neste âmbito, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) Informação e consulta prévias sobre as formulações dos planos ou projetos de reestruturação;
- b) Informação sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de estes serem aprovados;
- c) Reunir com órgãos encarregados de trabalhos preparatórios de reestruturação;
- d) Apresentar sugestões, reclamações ou críticas aos órgãos competentes da instituição.

Artigo 22.º

Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a comissão de trabalhadores goza

dos seguintes direitos:

a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual; ter conhecimento do processo desde o seu início; controlar a respetiva regularidade, bem como a exigência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento coletivo, através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respetiva marcação.

Artigo 23.º

Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da instituição.

Artigo 24.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da lei.

SUBSECÇÃO III

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

Artigo 25.º

Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho.

2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 26.º

Plenários e reuniões

1- A comissão de trabalhadores pode convocar plenários e outras reuniões de trabalhadores a realizar no local de trabalho:

a) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de 15 horas por ano, que conta como tempo de serviço efetivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

b) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar.

2- O tempo despendido nas reuniões referidas na alínea a) do número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

3- A comissão de trabalhadores deve comunicar aos órgãos da instituição, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, a hora e o local em que pretendem que a reunião de trabalhadores se efetue e afixar a respetiva convocatória.

4- No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, a comissão de trabalhadores deve, se for o caso, apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

Artigo 27.º

Ação no interior da instituição

1- A comissão de trabalhadores tem direito a realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto direto com os trabalhadores.

Artigo 28.º

Afixação e de distribuição de documentos

1- A CT tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores, em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2- A CT tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 29.º

Instalações adequadas

A CT tem direito a instalações adequadas, no interior da Instituição, para o exercício das suas funções.

Artigo 30.º

Meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter, do órgão de gestão da instituição, os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

Artigo 31.º

Crédito de horas

1- Para o exercício das suas funções, cada um dos membros das seguintes estruturas tem direito a um crédito mensal de horas não inferior aos seguintes montantes:

a) Comissão de trabalhadores, vinte e cinco horas.

2- O crédito de horas é referido ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo, inclusivamente para efeito de retribuição.

3- Sempre que pretenda utilizar o crédito de horas, o trabalhador deve informar o empregador, por escrito, com a antecedência mínima de dois dias, salvo motivo atendível.

4- Não pode haver lugar a acumulação do crédito de horas pelo facto de o trabalhador pertencer a mais de uma estrutura de representação coletiva dos trabalhadores.

Artigo 32.º

Faltas

1- Consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço, as ausências dos trabalhadores que sejam membros das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, designadamente da CT, no exercício das suas atribuições e competências.

2- As ausências previstas no número anterior, que excedam o crédito de horas definido por lei e por estes estatutos, consideram-se justificadas e contam como tempo de serviço efetivo, salvo para efeito retribuição.

Artigo 33.º

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT pratica e tem direito a beneficiar, na sua ação, da solidariedade de classe que une nos mesmos objetivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

Artigo 34.º

Proibição de atos de discriminação contra trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou ato que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas atividades e órgãos, ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas atividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstos nestes estatutos.

Artigo 35.º

Proteção legal

Os membros da CT, além do previsto nestes estatutos, gozam dos direitos e da proteção legal reconhecidos pela Constituição da República e pela lei aos membros das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores.

Artigo 36.º

Personalidade jurídica e capacidade judiciária

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos seus fins.

3- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- A CT goza de capacidade judiciária ativa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do estabelecido nestes estatutos sobre o número de assinaturas necessárias para a obrigar.

SUBSECÇÃO IV

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 37.º

Sede

A sede da CT localiza-se nas instalações da CERCIPÓVOA.

Artigo 38.º

Composição

1- A CT é composta por três membros efetivos e três membros suplentes.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda do mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento seguinte da lista a que pertencia o membro a substituir, ou, por impossibilidade deste, pelo que se segue, e, assim, sucessivamente.

3- Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, que requererá à comissão eleitoral a convocação e organização do novo ato eleitoral e que terá de realizar-se no prazo máximo de 90 dias após a realização do plenário.

Artigo 39.º

Duração do mandato

O mandato da CT é de no máximo de quatro anos.

Artigo 40.º

Perda do mandato

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2- A sua substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do número 2 do artigo 38.º

Artigo 41.º

Delegação de poderes

1- É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, o prazo e a identificação do mandatário.

Artigo 42.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros, em efetividade de funções.

Artigo 43.º

Coordenação e deliberações

1- A atividade da CT é coordenada por um secretariado, cuja composição ela própria determinará, com o objetivo de concretizar as deliberações da comissão.

2- O secretariado é eleito na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse.

3- As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

Artigo 44.º

Reuniões

1- A CT reúne ordinariamente pelo menos uma vez por mês.

2- A CT reúne extraordinariamente a requerimento do secretariado, ou de, pelo menos, dois dos membros daquela, sempre que ocorram motivos que o justifiquem.

3- A CT reúne extraordinariamente, de emergência, com convocação informal, através de contactos entre os seus membros, sempre que ocorram factos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

Artigo 45.º

Financiamento

1- Constituem receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- c) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT.

CAPÍTULO III

Processo eleitoral

Artigo 46.º

Capacidade eleitoral

1- São eleitores e elegíveis todos os trabalhadores com vínculo à CERCIPÓVOA.

2- Os empregadores não são elegíveis.

Artigo 47.º

Princípios gerais sobre o voto

1- O voto é direto e secreto.

2- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

Artigo 48.º

Comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral (CE) é composta por um membro eleito pela comissão de trabalhadores, de entre os seus membros, um representante de cada uma das listas concorrentes e

igual número de representantes dos trabalhadores.

2- Na primeira reunião, a CE designará o seu coordenador.

3- A CE preside, dirige e coordena todo o processo eleitoral, assegura a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas e garante a legalidade e regularidade estatutária de todos os atos praticados no âmbito daquele processo, designadamente a correta inscrição nos cadernos eleitorais, a contagem dos votos, o apuramento dos resultados e a sua publicação, com o nome dos eleitos para a comissão de trabalhadores.

4- O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere o número 1, suspende-se após a finalização do processo eleitoral e termina com a eleição da nova comissão eleitoral.

5- No caso de extinção da CT antes do fim do mandato, a CE assume o exercício de funções e convocará eleições antecipadas.

6- A CE deliberará validamente desde que estejam presentes metade mais um dos seus membros, as suas deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e terão de constar em ata elaborada para o efeito.

7- Em caso de empate na votação, o coordenador tem voto de qualidade.

8- As reuniões da CE são convocadas pelo coordenador, ou por dois dos seus membros, com uma antecedência mínima de 48 horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto.

Artigo 49.º

Caderno eleitoral

1- A direção deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação ou à CE, conforme o caso, no prazo de 48 horas após a receção da cópia da convocatória, procedendo aqueles à sua imediata afixação na instituição.

2- O caderno eleitoral deve conter o nome e categoria profissional dos trabalhadores da instituição e, sendo caso disso, agrupados por valências, à data da convocação da votação.

Artigo 50.º

Convocatória da eleição

1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respetiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objeto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão as mesas de voto e será difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da instituição, na mesma data em que for tornada pública.

Artigo 51.º

Quem pode convocar o ato eleitoral

O ato eleitoral é convocado pela CE constituída nos termos dos estatutos ou, na sua falta por, 100 ou 20 % dos trabalhadores da instituição.

Artigo 52.º

Candidaturas

1- Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20 % ou 100 trabalhadores da instituição inscritos nos cadernos eleitorais.

2- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

4- As candidaturas são apresentadas até 15 dias antes da data para o ato eleitoral.

5- A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada, individual ou coletivamente, por todos os candidatos, e subscrita, nos termos do número 1 deste artigo, pelos proponentes.

6- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através do delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral, para os efeitos deste artigo.

Artigo 53.º

Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades e violações a estes estatutos que vierem a ser detetadas, podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias, a contar da respetiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas, por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 54.º

Aceitação das candidaturas

1- Até ao 13.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 50.º, as candidaturas aceites.

2- A identificação das candidaturas previstas no número anterior é feita por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 55.º

Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e o final do dia anterior à eleição.

Artigo 56.º

Local e horário da votação

1- A votação inicia-se, pelo menos trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da instituição, podendo os trabalhadores dispor do tempo indispensável para votar durante o respetivo horário de trabalho.

Artigo 57.º

Mesas de voto

1- Haverá apenas uma secção de voto nas instalações da CERCIPOVOA, em local a definir pela direção.

2- As mesas são colocadas no interior do local de trabalho, de modo a que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento da instituição.

Artigo 58.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto e que ficam dispensados da respetiva prestação de trabalho.

2- Os membros das mesas de voto são designados pela CE.

3- Cada candidatura tem direito a designar um delegado, junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 59.º

Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma retangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respetivas siglas e símbolos, se os tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- Caso exista apenas uma lista, o boletim de voto, em vez de um quadrado, existem dois quadrados com possibilidade de votar contra ou a favor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

Artigo 60.º

Ato eleitoral

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do ato eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que ela

está vazia, fechando-a de seguida e procedendo à respetiva selagem.

3- Os votantes são identificados, assinam a lista de presenças, recebem o boletim de voto do presidente da mesa e os vogais descarregam o nome no caderno eleitoral.

4- Em local afastado da mesa, o votante assinala o boletim de voto com uma cruz no quadrado correspondente à lista em que vota, dobra-o em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

5- O registo dos votantes contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da ata da respetiva mesa.

Artigo 61.º

Valor dos votos

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se nulo o voto em cujo boletim:

a) Tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) Tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Considera-se válido o voto em que a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

Artigo 62.º

Abertura das urnas e apuramento

1- De tudo o que se passar na mesa de voto é lavrada uma ata que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, dela fazendo parte integrante o registo de votantes.

2- Uma cópia da ata referida no número anterior é afixada junto do respetivo local de votação, durante o prazo de três dias a contar da data do apuramento respetivo.

4- O apuramento global da votação é feito pela CE, que lavra a respetiva ata, com base nas atas das mesas de voto, nos termos do número 1.

6- A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os resultados e os eleitos.

Artigo 63.º

Publicidade

1- No prazo de 5 dias a contar do apuramento do resultado, a CE comunica o resultado da votação à direção da instituição e afixa-o no local em que a votação teve lugar.

2- No prazo de 10 dias a contar do apuramento do resultado, a CE requer ao ministério responsável pela área laboral:

a) O registo da eleição dos membros da CT, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como cópias certificadas das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos do registo dos votantes;

b) Os estatutos da CT ou as suas alterações são entregues

em documento eletrónico, nos termos de portaria do ministro responsável pela área laboral.

3- A CT inicia a sua atividade depois da publicação da composição e dos estatutos da comissão de trabalhadores no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 64.º

Recurso para impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à CE, que o aprecia e delibera, no prazo de 48 horas.

3- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário, se elas tiverem influência no resultado da eleição.

4- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, nos termos legais, perante o representante do Ministério Público da área da sede da CERCIPÓVOA.

5- A propositura da ação pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do ato impugnado.

Artigo 65.º

Destituição da CT

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da instituição.

2- A votação é convocada pela CT, a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da instituição.

3- Os requerentes podem convocar diretamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de receção do requerimento.

4- O requerimento previsto no número 2 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

5- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

6- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

7- Devem participar na votação de destituição da CT um mínimo de 51 % dos trabalhadores e haver mais de dois terços de votos favoráveis à destituição.

Artigo 66.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto, designadamente a alteração destes estatutos.

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Artigo 67.º

Património

Em caso de extinção da CT, o seu património, se o houver, será entregue à coordenadora regional de Lisboa, se esta não puder ou não quiser aceitar, à união de sindicatos da região respetiva.

Artigo 68.º

Entrada em vigor

Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 21 de outubro de 2014, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 87, a fl. 6 do livro n.º 2.

Lógica - Sociedade Gestora do Parque Tecnológico de Moura, EM, SA - Nulidade parcial

Por sentença proferida em 19 de junho de 2014, transitada em julgado em 14 de julho de 2014, no âmbito do processo n.º 28/14.3TTBJA, que correu termos no Tribunal do Trabalho de Beja - secção única, em virtude da ação que o Ministério Público moveu contra a comissão de trabalhadores da Lógica Sociedade Gestora do Parque Tecnológico de Moura, EM, SA, foi declarada a nulidade das seguintes normas dos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2013: número 1 do artigo 1.º, artigo 4.º, número 1 do artigo 7.º, números 3 e 4, alínea b), do artigo 13.º, número 1, alínea a), do artigo 14.º, número 6 do artigo 20.º, número 2 do artigo 21.º, números 1, 2, 3 e 4 do artigo 34.º, números 1 e 2 do artigo 35.º, número 1 do artigo 36.º, artigo 41.º, artigo 42.º, artigo 43.º, artigo 44.º, número 1 do artigo 45.º, número 2 do artigo 50.º, números 2 e 4 do artigo 52.º, artigos 62.º a 72.º, números 1 e 2 do artigo 78.º, número 2 artigo 93.º, números 1, 3, 4 e 6 do artigo 95.º, e número 1 do artigo 101.º

II - ELEIÇÕES

CERCIPÓVOA - Cooperativa de Educação e Reabilitação de Cidadãos Inadaptados, CRL

Eleição em 14 de outubro de 2014, para o mandato de 4 anos.

Membros efectivos:

Paulo Manuel Mendes Pinto
Maria João Basto Santos Aires
Ana Carla Belo Correia Botas

Membros suplentes:

Ana Maria da Fonseca Machado Mendes
Maria da Conceição Vieira Lucas
Maria Albina Rocha Salgueiro Alves

Registado em 21 de outubro de 2014, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 88, a fl. 6 do livro n.º 2.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Kathrein Automotive Portugal, L.^{da}

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei acima referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 17 de outubro de 2014, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Kathrein Automotive Portugal, L.^{da}

«Com a antecedência mínima de 90 dias, exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, comunicamos que no dia 9 de janeiro de 2015, realizar-se-á na empresa Kathrein Automotive Portugal, L.^{da}, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SST»

Preh Portugal, L.^{da}

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei acima referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 17 de outubro de 2014, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Preh Portugal, L.^{da}

«Com a antecedência mínima de 90 dias, exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, comunicamos que no dia 16 de janeiro de 2015, realizar-se-á na empresa Preh Portugal, L.^{da}, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SST»

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Ornimundo - Comércio de Animais e Plantas, SA

Eleição em 8 de agosto de 2014, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 21, de 8 de junho de 2014.

Efetivos:	BI/CC
Ângelo Ricardo Moreira Fernandes	11765797
Sílvia Catarina Veiros Valente	11511478

Suplentes:

Isabel Maria de Jesus Oliveira	12370281
Dora Luísa Simões dos Santos	11973852

Registado em 21 de outubro de 2014, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 100, a fl. 93 do livro n.º 1.