

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 10

1.<sup>A</sup> SÉRIE

Edição: Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento  
Centro de Informação e Documentação

Preço (IVA incluído 5%)  
€ 4,18

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>A</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 72	N.º 10	P. 1661-1704	15-MARÇO-2005
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	---------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho .....	1663
Organizações do trabalho .....	1690
Informação sobre trabalho e emprego .....	...

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

	Pág.
— Selenis Energia, S. A. — Autorização de laboração contínua .....	1663

#### Regulamentos de condições mínimas:

...

#### Regulamentos de extensão:

...

#### Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a ACIP — Assoc. do Comércio e da Ind. de Panificação, Pastelaria e Similares e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços (administrativos) — Revisão global .....	1664
— CCT entre a ANF — Assoc. Nacional das Farmácias e o SINPROFARM — Sind. Nacional dos Profissionais de Farmácia e outros — Alteração salarial e outras/texto consolidado .....	1680
— CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (indústria de hortifrutícolas) — Integração em níveis de qualificação .....	1688

### Organizações do trabalho:

#### Associações sindicais:

##### I — Estatutos:

— Assoc. Sindical do Pessoal de Tráfego da Carris — Alteração .....	1690
— Assoc. Sindical Independente de Agentes da Polícia de Segurança Pública — A. S. G. — Alteração .....	1690
— Assoc. Sindical dos Oficiais dos Registos e do Notariado — ASOR — Alteração .....	1691

## II — Corpos gerentes:

- Sind. Nacional de Ferroviários e Afins ..... 1691
- Assoc. Sindical dos Oficiais dos Registos e do Notariado — ASOR ..... 1693

## Associações de empregadores:

### I — Estatutos:

- Assoc. Comercial e Industrial da Figueira da Foz — Alteração ..... 1694

### II — Direcção:

...

### III — Corpos gerentes:

- Assoc. Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros — ANTROP ..... 1701
- Assoc. Industrial de Águeda ..... 1702
- União das Assoc. Empresariais do Dist. de Santarém ..... 1702

## Comissões de trabalhadores:

### I — Estatutos:

...

### II — Identificação:

- ANA, S. A., Aeroportos de Portugal ..... 1702
- SAI Automotive Portugal — Peças Plásticas e Revestimentos para a Indústria Automóvel, S. A. .... 1703
- Bristol Myers Squibb ..... 1703

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

### I — Convocatórias:

- Borrachas de Portalegre — Sociedade Unipessoal, L.<sup>da</sup> ..... 1703

## SIGLAS

CCT — Contrato colectivo de trabalho.  
ACT — Acordo colectivo de trabalho.  
PRT — Portaria de regulamentação de trabalho.  
PE — Portaria de extensão.  
CT — Comissão técnica.  
DA — Decisão arbitral.  
AE — Acordo de empresa.

## ABREVIATURAS

Feder. — Federação.  
Assoc. — Associação.  
Sind. — Sindicato.  
Ind. — Indústria.  
Dist. — Distrito.



# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

### **Selenis Energia, S. A. — Autorização de laboração contínua**

A empresa Selenis Energia, S. A, com sede na Quinta de São Vicente, Estrada Nacional n.º 246, Portalegre, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 176.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, autorização para laborar continuamente na sua unidade industrial sita no lugar da sede.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sendo aplicável o contrato colectivo de trabalho para a indústria de produção de energia publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2001.

A requerente fundamenta o pedido em razões de ordem técnica e económica, nomeadamente pelo facto de ter sido criada com o objectivo de alimentar energeticamente, a tempo inteiro, as outras duas empresas do Grupo Selenis, pretendendo, igualmente, rentabilizar, ao máximo, as potencialidades das pessoas e equipamentos, pois só assim as melhores eficiências energéticas do projecto podem ser alcançadas.

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

Assim, e considerando que:

- 1) Não existem estruturas de representação colectiva dos trabalhadores nem é desenvolvida actividade sindical na empresa;
- 2) Os trabalhadores envolvidos declararam, por escrito, a sua concordância com o regime de laboração pretendido;
- 3) O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa:

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

É autorizada a empresa Selenis Energia, S. A., a laborar continuamente na sua unidade industrial sita na Quinta de São Vicente, Estrada Nacional n.º 246, Portalegre.

Lisboa, 16 de Fevereiro de 2005. — O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*. — O Secretário de Estado do Desenvolvimento Económico, *Manuel Correa de Barros de Lancastre*.

## REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

## REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

...

# CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

## **CCT entre a ACIP — Assoc. do Comércio e da Ind. de Panificação, Pastelaria e Similares e a FEP-CES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços (administrativos) — Revisão global.**

### Cláusula preambular

A presente convenção altera o CCT entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 37, de 8 de Outubro de 1978, e 38, de 15 de Outubro de 1979, com a última alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 18, de 15 de Maio de 2003.

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito e vigência do contrato

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as pessoas singulares ou colectivas associadas da ACIP que desenvolvam a sua actividade industrial e ou comercial e ou de prestação de serviços, no âmbito da panificação e ou da pastelaria e ou similares, em estabelecimentos que usam as consagradas denominações «Padaria», «Pastelaria», «Padaria/pastelaria», «Estabelecimento especializado de venda de pão e produtos afins», «Boutique de pão quente», «Confeitaria», «Cafetaria» e ou outros similares de hotelaria, com ou sem «terminais de cozedura», com os CAE 15520, 15811, 15812, 15820, 15842, 52112, 52240, 52250, 51220, 52240, 55404 e 55405, em todo o território nacional, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais previstas neste contrato, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — As partes outorgantes vinculam-se a requerer ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento do depósito do presente CCT e das suas subseqüentes alterações, o respectivo regulamento de extensão.

3 — O âmbito profissional é o constante dos anexos I e III.

4 — Este CCT abrange 45 empresas e 155 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

1 — Este CCT entra em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos da lei.

2 — O presente CCT tem a duração mínima que estiver ou vier a ser permitida por lei.

3 — As tabelas salariais constantes do anexo III e as cláusulas de expressão pecuniária têm efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2004.

4 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, a partir de Novembro, produzindo a revisão efeitos a partir do 1.º dia do mês de Janeiro seguinte.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Denúncia

1 — A denúncia do presente CCT deverá ser feita com a antecedência de pelo menos três meses, relativamente ao termo do prazo, mediante comunicação escrita à outra parte acompanhada de uma proposta negocial.

2 — A parte que denuncia o contrato deverá enviar conjuntamente à outra a respectiva contraproposta de revisão.

3 — A outra parte deverá responder no decurso dos 30 dias imediatos contados a partir da recepção daquela, rejeitando ou contrapondo.

4 — A falta de resposta no prazo fixado e nos termos do n.º 3 legitima a parte proponente a requerer conciliação nos termos da lei.

5 — Havendo contraproposta, iniciar-se-ão as negociações dentro de 15 dias a contar do termo do prazo fixado no número anterior.

6 — O CCT denunciado mantém-se até à entrada em vigor de outro que o revogue.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### a) Admissão

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — As condições mínimas de admissão para o exercício das profissões e respectivas categorias deste contrato são as seguintes:

- Grupo A — Trabalhadores de escritório — a escolaridade mínima obrigatória ou cursos oficiais ou oficializados que lhe sejam equiparados;
- Grupo B — Cobradores — idade de 18 anos e as habilitações mínimas legais;
- Grupo C — Telefonistas — idade de 18 anos e as habilitações mínimas legais;

Grupo D — Contínuos e serventes de limpeza — idade de 18 anos e as habilitações mínimas legais;

Grupo E — Porteiros e guardas — idade de 18 anos e as habilitações legais.

2 — As habilitações referidas não serão exigíveis aos trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente contrato, desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondem a qualquer das profissões nele previstas.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Admissão para substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para substituição temporária entende-se sempre feita a título eventual, mas somente durante o período de ausência do trabalhador substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2 — No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço por mais de 15 dias após o regresso daquele que substituiu, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão inicial, mantendo-se a categoria e a retribuição.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Período experimental

A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental por 15 dias, findo os quais, caso o trabalhador se mantenha ao serviço da empresa, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão inicial, mantendo-se a categoria e a retribuição.

#### b) Categorias profissionais

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados, de harmonia com as suas funções, nos grupos e categorias constantes do anexo III.

#### c) Quadro e acesso

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Relações nominais e quadros do pessoal

As empresas obrigam-se a cumprir o disposto na legislação em vigor.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Dotações mínimas

1 — Na elaboração do quadro do pessoal abrangido por este contrato, deverão ser observadas as seguintes proporções:

- a) Um director de serviços ou chefe de escritório ou chefe de serviços nos escritórios com um mínimo de 30 trabalhadores;

- b) Um chefe de departamento ou de divisão nos escritórios com um mínimo de 15 trabalhadores;
- c) Um chefe de secção ou trabalhador de categoria superior nos escritórios com um mínimo de cinco trabalhadores;
- d) O número de chefes de secção não pode ser inferior a 10% do número de trabalhadores, com arredondamento para a unidade mais próxima;
- e) Na classificação dos escriturários observar-se-ão as proporções estabelecidas no anexo II, podendo, no entanto, o número de primeiros-escriturários e segundos-escriturários ser superior ao número fixado para cada uma das categorias;
- f) O número de estagiários não pode exceder 50% do número de escriturários.

2 — Quando as entidades patronais tenham fábricas, filiais ou quaisquer outras dependências num ou mais distritos, os trabalhadores nestas e no escritório central serão considerados em conjunto para efeitos de classificação, sem prejuízo das proporções em cada escritório.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Acesso

1 — No preenchimento de lugares ou vagas, deverá a entidade patronal atender primeiramente a existência no seu quadro de pessoal, só devendo recorrer à admissão de elementos estranhos à empresa quando nenhum dos trabalhadores que a servem possuir as qualidades referidas para o desempenho da função.

2 — Sempre que as entidades patronais, independentemente das promoções previstas nos números seguintes, tenham necessidade de promover trabalhadores a categorias superiores, observarão as seguintes preferências:

- a) Competência e zelo profissionais;
- b) Maiores habilitações literárias e técnico-profissionais;
- c) Antiguidade.

3 — Os primeiros-escriturários, logo que completem cinco anos na categoria, somente ascenderão a chefe de secção nos casos em que o respectivo quadro de pessoal tenha de incluir estas categorias, de acordo com o disposto na alínea c) do n.º 1 da cláusula 9.<sup>a</sup>

*(Desaparece o parágrafo único.)*

4 — Os segundos-escriturários, logo que completem quatro anos na categoria, ascenderão obrigatoriamente a primeiros-escriturários.

5 — Os terceiros-escriturários, logo que completem quatro anos na categoria, ascenderão obrigatoriamente a segundos-escriturários.

6 — Os operadores de máquinas de contabilidade e os perfuradores-verificadores, logo que completem quatro anos na categoria, passarão obrigatoriamente a auferir o vencimento do nível salarial imediatamente superior.

7 — Os estagiários, logo que completem dois anos de estágio ou atinjam 21 anos de idade, ascenderão obrigatoriamente à categoria de terceiros-escriturários.

8 — Os dactilógrafos, logo que completem dois anos na categoria ou atinjam 21 anos de idade, ascenderão obrigatoriamente à categoria de terceiros-escriturários.

9 — Os paquetes, logo que atinjam 18 anos de idade, ascenderão obrigatoriamente à categoria de estagiários ou a contínuos se não possuírem as habilitações exigidas para os profissionais de escritório.

10 — O estagiário de operador informático, após seis meses de permanência na categoria, ascenderá à categoria de operador informático.

11 — Para efeitos do disposto nesta cláusula, conta-se toda a antiguidade que o trabalhador tiver na categoria à data de entrada em vigor deste contrato.

### **CAPÍTULO III**

#### **Prestação do trabalho**

##### **Cláusula 11.<sup>a</sup>**

###### **Período normal de trabalho**

1 — O período normal de trabalho semanal será de quarenta ou de trinta e nove horas, compreendidas, respectivamente, entre segunda-feira a sexta-feira ou entre a segunda-feira e as 13 horas de sábado, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados. As empresas comprometem-se a, dentro do possível, uniformizar os seus horários de segunda-feira a sexta-feira.

2 — O período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, após três ou quatro horas de trabalho consecutivo.

3 — Se houver escritórios junto de fábricas ou armazéns, poderá o horário de trabalho daqueles ser regulado pelo da fábrica ou armazém, por conveniência da entidade patronal e a pedido desta, mediante autorização do Ministério do Trabalho, ouvido o sindicato, em face de requerimento fundamentado, não podendo o período normal de trabalho exceder os limites fixados no n.º 1 desta cláusula.

##### **Cláusula 12.<sup>a</sup>**

###### **Trabalho suplementar**

1 — Só em casos imprescindíveis e justificáveis poderá haver lugar a trabalho suplementar, mas a título facultativo para o trabalhador.

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

3 — A obrigatoriedade de descanso total aplica-se seja qual for a duração do trabalho prestado.

##### **Cláusula 13.<sup>a</sup>**

###### **Remuneração do trabalho suplementar**

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

- a) Em trabalho prestado até às 24 horas, 50 % na primeira hora e 100 % nas seguintes;
- b) 150 % no trabalho prestado entre as 0 e as 8 horas;
- c) 200 % no trabalho prestado em dias feriados e de descanso semanal.

2 — O trabalho suplementar prestado depois das 20 e antes das 7 horas será ainda acrescido da taxa legalmente estabelecida para o trabalho nocturno.

3 — 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 14.<sup>a</sup>**

###### **Isenção de horário de trabalho**

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

2 — O acordo de isenção de horário deve ser enviado à Inspecção-Geral do Trabalho.

3 — Entende-se que o trabalhador isento de horário de trabalho não está condicionado aos períodos de abertura e encerramento do estabelecimento nem sujeito aos limites máximos dos períodos normais de trabalho diário.

4 — A isenção não prejudicará os direitos decorrentes da prestação de trabalho em dias de descanso semanal e feriados estabelecidos neste CCT.

### **CAPÍTULO IV**

#### **Retribuição mínima do trabalho**

##### **Cláusula 15.<sup>a</sup>**

###### **Retribuições mínimas**

Para efeitos de retribuição do trabalho, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes do anexo III.

##### **Cláusula 16.<sup>a</sup>**

###### **Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias**

Quando algum trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá o vencimento estipulado para a mais elevada.

##### **Cláusula 17.<sup>a</sup>**

###### **Substituições temporárias**

1 — Sempre que um trabalhador, ainda que estagiário, substitua outro de categoria e ou retribuição supe-

rior, 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 ao provimento definitivo no lugar, com todas as regalias inerentes à função, desde que se conserve no exercício das novas funções 270 dias seguidos ou interpolados no espaço de 12 meses.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Às retribuições mínimas estabelecidas neste contrato será acrescida uma diuturnidade de 8% sobre a respectiva remuneração mínima, por cada três anos de permanência na categoria, até ao limite de três diuturnidades; exceptuam-se as categorias de caixa e de cobrador, para as quais o limite de diuturnidades é de seis.

2 — Para efeito do disposto no número anterior, ter-se-á em conta obrigatoriamente o tempo de permanência nessa categoria à data de entrada em vigor deste contrato, não podendo, no entanto, vencer-se nesta data mais de uma diuturnidade.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de refeição no valor de € 3,60 por cada dia de trabalho completo e efectivamente prestado.

2 — Os trabalhadores a tempo parcial terão direito a um subsídio de refeição que, tomando por base o valor referido no número anterior, será de montante proporcional ao número de horas de trabalho efectivamente prestado em cada dia.

3 — O subsídio de refeição poderá ser pago em títulos de refeição.

4 — O valor do subsídio de refeição será actualizado anualmente.

5 — O valor do subsídio de refeição não será considerado durante as férias nem para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar até 15 de Dezembro um subsídio correspondente a um mês de retribuição normal.

2 — No caso de ainda não ter um ano de serviço, o trabalhador receberá um subsídio correspondente à proporcionalidade do número de meses de serviço que complete em 31 de Dezembro desse ano.

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

4 — Aquando da suspensão da prestação de trabalho por via de ingresso do trabalhador no serviço militar, bem como no termo da suspensão, aquando do seu regresso, o mesmo terá direito ao referido subsídio em montante proporcional ao tempo de serviço prestado no ano em que tais factos ocorrem.

## CAPÍTULO V

### Suspensão da prestação de trabalho

#### a) Descanso semanal

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e feriados

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo, sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula 11.<sup>a</sup>

2 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
Domingo de Páscoa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Dia do 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.

3 — Em caso de interesse para os trabalhadores e de acordo com a entidade patronal, pode o feriado municipal ser substituído por qualquer outro dia.

4 — O feriado de Sexta-feira Santa poderá ser observado noutro dia com significado local no período da Páscoa.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

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

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados será pago nos termos da alínea c) do n.º 1 da cláusula 13.<sup>a</sup>

2 — Os feriados facultativos concedidos por iniciativa da entidade patronal não determinam compensação nem perda de retribuição.

#### b) Férias

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito, em cada ano civil, a 22 dias úteis de férias.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 25.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

7 — O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e a assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

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

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

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

**Direito a férias nos contratos com duração inferior a seis meses**

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

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

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

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

**Efeitos das faltas no direito a férias**

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção se se tratar de férias no ano de admissão.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

**Retribuição durante as férias e subsídio de férias**

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo, na qual será incluído o acréscimo de remuneração por trabalho nocturno, no caso em que o trabalhador a ela tenha direito, e deve ser paga antes do início daquele período.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

3 — A redução do período de férias nos termos do n.º 2 da cláusula 25.<sup>a</sup> não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

**Escolha ou marcação da época de férias**

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

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

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Fevereiro e 31 de Outubro.

4 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

5 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano e entre esta data e 31 de Outubro.

6 — O disposto no n.º 3 não se aplica às microempresas (empresas com o máximo de 10 trabalhadores)

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

**Alteração da marcação do período de férias**

1 — Qualquer permuta quanto ao período de férias efectuada depois da aprovação e afixação do mapa poderá ter lugar por mútuo acordo entre trabalhadores do mesmo grupo e igual categoria e, relativamente aos trabalhadores sindicalizados, deverá ser comunicada por escrito e assinada pelos interessados, no prazo de oito dias, à entidade patronal e ao sindicato respectivo.

2 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou interrupção das férias já ini-



ciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

4 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

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

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

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

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito às férias nos termos previstos no n.º 3 da cláusula 23.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### 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 acordem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula anterior.

3 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

No caso de a entidade patronal obstar com culpa ao gozo das férias nos termos previstos neste contrato e na lei, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Conceito de falta

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

2 — No caso de ausência durante período inferior a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfizerem um ou mais dias completos de trabalho.

3 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as ausências parciais não superiores a quinze minutos, num total de duas horas por mês.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — Além dos casos previstos na lei, consideram-se faltas justificadas:

- a) As dadas durante 15 dias seguidos por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, filhos ou enteados, noras, genros, pais, madrasta ou padrasto e sogros, até cinco dias;
- c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, trisavós, netos, bisnetos e trinotos, irmãos ou cunhados, bem como de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores, até cinco dias;
- d) As motivadas por parto da esposa, por período não superior a cinco dias;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

- f) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- g) As motivadas por prestação de provas de exame ou de frequência em estabelecimento de ensino ou e para preparação de exames;
- h) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa de filho menor;
- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas;
- k) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3 — Os trabalhadores eleitos para os corpos gerentes dos organismos sindicais poderão, sem perda de quaisquer direitos conferidos por lei ou por este contrato, ausentar-se do serviço pelo tempo necessário para o cumprimento do mandato, que lhes foi confiado através da eleição. De igual direito gozam os delegados sindicais eleitos pelos trabalhadores nas respectivas empresas, sendo vedado às entidades patronais oporem-se, por qualquer meio, ao desempenho das suas funções.

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova sobre as faltas justificadas

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

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

3 — A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

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

5 — A prova da situação de doença prevista na alínea e) do n.º 2 da cláusula anterior é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

6 — A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, mediante requerimento do empregador dirigido à segurança social.

7 — No caso de a segurança social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico

para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

8 — Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida a intervenção de junta médica.

9 — Em caso de incumprimento das obrigações previstas nos n.ºs 1 e 2, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos n.ºs 6, 7 e 8, as faltas são consideradas injustificadas.

10 — A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) Dadas nos casos previstos na alínea f) do n.º 2 e no n.º 3 da cláusula 34.<sup>a</sup>, quando excedam quatro dias por mês, para os membros dos corpos gerentes dos sindicatos, e cinco ou oito horas por mês, conforme se trate de delegado sindical ou de delegado sindical que faça parte da comissão intersindical, respectivamente, ou tratando-se de faltas dadas por membros da comissão de trabalhadores, nos termos da lei, devendo a entidade interessada comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas das faltas ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao correspondente subsídio da segurança social;
- c) Dadas por motivo de acidentes de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 34.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

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

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

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

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

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

## **CAPÍTULO VI**

### **Cessação do contrato de trabalho**

#### **Cláusula 38.<sup>a</sup>**

##### **Causas de extinção do contrato de trabalho**

O contrato de trabalho cessa por:

- a) Revogação por mútuo acordo;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento com justa causa, promovido pela entidade patronal;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Rescisão do trabalhador.

#### **Cláusula 39.<sup>a</sup>**

##### **Revogação do contrato de trabalho por mútuo acordo**

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

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

3 — No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem o disposto no CT.

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

#### **Cláusula 40.<sup>a</sup>**

##### **Cessação do acordo de revogação**

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

2 — No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação prevista no número anterior, o traba-

lhador deve remetê-la ao empregador, por carta registada com aviso de recepção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo.

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

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

4 — Exercendo o direito previsto neste artigo, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

#### **Cláusula 41.<sup>a</sup>**

##### **Cessação do contrato de trabalho por caducidade**

1 — O contrato de trabalho caduca, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

#### **Cláusula 42.<sup>a</sup>**

##### **Cessação do contrato por despedimento com justa causa**

1 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, o que, a verificar-se, deverá ser comunicado por forma inequívoca, quer o contrato tenha prazo quer não, havendo lugar a processo disciplinar, nos termos da legislação aplicável.

2 — Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequência, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho. Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima a ordens de responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação dos direitos e garantias dos trabalhadores e ou 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 seu cargo ou posto de trabalho;

- 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 injustificadas atinja, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa da observância das 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 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;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos executórios;
- l) Reduções anormais de produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

3 — O despedimento de membros de corpos gerentes de associações sindicais, dos delegados sindicais, dos membros das comissões e subcomissões de trabalhadores e suas comissões coordenadoras fica sujeito ao disposto na Lei n.º 68/79, de 9 de Outubro (protecção contra despedimentos de representantes de trabalhadores).

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Ausência de justa causa

Nos termos da lei:

- 1) A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado, mantendo o trabalhador o direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento, 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 na empresa, o trabalhador poderá optar pelas indemnizações previstas na lei, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho por despedimento colectivo

1 — Considera-se despedimento colectivo, nos termos da lei, a cessação do contrato de trabalho operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, que abranja pelo menos 2 ou 5 trabalhadores, conforme se trate respectivamente de empresas que empreguem até 50 trabalhadores, por um lado, e de empresas que empreguem mais de 50 trabalhadores, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento

definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções ou redução de pessoal determinada por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais.

2 — Cada trabalhador abrangido pelo despedimento colectivo tem direito à indemnização de antiguidade prevista na lei.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Cessaçao do contrato por rescisão do trabalhador

1 — O trabalhador poderá rescindir o contrato sem observância de aviso prévio nas situações seguintes:

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

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

3 — O pagamento da indemnização referida no número anterior não exonera a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

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

5 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio previsto no número anterior será de um mês.

6 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio referido nos números anteriores pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo de outras indemnizações devidas à entidade patronal previstas na lei.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Encerramento temporário ou diminuição de laboração

1 — Sem prejuízo do disposto na legislação sobre empresas em situação económica difícil, no caso de encerramento temporário do estabelecimento e ou dependências, ou diminuição de laboração, os trabalhadores afectados manterão todas as regalias a que têm direito.

2 — O disposto no número anterior é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto imputável à entidade patronal ou por razões de interesse desta.

## CAPÍTULO VII

### Disciplina

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário praticado pelo trabalhador com violação, por acção ou omissão, dos deveres decorrentes deste contrato e da lei.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — Qualquer sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador, e a sua execução só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

2 — 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, sem prejuízo de prazos mais curtos previstos na lei.

3 — No processo disciplinar que preceder a aplicação da sanção de despedimento com invocação de justa causa, para além da observância das disposições legais imperativas, serão asseguradas as seguintes garantias de defesa:

- a) Os factos de acusação terão de ser concretizados e fundamentados e serão levados ao conhecimento do trabalhador acusado através de nota de culpa, remetida em carta registada com aviso de recepção;
- b) O trabalhador acusado poderá apresentar a sua defesa, por escrito, no prazo máximo de 10 dias úteis após a recepção da nota de culpa;
- c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador acusado, até ao máximo de 3 testemunhas por cada facto e 10 no total.

4 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação de trabalho se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

5 — É permitida a consulta do processo por mandatário forense, após a entrega da nota de culpa ao trabalhador.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Repreensão simples ou mera admoestação verbal;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador,
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — A sanção de suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição não pode exceder, por cada infracção, 12 dias e em cada ano civil o total de 30 dias.

3 — Sobre as retribuições perdidas em consequência da alínea c) do n.º 1 incidirão apenas contribuições obrigatórias para as instituições da segurança social, devidas tanto pelo trabalhador como pela entidade patronal.

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

5 — É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista no n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos legais e deste contrato, não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de segurança social ou de delegado sindical;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento quando levado a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 desta cláusula ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) do n.º 1 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 entidade, excepto quanto a dirigentes sindicais ou delegados sindicais, em que o prazo é de cinco anos.

## CAPÍTULO VIII

### Previdência

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abrangam nos termos dos respectivos regulamentos.

## CAPÍTULO IX

### Direitos, obrigações e garantias das partes

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Obrigações da entidade patronal

São obrigações das entidades patronais:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;

- b) Passar atestados de comportamento e competência profissionais aos seus empregados, quando por estes solicitados;
- c) Acatar as deliberações das entidades competentes, em matéria da sua competência, respeitantes às relações de trabalho;
- d) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- e) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas;
- f) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo nos termos previstos neste contrato;
- g) Prestar às entidades competentes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;
- h) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- i) Providenciar para que haja bom ambiente nos locais de trabalho;
- j) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes de organismos de trabalhadores, membros de comissões de trabalhadores ou representantes de secção de actividade;
- l) Facultar aos trabalhadores um local de reunião dentro da empresa.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Obrigações 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 contrárias 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 e espírito de justiça a respeito dos inferiores 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 respeitante às relações de trabalho;
- m) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### 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 de garantias legais, 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) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos termos acordados neste contrato;
- e) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- f) Exigir do seu pessoal trabalho manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais;
- g) Opor-se à afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações do sindicato aos trabalhadores sindicalizados que trabalham na empresa com o fim de lhes dar a conhecer as disposições que a estes respeitem;
- h) Explorar com fins lucrativo quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- i) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por 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 de trabalho e como tal punida a prática dos actos previstos nesta cláusula.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Mobilidade geográfica

1 — O empregador pode, sempre que o interesse da empresa o exija, transferir o trabalhador para outro local de trabalho não contratualmente acordado quando da sua admissão, se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2 — O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho não contratualmente acordado quando da sua admissão se a alteração resultar de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3 — Por estipulação contratual, as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida nos números anteriores.

4 — No caso previsto no n.º 2, o trabalhador pode rescindir o contrato se houver prejuízo sério.

5 — Por prejuízo sério, para os efeitos desta cláusula, entende-se todo o prejuízo grave que afecte o trabalhador ao nível, simultaneamente, de perdas ou desvantagens graves no seu património e nas condições de trabalho emergentes da antiguidade, do horário acordado, da categoria profissional e da retribuição.

6 — O empregador pode ainda transferir temporariamente o trabalhador, nas mesmas circunstâncias referidas nos números anteriores.

7 — Da ordem de transferência prevista no número anterior devem constar a justificação da mesma e o tempo previsível da alteração, que, salvo condições especiais, não pode exceder seis meses.

8 — Salvo motivo imprevisível, a transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 30 dias de antecedência, tratando-se de transferência definitiva, ou com 8 dias de antecedência, tratando-se de transferência temporária.

9 — Em qualquer situação de transferência, ainda que dentro da mesma localidade, a entidade patronal custeará as despesas do trabalhador directamente emergentes da transferência, ou seja, as despesas de deslocação face ao aumento de distância da residência ao local de trabalho, e a mudança do agregado familiar para a nova habitação, bem como o transporte do mobiliário e eventual aumento da renda de casa.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Transmissão do estabelecimento**

1 — Em caso de trespasse, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, sendo assegurado pelo transmitente e pelo adquirente por escrito todos os direitos e regalias que o trabalhador tiver adquirido.

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

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

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

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

## **CAPÍTULO X**

### **Direitos especiais**

#### **Trabalho de mulheres, trabalho de menores e trabalhadores-estudantes**

##### **Cláusula 57.<sup>a</sup>**

###### **Trabalho de mulheres — Princípio geral**

1 — São garantidas às mulheres trabalhadoras, em identidade de tarefas e qualificação e para trabalho igual, os mesmos direitos e garantias que assistem aos trabalhadores do sexo masculino, sem qualquer discriminação, nomeadamente no tocante a promoção, remuneração e acesso a qualquer categoria profissional.

##### **Cláusula 58.<sup>a</sup>**

###### **Direitos especiais das mulheres**

1 — São, designadamente, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e até três meses após o parto tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;
- b) Não ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano depois do parto, desde que sejam do conhecimento da entidade patronal;
- c) Faltar durante 120 dias no período de maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade ou aposentação.

O período referido na alínea c) deverá ser gozado nos seguintes termos:

- 1) 90 dias obrigatória e imediatamente após o parto;
- 2) Os restantes 30 dias, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — O disposto no número anterior não pode contrariar condições mais favoráveis estabelecidas na lei.

##### **Cláusula 59.<sup>a</sup>**

###### **Trabalho de menores — Princípio geral**

1 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico e moral.

2 — A entidade patronal não poderá negar nem contrariar a criação de condições que proporcionem aos jovens trabalhadores melhoria da sua situação sócio-profissional e cultural, sendo obrigada, nomeadamente, a facilitar a frequência de quaisquer estabelecimentos

de formação profissional ou de qualquer grau ou categoria de ensino, nos termos previstos na lei ou neste contrato.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Trabalhos proibidos ou condicionados

Fica vedada a possibilidade de prestação do trabalho de menores em condições que prejudiquem o seu normal desenvolvimento físico-psíquico, designadamente:

- a) O transporte, a dorso, de pesos superiores a 15 kg;
- b) A execução de trabalhos manifestamente excessivos para a sua capacidade física;
- c) A execução de trabalhos através de qualquer forma de coacção.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores que frequentem qualquer estabelecimento de ensino deixarão o trabalho, sem perda de remuneração, até duas horas antes nos dias em que tenham aulas, se necessárias à comparência nelas.

2 — Aos trabalhadores que frequentam qualquer estabelecimento de ensino serão concedidas ainda as seguintes regalias:

- a) Faltar, sempre que necessário, para prestar provas de exame ou outras, nos estabelecimentos de ensino;
- b) Faltar 10 dias, consecutivos ou não, para preparação de exame;
- c) Gozar férias interpoladamente, sempre que o requeiram;
- d) Na elaboração da escala de férias, será tido em conta o seu desejo de as aproveitar para a preparação dos exames, sem prejuízo dos legítimos interesses dos demais trabalhadores.

3 — Os trabalhadores nas condições do n.º 1 deverão:

- a) Comprovar, sempre que solicitado pelas entidades patronais, o horário das disciplinas que frequentem, bem como a sua assiduidade a essas mesmas disciplinas;
- b) Programar a frequência às aulas, prestação de provas de exame ou outras e a preparação dos exames por forma a, sempre que possível, não perturbar a regularidade do serviço da empresa.

4 — O disposto nos números anteriores não pode contrariar disposições mais favoráveis estabelecidas na lei.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Os caixas e cobradores têm direito a um abono para falhas de € 15.

2 — Quando algum trabalhador de escritório, qualquer que seja a sua categoria, tenha a seu cargo os pagamentos e recebimentos das despesas e receitas praticadas em quaisquer secções da empresa, terá direito a receber um abono para falhas de quantitativo igual ao dos caixas.

## CAPÍTULO XI

### Exercício do direito sindical

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

É assegurado aos trabalhadores o direito da prática sindical para defesa e promoção dos seus interesses sócio-profissionais, nos termos da legislação em vigor.

## CAPÍTULO XII

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Garantias de manutenção de regalias

Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Prevalência de normas

Quaisquer condições mais favoráveis que venham a ser estabelecidas por via administrativa para as categorias profissionais abrangidas por este contrato passam a fazer parte integrante do mesmo.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Comissões paritárias

Na área e com o âmbito definidos no n.º 1 da cláusula 1.<sup>a</sup> deste contrato, serão constituídas, a requerimento de qualquer interessado, dirigido à respectiva delegação do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, e com conhecimento à outra parte, comissões paritárias, com a composição, atribuições e modo de funcionamento referidos nas cláusulas seguintes.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Composição

1 — As comissões paritárias referidas na cláusula anterior serão constituídas por cinco membros efectivos, dois em representação da ACIP, dois das associações sindicais e um do Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

2 — A todo o momento e por acordo das partes, poderá ser aumentado o número de membros previsto, mantendo-se sempre a proporção de igualdade entre o número de representantes da ACIP e das associações sindicais outorgantes.

3 — Além dos membros mencionados no número precedente, poderão participar das comissões paritárias quatro assessores técnicos, designados dois por cada parte.



4 — Os assessores a que se refere o número anterior tomarão parte, sem direito a voto, nas reuniões, a fim de prestarem os esclarecimentos técnicos julgados necessários.

5 — Os membros serão nomeados pelas partes no prazo de 15 dias contados da data de recepção pelo Ministério da Segurança Social e do Trabalho do requerimento previsto na cláusula anterior.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Atribuições

Às comissões paritárias competirá, sem prejuízo do estabelecido na lei sobre despedimentos colectivos:

- a) Promover, se e quando necessário, a reclassificação dos trabalhadores;
- b) Verificar, controlar e decidir sobre as medidas reputadas convenientes à resolução da situação dos trabalhadores cuja estabilidade de emprego se mostre afectada pela eventual diminuição de rentabilidade do estabelecimento em que prestam serviço;
- c) Verificar e decidir sobre as dúvidas de interpretação deste CCT.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Deliberações

1 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como parte integrante deste CCT e serão depositadas a fim de serem publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — As deliberações serão transmitidas às partes interessadas por carta registada com aviso de recepção.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Revogação de instrumentos de regulamentação colectiva anteriores

O presente contrato substitui todos os instrumentos de regulamentação de trabalho existentes até à data da sua publicação.

#### ANEXO I

##### Categorias profissionais e respectivas funções

*Director de serviços.* — Estuda, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades 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 da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar, manter e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

*Chefe de escritório.* — É o trabalhador que superintende em todos os serviços de escritório.

*Chefe de serviços.* — É o trabalhador que dirige um departamento dos serviços sob a autoridade do chefe de escritório.

*Chefe de departamento/divisão.* — Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

*Inspector administrativo.* — Tem como principal função a inspecção de delegações, agências, escritórios e empresas associadas, no que respeita à contabilidade e administração das mesmas.

*Contabilista/técnico de contas.* — 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 obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e ao cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os trabalhadores encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração; é o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A perante a DGCI.

*Analista de sistemas.* — Concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que mais bem respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se tem 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 periodicidade — e em que ponto do seu circuito —, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e às transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas; pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregues de executar as fases sucessivas

das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

*Chefe de secção.* — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de trabalhadores.

*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 encarregue de trabalhar com o computador).

*Tesoureiro.* — Dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe são confiados. Verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

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

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

*Correspondente em línguas estrangeiras.* — Redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado, lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-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 encarregue de se ocupar dos respectivos processos.

*Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras.* — Nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas ou outros textos em línguas estrangeiras. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis matrizes (*stencil*) para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

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

*Caixa.* — Tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento; pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

*Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa.* — Nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas ou outros textos em língua portuguesa. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis matrizes (*stencil*) para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

*Operador informático.* — É o trabalhador que, predominantemente, recebe os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme o programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera e controla o computador através da consola. Assegura a organização dos meios e serviços informáticos, prestando todas as informações e apoio a todos os seus superiores hierárquicos. Tem ainda por funções accionar e vigiar o tratamento da informação e preparar o equipamento consoante os trabalhos a executar pelos utilizadores.

*Cobrador.* — É o profissional que procede, fora dos escritórios, a recebimentos e pagamentos, entregando ou recebendo documentos de quitação; faz depósitos em bancos e outros estabelecimentos de crédito; entrega a quem de direito o numerário recebido, recibos ou

talões de depósito, elaborando o respectivo documento de entrega; presta informações e recolhe reclamações; pode ser encarregue de serviço de fiscalização e leitura.

*Operador de telex.* — Transmite e recebe mensagens para e de diferentes postos de telex, transcreve as mensagens, efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as, recebe mensagens transmitidas pelos teleimpressores, arquiva mensagens para consulta posterior e providencia pela manutenção do material para um normal funcionamento do serviço.

*Estagiário de operador informático* — É o trabalhador que faz o tirocínio para operador.

*Telefonista.* — Presta serviços 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.* — Executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los, fazer recados, estampilhar e entregar correspondência e executar diversos serviços análogos.

*Porteiro (de escritório).* — Atende os visitantes, informa-os das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que devem dirigir-se. Por vezes é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregue da recepção da correspondência.

*Guarda.* — Assegura a defesa e conservação das instalações e de outros valores que lhe estejam confiados.

*Dactilógrafo.* — Escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios; imprime, por vezes, papéis matrizes (*stencil*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos; acessoriamente, pode executar serviços de arquivo.

*Estagiário.* — É o trabalhador que auxilia o escritório e se prepara para esta função.

*Servente de limpeza.* — Limpa e arruma as salas, escritórios, corredores e outras dependências, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpeza e arrumações.

*Paquete.* — É o trabalhador, menor de 18 anos, que presta unicamente os serviços referidos na definição das funções dos contínuos.

## ANEXO II

### Quadro base para a classificação de escriturários

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

## ANEXO III

### Tabela salarial

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações — Euros
1	Director de serviços ..... Chefe de escritório ..... Chefe de serviços .....	616
2	Chefe de departamento/divisão ..... Inspector administrativo ..... Contabilista/técnico de contas ..... Analista de sistemas .....	593,50
3	Chefe de secção ..... Programador ..... Tesoureiro ..... Guarda-livros .....	509
4	Secretário(a) da direcção ..... Correspondente em línguas estrangeiras ..... Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras .....	487
5	Primeiro-escriturário ..... Caixa ..... Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa ..... Operador informático .....	481,50
6	Cobrador ..... Segundo-escriturário ..... Operador de telex ..... Estagiário de operador informático .....	436
7	Terceiro-escriturário ..... Telefonista/contínuo ..... Porteiro (de escritório) ..... Guarda .....	404
8	Dactilógrafo do 2.º ano ..... Estagiário do 2.º ano .....	347
9	Dactilógrafo do 1.º ano ..... Estagiário do 1.º ano ..... Servente de limpeza .....	307
10	Paquete de 16/17 anos .....	288

*Nota.* — Os salários dos trabalhadores com idade igual ou superior a 18 anos não poderão ser inferiores ao salário mínimo nacional.

Coimbra, 31 de Janeiro de 2005.

Pela ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares:

*Valdemar Pedro Carvalho*, presidente do conselho directivo.  
*José Manuel das Neves Gaspar*, tesoureiro do conselho directivo.  
*Manuel Joaquim Ferreira*, secretário do conselho directivo.

Pela FEPGES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

*Joaquim José Fortes Serrão*, mandatário.

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPGES:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (\*);  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;  
Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo.  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

(\*) O CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte foi extinto, integrando-se no CESP (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2004.)

1 de Fevereiro de 2005.

Depositado em 3 de Março de 2005, a fl. 84 do livro n.º 10, com o registo n.º 46/05, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a ANF — Assoc. Nacional das Farmácias e o SINPROFARM — Sind. Nacional dos Profissionais de Farmácia e outros — Alteração salarial e outras/texto consolidado.**

**CAPÍTULO I**

**Entidades outorgantes, área, âmbito, vigência e denúncia do contrato**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Entidades outorgantes, área e âmbito**

1 — São entidades outorgantes do presente CCT, de um lado, a Associação Nacional das Farmácias, adiante designada por ANF, e, de outro, o SINPROFARM — Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia, o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e o Sindicato dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro, adiante designados por Sindicatos.

2 — O presente CCT obriga, de um dos lados, todas as entidades patronais representadas pela ANF que exerçam a sua actividade de farmácia nos distritos do continente e das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e, por outro lado, os trabalhadores representados pelos sindicatos outorgantes que desempenhem as funções inerentes às categorias e profissões previstas no presente CCT.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência e denúncia**

1 — Este CCT entra em vigor no dia da sua publicação no *Boletim do Trabalho e do Emprego*, salvo o disposto no n.º 6, e é válido por um ano, considerando-se automática e sucessivamente prorrogado por igual período se qualquer das entidades celebrantes o não denunciar. A denúncia deverá ter lugar no lapso de tempo com-

preendido entre o 100.º e o 90.º dia anteriores ao termo do período de vigência.

2 — A denúncia, que será acompanhada da apresentação da proposta de revisão, será comunicada à outra entidade outorgante por carta registada ou protocolo, e enviada cópia ao Ministério do Trabalho.

3 — A resposta à proposta de revisão deve ser apresentada à outra entidade no prazo máximo de 30 dias.

4 — As negociações devem iniciar-se nos oito dias seguintes à apresentação da resposta à proposta de revisão do contrato e ficar concluídas no prazo de 60 dias a contar do início das negociações. Findo este prazo, caso não se consiga o acordo, considera-se que as negociações se goraram, seguindo-se os trâmites legais.

5 — Em qualquer altura, porém, poderá o presente CCT ser alterado por acordo entre as entidades celebrantes.

6 — O anexo I e as cláusulas de expressão pecuniária, cujos montantes se encontram previstos no anexo II, têm efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2005.

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Contratos individuais**

É obrigatória a conformidade dos contratos individuais de trabalho com as cláusulas do presente CCT, podendo, no entanto, estabelecer-se naqueles condições mais favoráveis para os trabalhadores.

**CAPÍTULO II**

**Carreira profissional**

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**Categorias profissionais**

1 — São categorias profissionais as seguintes:

- a) Aspirante;
- b) Praticante;
- c) Ajudante de farmácia;
- d) Ajudante técnico de farmácia do grau C;
- e) Ajudante técnico de farmácia do grau B;
- f) Ajudante técnico de farmácia do grau A.

2 — É aspirante o trabalhador com idade compreendida entre os 14 e os 16 anos que, possuindo o 9.º ano de escolaridade ou equivalente, se inicia na profissão.

3 — É praticante o trabalhador durante os dois primeiros anos de prática e até atingir 425 dias de presença efectiva na farmácia.

4 — É ajudante de farmácia o trabalhador que tenha completado dois anos de prática na categoria anterior, com um mínimo de 425 dias de presença efectiva na farmácia.

5 — É ajudante técnico de farmácia do grau C o trabalhador que, habilitado com o 9.º ano do ensino secundário ou equivalente, tenha completado três anos de prática na categoria anterior, com um mínimo de 625 dias de presença efectiva, bem como o aprovado no

exame previsto na Portaria n.º 892/81, de 7 de Outubro, alterada pela Portaria n.º 250/82, de 5 de Março.

6 — É ajudante técnico de farmácia do grau B o ajudante técnico de farmácia do grau C com seis anos de antiguidade nesta categoria.

7 — É ajudante técnico de farmácia do grau A o ajudante técnico de farmácia do grau B com seis anos de antiguidade nesta categoria.

8 — Relativamente às exigências de habilitações literárias, ressalvam-se todas as situações criadas anteriormente a 8 de Julho de 1972.

9 — Para efeitos de classificação dos trabalhadores com a categoria de ajudante técnico de farmácia, nos graus A, B e C, conta-se o tempo de antiguidade que tiverem naquela categoria à data da entrada em vigor das presentes alterações.

10 — O regime previsto nos n.ºs 5, 6 e 7 desta cláusula não prejudica a aplicabilidade das diuturnidades à categoria de ajudante técnico de farmácia.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Funções das várias categorias

São funções das várias categorias:

- a) Do aspirante — execução de actos materiais inerentes à farmácia que não impliquem responsabilidade técnica;
- b) Do praticante:
  - i) No 1.º ano — execução de actos inerentes ao exercício farmacêutico, sendo-lhe vedada a dispensa de medicamentos ao público;
  - ii) No 2.º ano — execução de actos inerentes ao exercício farmacêutico, sendo-lhe vedada a dispensa de medicamentos que exijam a apresentação de receita médica;
- c) Do ajudante — execução de todos os actos inerentes ao exercício farmacêutico, sob controlo do farmacêutico ou do ajudante técnico;
- d) Do ajudante técnico — execução de todos os actos inerentes ao exercício farmacêutico, sob controlo farmacêutico.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Distintivo

1 — Os trabalhadores usarão na bata, sobre o peito, do lado esquerdo, um distintivo a fornecer pelos sindicatos de onde conste a categoria profissional respectiva.

2 — A entidade patronal não poderá, sob qualquer forma, opor-se ou obrigar a tal uso.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Registo de prática

1 — A entidade patronal é obrigada a enviar à Direcção-Geral da Saúde, para registo, em Janeiro de cada

ano, os documentos comprovativos do tempo de prática adquirida pelos trabalhadores ao seu serviço.

2 — Para os praticantes, o registo de prática começará a ser efectuado uma vez que completem 16 anos de idade.

3 — O registo de prática cessa após o trabalhador ter atingido a categoria de ajudante técnico.

4 — A entidade patronal que não der cumprimento, em devido tempo, ao estipulado no n.º 1 desta cláusula fica sujeita ao pagamento, a favor do trabalhador, de um quantitativo igual ao dobro da diferença da retribuição a que tem direito.

5 — O previsto no número anterior considera-se sem prejuízos de quaisquer multas administrativas a que no caso houver lugar.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

1 — Só poderão ser admitidos na farmácia os trabalhadores que satisfizerem as seguintes condições:

- a) Na categoria de aspirante, ter a idade mínima de 14 e máxima de 16 anos e possuir, como habilitações mínimas, o 9.º ano de escolaridade obrigatória ou equivalente;
- b) Na categoria de praticante, ter a idade mínima de 16 anos e possuir as habilitações mínimas referidas na alínea anterior e a carteira profissional ou documento comprovativo de que a requereu, passados pela entidade competente, que serão exibidos à entidade patronal no prazo máximo de 30 dias a contar do dia da admissão ao serviço;
- c) Nas categorias de ajudante e ajudante técnico, possuir carteira profissional ou documento comprovativo de que a requereu, passados pela entidade competente, que serão exibidos à entidade patronal no prazo de 30 dias a contar do dia de admissão ao serviço.

2 — Nenhum trabalhador pode continuar ao serviço da farmácia se, findo os 30 dias após a admissão, não tiver feito prova de que se encontra nas condições do número anterior.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Período experimental

O período experimental rege-se pelo disposto na lei.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Oficialização da admissão

(Eliminada.)

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeito de substituição

A admissão de qualquer trabalhador para substituir outro que esteja de férias ou cujo contrato se encontre temporariamente suspenso rege-se pelo disposto na lei.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Admissão de trabalhadores desempregados

(Eliminada.)

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Quadro de pessoal

A elaboração, afixação e comunicação dos quadros de pessoal rege-se pelo disposto na lei.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Quadro de densidades

1 — O quadro de densidades mínimo, também designado por quadro de pessoal, estabelece, em cada farmácia, o número de auxiliares de farmacêutico com a categoria de ajudante técnico.

2 — Cada farmácia obedecerá ao seguinte quadro de densidades:

	Número de trabalhadores											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Trabalhadores de farmácia .....	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Ajudantes técnicos ....	—	—	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6

3 — Nas farmácias com mais de 12 trabalhadores, 50 % serão ajudantes técnicos, obtendo-se o número total por excesso.

4 — Nas farmácias em que haja apenas um ou dois trabalhadores não se exige a inclusão do ajudante técnico sempre que o farmacêutico exerça, na respectiva farmácia, as suas funções a tempo integral.

5 — Será vedado aos trabalhadores de categoria inferior à de ajudante técnico o exercício da actividade profissional sem a presença do farmacêutico ou do ajudante técnico.

6 — Para efeitos de aplicação do n.º 2, não contam os trabalhadores a tempo parcial.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1 — A entidade patronal descontará, mensalmente, na retribuição do trabalhador sindicalizado o montante da quota sindical, nos termos da lei.

2 — Os sindicatos enviarão gratuitamente e em duplicado mapas de quotização, que, devidamente preenchidos pela entidade patronal, serão devolvidos, obrigatoriamente, ao sindicato respectivo, conjuntamente com os valores das quotas.

3 — Os referidos mapas serão rubricados pelos trabalhadores, salvo caso fortuito ou de força maior, devidamente justificado, e serão enviados ao Sindicato até aos dias 15 de Janeiro, Abril, Julho e Outubro.

4 — O montante das quotas poderá ser remetido em numerário, cheque, vale do correio ou transferência de fundos, a acordar entre as partes.

5 — Os sindicatos enviarão à entidade patronal duplicado do mapa, que, devidamente carimbado e rubricado, comprovará a regular entrega do montante das quotas.

### CAPÍTULO III

#### Prestação do trabalho

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho tem a duração de quarenta horas por semana.

2 — O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo.

3 — Para além do descanso semanal obrigatório, os trabalhadores têm direito a um dia completo de descanso semanal complementar.

4 — O descanso semanal complementar pode ser gozado, por determinação da entidade patronal, em qualquer das modalidades a seguir indicadas:

- a) Descanso ao sábado todo o dia;
- b) Descanso à segunda-feira todo o dia;
- c) Descanso ao sábado à tarde mais meio período de trabalho por semana, que será gozado de segunda-feira a sexta-feira.

5 — Por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, o descanso semanal complementar pode ser fraccionado em termos diferentes dos previstos na alínea c) do número anterior.

6 — O trabalhador tem direito a um subsídio de refeição, no valor constante do anexo II, por cada dia em que preste no mínimo quatro horas de trabalho efectivo.

7 — O intervalo para refeição não pode ser inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo o trabalhador prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

8 — Por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, o intervalo de descanso pode ser reduzido até trinta minutos ou ter uma duração superior à prevista no número anterior.

9 — O trabalhador que preste serviço em domingo ou feriado descansará num dos três dias seguintes.

10 — O trabalhador que em dia útil preste serviço entre as 0 e as 8 horas para assegurar o serviço permanente descansará todo o primeiro ou segundo período normal de trabalho desse mesmo dia, sem perda de remuneração e do subsídio de refeição.

11 — No caso de ser praticada a flexibilidade do horário de trabalho, as horas prestadas para além do período normal de trabalho diário serão compensadas com redução equivalente do período normal de trabalho noutros dias, devendo o acerto fazer-se em termos médios com um período de referência de quatro meses.

12 — O dia ou meio dia de descanso complementar pode, por acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, ser substituído por remuneração.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Alteração do horário de trabalho

A alteração ao horário de trabalho será efectuada nos termos da lei.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Tolerância no registo do ponto

1 — Na entrada ao serviço haverá uma tolerância de quinze minutos em relação ao horário estabelecido.

2 — Haverá uma tolerância de quinze minutos em relação ao horário de encerramento para ultimização de receituário urgente.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

O regime de isenção de horário de trabalho é o constante da lei.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Registo do trabalho extraordinário

1 — É trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho.

2 — O trabalho extraordinário será registado em livro próprio, existente na farmácia ou posto farmacêutico.

### CAPÍTULO IV

#### Remuneração do trabalho

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Remuneração mínima e remuneração base mensais

Para efeitos do presente CCT, entende-se por:

- 1) Remuneração mínima a constante, para cada categoria profissional, do anexo I;
- 2) Remuneração base a do número anterior acrescida do valor das diuturnidades a que o trabalhador tiver direito, se outra superior não estiver estabelecida;
- 3) Valor da remuneração/hora o que resulta da aplicação da seguinte fórmula:

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

sendo:

R — remuneração base;

N — número de horas semanais.

4 — A entidade patronal é obrigada a entregar aos seus trabalhadores, no acto do pagamento da retribuição, um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, a respectiva categoria profissional, o período de trabalho normal e

as horas extraordinárias, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

5 — O pagamento deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês e, pelo menos, até à hora normal de encerramento da farmácia.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Tabelas salariais

A todo o trabalhador, consoante a categoria, é assegurada a remuneração certa, mensal e mínima, constante do anexo I

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT têm direito a diuturnidades nos termos previstos no anexo II.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Trabalho especial

1 — Sempre que o ajudante técnico exerça funções que ultrapassem as inerentes ao exercício da sua categoria profissional, por delegação escrita da entidade patronal especificando as funções a desempenhar, terá direito a um suplemento mínimo de 10 % sobre o vencimento real.

2 — Esta delegação não poderá ser retirada sem motivo justificado e terá a duração mínima de seis meses, renovável por iguais períodos.

3 — Se a entidade patronal pretender avocar as funções delegadas, deverá comunicá-lo ao trabalhador, por escrito, até 30 dias do termo do último período de seis meses.

4 — A avocação das funções delegadas implica, para o trabalhador, a perda automática do suplemento referido no n.º 1.

5 — Se a entidade patronal não usar da faculdade referida no n.º 3, entende-se que renova a delegação por novo período de seis meses.

6 — Dentro de seis meses após a avocação, a entidade patronal não poderá delegar aquelas funções em qualquer outro trabalhador, sendo permitido, no entanto, voltar delegá-las no mesmo trabalhador.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Alteração da retribuição

1 — Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria ou retribuição superior por período igual ou superior a 15 dias de trabalho consecutivo, passará a receber retribuição igual à do trabalhador substituído, enquanto a substituição durar.

2 — Se a substituição durar para além de 125 dias, o trabalhador substituído manterá a remuneração do substituído quando regressar às suas anteriores funções.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT têm direito a um subsídio de Natal nos termos da lei.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Remuneração do trabalho extraordinário**

1 — O pagamento do trabalho extraordinário é calculado nos termos do esquema seguinte:

a) Em dias de semana:

Das 19 às 20 horas: o valor/hora acrescido de 25 %;

Das 20 às 24 horas: o valor/hora acrescido de 75 %;

Das 0 às 9 horas do dia seguinte: o valor/hora acrescido de 50 %;

b) Aos sábados:

Das 13 às 19 horas: o valor/hora acrescido de 100 %;

Das 19 às 20 horas: o valor/hora acrescido de 125 %;

Das 20 às 24 horas: o valor/hora acrescido de 175 %;

c) Aos domingos e feriados:

Das 0 às 9 horas: o valor/hora acrescido de 150 %;

Das 9 às 19 horas: o valor/hora acrescido de 100 %;

Das 19 às 20 horas: o valor/hora acrescido de 125 %;

Das 20 às 24 horas: o valor/hora acrescido de 175 %;

Das 0 às 9 horas (segunda-feira ou dia seguinte a feriados): o valor/hora acrescido de 50 %.

2 — O trabalho extraordinário deve ser repartido equitativamente por todos os trabalhadores que o desejem realizar, desde que a entidade patronal reconheça neles a capacidade física e a competência adequadas à prestação do trabalho nocturno, sem prejuízos dos condicionalismos da cláusula 43.<sup>a</sup>

3 — O trabalhador excluído poderá recorrer para a comissão paritária de decisão da entidade patronal tomada nos termos do número anterior.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>-A

##### **Serviço permanente**

1 — Por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, o trabalho prestado para assegurar o serviço permanente das farmácias pode ser remunerado por uma taxa fixa estabelecida livremente pelas partes, acrescida das taxas de chamadas atendidas pelo trabalhador.

2 — O acordo referido no número anterior pode ser denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de três meses.

3 — Em caso de denúncia do acordo, cessa a atribuição ao trabalhador das taxas referidas no n.º 1, passando o trabalho suplementar a ser remunerado nos termos do regime definido no n.º 1 da cláusula 27.<sup>a</sup> deste CCT.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>-B

##### **Serviço de disponibilidade**

1 — Por cada semana completa em que preste serviço de disponibilidade, o trabalhador auferirá um subsídio do valor previsto no anexo II, acrescido das taxas de chamada atendidas pelo trabalhador naquele período.

2 — Quando o serviço de disponibilidade for prestado por períodos inferiores a uma semana, o subsídio será atribuído proporcionalmente.

3 — O subsídio estabelecido nesta cláusula será revisto anualmente, em simultâneo com a revisão das tabelas salariais.

4 — A atribuição do subsídio cessa quando cessar a prestação do serviço de disponibilidade.

5 — O trabalhador obriga-se a prestar, por mês, uma semana de serviço de disponibilidade.

6 — A prestação de serviço de disponibilidade para além de uma semana em cada mês depende de acordo do trabalhador.

### **CAPÍTULO V**

#### **Descanso semanal e feriados**

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Descanso semanal**

O dia de descanso semanal é o domingo.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Feriados obrigatórios**

1 — São dias feriados os que a lei em vigor considera como feriados nacionais obrigatórios, ou seja, os seguintes:

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;

e também o feriado municipal da localidade.



2 — No caso de a farmácia possuir posto farmacêutico em concelho diverso do da sede, os trabalhadores deste gozarão o feriado municipal do concelho onde o posto estiver instalado.

## **CAPÍTULO VI**

### **Férias**

#### **Cláusula 30.<sup>a</sup>**

##### **Direito a férias**

O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis e rege-se nos termos da lei.

#### **Cláusula 31.<sup>a</sup>**

##### **Escolha da época de férias**

A marcação da época das férias rege-se pelo disposto na lei.

#### **Cláusula 32.<sup>a</sup>**

##### **Alteração da época de férias**

Se, depois de fixada a época de férias, a entidade patronal, por motivos de interesse da farmácia, a alterar, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que este haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

#### **Cláusula 33.<sup>a</sup>**

##### **Férias interpoladas**

O trabalhador deve gozar as férias em dias seguidos, podendo, por mútuo acordo com a entidade patronal, gozá-las interpoladamente, nos termos da lei.

#### **Cláusula 34.<sup>a</sup>**

##### **Adiamento ou interrupção das férias por motivo de doença**

O adiamento ou a interrupção das férias por motivo de doença rege-se pelo disposto na lei.

#### **Cláusula 35.<sup>a</sup>**

##### **Subsídio de férias**

1 — O trabalhador tem direito a um subsídio de férias, nos termos da lei.

2 — Este subsídio será pago de uma só vez, até cinco dias antes do início das férias, quer estas sejam gozadas de uma só vez quer interpoladamente.

3 — Sempre que o dia do pagamento da retribuição mensal esteja contido no período de férias, o trabalhador receberá a respectiva retribuição até à data fixada no número anterior.

4 — O subsídio de férias beneficiará sempre de qualquer aumento da retribuição mensal que se efectue até ao início das férias.

## **CAPÍTULO VII**

### **Faltas**

#### **Cláusula 36.<sup>a</sup>**

##### **Faltas justificadas**

O regime de faltas justificada é o constante da lei.

#### **Cláusula 37.<sup>a</sup>**

##### **Faltas por motivo de doença ou acidente**

1 — As faltas por motivo de doença ou acidente serão comprovadas nos termos da lei.

2 — As faltas por motivo de doença ou acidente não implicam, em caso algum, a diminuição do subsídio de Natal.

#### **Cláusula 38.<sup>a</sup>**

##### **Faltas por motivo de detenção ou prisão preventiva**

1 — As faltas resultantes da impossibilidade de prestar trabalho por motivo de detenção ou prisão preventiva do trabalhador consideram-se sujeitas ao regime da cláusula 36.<sup>a</sup>

2 — Se, porém, o trabalhador vier a ser condenado por decisão judicial, transitada em julgado, as referidas faltas serão, para todos os efeitos, tidas como injustificadas.

3 — É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por condenação judicial por crime não doloso cuja pena tenha sido inferior a 150 dias de prisão. Neste caso, a entidade patronal poderá admitir um trabalhador substituto, que só auferirá dos direitos consignados no respectivo contrato escrito de substituição.

#### **Cláusula 39.<sup>a</sup>**

##### **Comunicação do motivo de falta**

A comunicação das faltas rege-se pelo disposto na lei.

#### **Cláusula 40.<sup>a</sup>**

##### **Abandono de lugar**

O regime do abandono do trabalho é o constante da lei.

## **CAPÍTULO VIII**

### **Cessação do contrato individual de trabalho e proibição do despedimento sem justa causa**

#### **Cláusula 41.<sup>a</sup>**

##### **Proibição do despedimento**

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

2 — A matéria da cessação do contrato individual de trabalho é a constante da lei em vigor.

## CAPÍTULO IX

### Trabalho feminino

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais

A matéria dos direitos especiais do trabalho feminino é regulada nos termos da lei.

## CAPÍTULO X

### Trabalhadores menores e estudantes

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores de 18 anos

O trabalho de menores rege-se pelo disposto na lei.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores de 21 anos e maiores de 18 anos

*(Eliminada.)*

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

O trabalhador-estudante beneficia do regime previsto na lei.

## CAPÍTULO XI

### Actividade e direitos sindicais

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Fiscalização sindical

É facultada aos dirigentes, delegados sindicais e aos funcionários do sindicato respectivo, quando devidamente credenciados, a fiscalização das condições de trabalho e, em geral, do cumprimento do presente CCT.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Exercício do direito sindical

1 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

2 — A entidade patronal é obrigada a facilitar a divulgação de todos os documentos emanados do sindicato respectivo, permitindo a afixação em quadro próprio, no laboratório ou noutro local mais adequado, de todas as circulares e outra literatura sindical.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Dispensa de serviço de dirigentes e delegados sindicais

Os dirigentes, delegados distritais e delegados de farmácia, sempre que o sindicato respectivo necessite da

sua colaboração, serão dispensados, pela entidade patronal, em cada mês, sem perda de quaisquer direitos, faculdades ou regalias, pelo período de quatro dias, dois dias e cinco horas, respectivamente.

## CAPÍTULO XII

### Direitos, deveres e garantias

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Direitos, faculdades e regalias

1 — Da aplicação do presente CCT não poderá resultar para os trabalhadores perda ou diminuição de quaisquer direitos, faculdades ou regalias anteriormente usufruídas, nomeadamente quanto a categoria, funções ou retribuição.

2 — O presente CCT será substituído, no todo ou em parte, pela legislação ou regulamentação colectiva publicada durante o seu período de vigência que seja obrigatória ou se mostre mais favorável aos trabalhadores.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Contribuições

As entidades patronais e os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT contribuem para o regime geral de segurança social, nos termos da lei.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Transmissão de farmácia

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, da farmácia onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutras farmácias, sem prejuízo do disposto no artigo 315.º do Código do Trabalho.

2 — O adquirente da farmácia é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos três meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento de transmissão, desde que tenha dado cumprimento aos deveres de informação e consulta previstos na lei.

3 — Para efeitos do n.º 2, 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 de que devem reclamar os seus créditos.

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

## CAPÍTULO XIII

### Comissão paritária

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Constituição

1 — Logo que entre em vigor este CCT, será constituída uma comissão paritária, formada por um representante da ANF e outro dos sindicatos, presidida por um terceiro, escolhido pelos árbitros de parte.

2 — A comissão considera-se constituída logo que empossados os respectivos membros.

3 — O mandato do representante de parte é, a todo o tempo, revogável e o do presidente terá a duração de um período, renovável, de seis meses.

4 — Juntamente com o representante efectivo, será designado um suplente para substituir aquele nos seus impedimentos.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Competência

Compete à comissão paritária:

- 1) Dar parecer sobre divergências de interpretação das cláusulas deste CCT;
- 2) Exercer as atribuições que expressamente lhe são cometidas pelo presente CCT.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Modo de funcionamento

1 — A comissão paritária reúne a solicitação de qualquer das partes.

2 — A iniciativa da convocação da comissão paritária pertence a qualquer representante das partes, que solicitará a comparência do presidente e do representante da outra parte através de meio idóneo.

## CAPÍTULO XIV

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Retroactividade

(Eliminada.)

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Âmbito pessoal e geográfico

O presente CCT tem o âmbito pessoal e geográfico previsto na cláusula 1.<sup>a</sup> e corresponde ao cumprimento do consignado no artigo 550.º, n.º 1, alínea e), do Código do Trabalho.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Informações relativas ao CCT

1 — As partes outorgantes obrigam-se a obter dos seus associados e a prestar-lhes, mutuamente, as infor-

mações indispensáveis à fiscalização do cumprimento das obrigações decorrentes do presente CCT.

2 — Idêntico compromisso de informação recíproca assumem entre si a ANF e os Sindicatos outorgantes.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### CCT alterado e consolidado

1 — O presente CCT corresponde à alteração e consolidação dos CCT subscritos pelos outorgante e publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 22, de 30 de Novembro de 1976, 14, de 15 de Abril de 1984, 10, de 15 de Março de 1986, 13, de 8 de Abril de 1988, 17, de 8 de Maio de 1990, 18, de 15 de Maio de 1992, 17, de 8 de Maio de 1992, 14, de 15 de Abril de 1994, 31, de 22 de Agosto de 1995, 31, de 22 de Agosto de 1996, 31, de 22 de Agosto de 1997, 32, de 29 de Agosto de 1998, 32, de 29 de Agosto de 1999, 33, de 8 de Setembro de 2000, 37, de 8 de Outubro de 2001, e 38, de 15 de Outubro de 2002.

2 — O regime constante do presente CCT é globalmente mais favorável do que o previsto no instrumento de regulamentação colectiva de trabalho referido no n.º 1 desta cláusula.

### ANEXO I

#### Remunerações mínimas a partir de 1 de Janeiro de 2005 para os profissionais de farmácia e equiparados

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações — Euros
I	Ajudante técnico de farmácia do grau A . . . . .	708,06
	Ajudante técnico de farmácia do grau B . . . . .	685,89
	Ajudante técnico de farmácia do grau C . . . . .	
	Preparador técnico . . . . .	667,25
II	Ajudante de farmácia do 3.º ano . . . . .	569,13
	Preparador técnico auxiliar . . . . .	
III	Ajudante de farmácia do 2.º ano . . . . .	478,70
IV	Ajudante de farmácia do 1.º ano . . . . .	437,22
	Embalador (produção) . . . . .	
V	Praticante de farmácia do 2.º ano . . . . .	335,05
VI	Praticante de farmácia do 1.º ano . . . . .	257,43
VII	Aspirante . . . . .	225,32

#### Remunerações mínimas a partir de 1 de Janeiro de 2005 para os trabalhadores de escritório, caixeiros e correlativos

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações — Euros
I	Contabilista . . . . .	801,46
II	Guarda-livros . . . . .	711,60

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações — Euros
III	Caixeiro de 1. <sup>a</sup> .....	580,25
	Escriturário de 1. <sup>a</sup> .....	
	Vendedor especializado ou técnico de vendas	
IV	Caixeiro de 2. <sup>a</sup> .....	513,72
	Escriturário de 2. <sup>a</sup> .....	
V	Caixa de balcão .....	458,83
	Caixeiro de 3. <sup>a</sup> .....	
	Escriturário de 3. <sup>a</sup> .....	
VI	Caixeiro-ajudante do 3.º ano .....	402,81
	Dactilógrafo do 3.º ano .....	
	Estagiário do 3.º ano .....	
VII	Caixeiro-ajudante do 2.º ano .....	379,46
	Dactilógrafo do 2.º ano .....	
	Estagiário do 2.º ano .....	
	Trabalhador indiferenciado .....	
VIII	Caixeiro-ajudante do 1. <sup>a</sup> ano .....	359,59
	Dactilógrafo do 1.º ano .....	
	Estagiário do 1.º ano .....	
	Trabalhador de limpeza .....	
IX	Praticante de caixeiro do 3.º ano .....	314,06
	Trabalhador indiferenciado de 17 anos .....	
X	Praticante de caixeiro do 2.º ano .....	256,31
	Trabalhador indiferenciado de 16 anos .....	
XI	Praticante de caixeiro do 1.º ano .....	225,32
	Trabalhador indiferenciado de 14/15 anos ....	

## ANEXO II

1 — Subsídio de refeição (cláusula 16.<sup>a</sup>, n.º 6) — € 4,37.

2 — Diuturnidades (cláusula 23.<sup>a</sup>) — é alterado para € 4,33 o valor de 500\$ fixado na base VI da PRT publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 16, de 29 de Abril de 1980.

3 — Subsídio de disponibilidade (cláusula 29.<sup>a</sup>, n.º 1) — € 67,81

Para efeitos do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º do Código do Trabalho, os outorgantes declaram que à data da celebração do presente CCT são abrangidos 2700 entidades empregadoras e 2535 trabalhadores, sendo 2492 profissionais de farmácia e 43 trabalhadores de escritório, caixeiros e correlativos.

Lisboa, 15 de Fevereiro de 2005.

Pela ANF — Associação Nacional de Farmácias:

João Carlos Lombo da Silva Cordeiro, presidente da direcção.  
Vitor Manuel Lopes Segurado, vice-presidente da direcção.

Pelo SINPROFARM — Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia:

Raul Fernando Guedes Teixeira, presidente da direcção.  
Sérgio Carlos Alvim Cardoso, secretário.

Pelo SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias, e em representação do Sindicato dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro:

José Manuel Gonçalves Dias de Sousa, mandatário.

Depositado em 4 de Março de 2005, a fl. 85 do livro n.º 10, com o registo n.º 47/05, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (indústria de hortifrutícolas) — Integração em níveis de qualificação.**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 38, de 15 de Outubro de 2004:

1 — Quadros superiores:

Analista de informática;  
Contabilista;  
Director de serviços;  
Director-geral;  
Enfermeiro;  
Profissionais de engenharia (graus I, II, III, IV, V e VI).

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Adjunto do director-geral;  
Adjunto do director de serviços;  
Chefe de serviços;  
Guarda-livros;  
Programador de informática;  
Tesoureiro.

2.2 — Técnicos da produção e outros:

Analista principal;  
Auxiliar de enfermagem;  
Educador de infância.

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

Chefe de secção (escritório, manutenção e produção);  
Chefe de sector de secos;  
Chefe de vendas;  
Encarregado de armazém;  
Encarregado de construção civil;  
Encarregado de sanidade industrial;

Encarregado electricista;  
Encarregado metalúrgico;  
Fogueiro-encarregado.

4 — Profissionais altamente qualificados:  
4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Correspondente em línguas estrangeiras;  
Ecónomo;  
Escriturário principal;  
Inspector de vendas;  
Secretário de direcção.

4.2 — Produção:

Agente técnico agrícola;  
Analista;  
Controlador de produção;  
Controlador de produção principal.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Caixa;  
Dactilógrafo;  
Escriturário;  
Estenodactilógrafo;  
Operador de máquinas de contabilidade;  
Operador mecanográfico.

5.2 — Comércio:

Caixeiro;  
Promotor de vendas;  
Vendedor.

5.3 — Produção:

Afinador de máquinas;  
Bate-chapas;  
Canalizador;  
Carpinteiro;  
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte;  
Controlador de sanidade industrial;  
Fogueiro;  
Funileiro-latoeiro;  
Mecânico de aparelhos de precisão;  
Mecânico de automóveis;  
Moleiro;  
Montador-ajustador de máquinas;  
Oficial electricista;  
Operador qualificado;  
Pedreiro;  
Pintor de construção civil;  
Pintor de automóveis ou de máquinas;  
Serralheiro civil;  
Serralheiro mecânico;  
Soldador por electroarco ou oxiacetileno;  
Tanoeiro;  
Torneiro mecânico;  
Tractorista agrícola.

5.4 — Outros:

Auxiliar de educador de infância;  
Cozinheiro;  
Fiel de armazém;  
Motorista (pesados ou ligeiros).

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de motorista;  
Caixeiro-ajudante;  
Cobrador;  
Conferente;  
Controlador de vasilhame de parque;  
Empregado de balcão;  
Empregado de refeitório;  
Operador de telex;  
Perfurador-verificador;  
Telefonista.

6.2 — Produção:

Ajudante de electricista;  
Ajudante de fogueiro;  
Assistente agrícola;  
Barrileiro;  
Caixoteiro;  
Classificador de matéria-prima;  
Desmanchador-cortador de carnes;  
Encarregado de campo;  
Engarrafador-enfrascador;  
Entregador de ferramentas, materiais e produtos;  
Formulador ou preparador;  
Lubrificador;  
Monitor de grupo;  
Operador;  
Operador de máquinas de latoaria e vazio;  
Operador semiquualificado;  
Operador de máquinas de balancé;  
Pré-oficial electricista;  
Preparador de laboratório.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Contínuo;  
Guarda ou roudista;  
Paquete (\*);  
Porteiro.

7.2 — Produção:

Trabalhador de serviços auxiliares;  
Trabalhador indiferenciado.

A — Praticantes e aprendizes:

Aprendiz;  
Estagiário;  
Praticante de caixeiro.

(\*) O paquete desempenha as mesmas tarefas do contínuo, e a idade do trabalhador não constitui um elemento de diferenciação do conceito de profissão. Deverá ter, pois, o mesmo nível de qualificação do contínuo.

Profissões integradas em dois níveis (profissionais integráveis num ou noutro nível, consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa):

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

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção — chefe de equipa (electricista, metalúrgico, produção).

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

#### **Assoc. Sindical do Pessoal de Tráfego da Carris — Alteração**

Alteração, aprovada na assembleia geral de 24 de Fevereiro de 2005, à alteração de estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 15, de 22 de Abril de 2002.

#### Artigo 31.º

1 — A direcção compõe-se de 11 elementos efectivos e 4 suplentes.

(Redacção anterior: «1 — A direcção compõe-se de 15 elementos efectivos e 4 suplentes.»)

2 — .....

3 — .....

4 — .....

Registados em 2 de Março de 2005, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 23/2005, a fl. 69 do livro n.º 2.

#### **Assoc. Sindical Independente de Agentes da Polícia de Segurança Pública — A. S. G. Alteração**

Alteração, aprovada no congresso de 26 de Janeiro de 2005, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 28, de 29 de Julho de 2002.

#### SECÇÃO II

#### **Da quotização**

#### Artigo 20.º

#### **Valor e cobrança**

1 — A quotização mensal de cada associado é de 0,60 %, do índice 100 da escala remuneratória.

2 — .....

3 — .....

#### SECÇÃO IV

#### **Do secretariado nacional**

#### Artigo 50.º

#### **Natureza e composição**

1 — O secretariado nacional é o órgão executivo da A. S. G. e é constituído por 40 elementos eleitos.

2 — O secretariado nacional é composto da seguinte forma:

2.1 — Secretário-geral;

2.2 — 1.º secretário-geral-adjunto;

2.3 — 2.º secretário-geral-adjunto;

2.4 — 37 secretários nacionais.

Registados em 2 de Março de 2005, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 22/2005, a fl. 69 do livro n.º 2.

## **Assoc. Sindical dos Oficiais dos Registos e do Notariado — ASOR — Alteração**

Alteração, aprovada na assembleia geral realizada em 27 de Novembro de 2004, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 18, de 15 de Maio de 2004.

### **Artigo 4.º**

#### **Competência especial**

Compete em especial à ASOR:

- a) Prestar serviços de carácter económico, social e cultural aos seus associados, bem como a outras entidades com as quais estabeleça protocolos em matérias de interesse comum;
- b) Promover a deontologia profissional;
- c) Promover iniciativas de formação profissional, quer através de acções de formação quer através de encontros para estudo e debate;

- d) Estabelecer protocolos com outras entidades, em matérias de interesse comum;
- e) Editar publicações, periódicas ou não e de qualquer tipo, e promover, ao abrigo de direito de reunião e manifestação, as iniciativas que tiver por adequadas à prossecução das suas finalidades;
- f) Dispensar apoio jurídico aos seus associados;
- g) Criar e financiar centros autónomos que possam interessar ao desenvolvimento das técnicas registrais e notariais, tanto nos seus aspectos teóricos como de aplicação, nomeadamente no domínio da informática ou de outros meios de comunicação ou suportes técnicos;
- h) Incrementar o convívio entre os seus associados e as relações com outras profissões congéneres, tanto nacional como internacionalmente.

Registados em 1 de Março de 2005, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 21/2005, a fl. 69 do livro n.º 2.

## **II — CORPOS GERENTES**

### **Sind. Nacional de Ferroviários e Afins — Eleição, em 29 de Janeiro de 2005, para mandato de qua- tro anos (quadriénio 2005-2009).**

#### **Secretariado nacional**

Secretário-geral — Vítor Manuel Oliveira Almeida, técnico comercial II, portador do bilhete de identidade n.º 2214168, passado pelo arquivo de identificação de Lisboa, residente na Póvoa.

Vice-secretário-geral — António Manuel da Piedade Dias, inspector de circulação, portador do bilhete de identidade n.º 4969057, passado pelo arquivo de identificação de Portalegre, residente em Arronches.

Tesoureiro — Fernando Manuel Cabrita Silvestre, operador de revisão e venda, portador do bilhete de identidade n.º 5518965, passado pelo arquivo de identificação de Lisboa, residente em Setúbal.

Amadeu Augusto Jesus Sousa, inspector de transportes, portador do bilhete de identidade n.º 3834779, passado pelo arquivo de identificação de Lisboa, residente em São Romão do Coronado.

Américo Augusto Abelhas Rodrigues, controlador de circulação, portador do bilhete de identidade

n.º 7382658, passado pelo arquivo de identificação de Lisboa, residente em São Romão do Coronado. António Manuel Pires Duarte, operador de revisão e venda, portador do bilhete de identidade n.º 2321241, passado pelo arquivo de identificação de Santarém, residente em Barquinha.

Fernando da Silva Rasteiro, operador de revisão e venda, portador do bilhete de identidade n.º 4128889, passado pelo arquivo de identificação de Coimbra, residente em Pereira.

João Fernando Afonso Fernandes, operador de venda e controlo, portador do bilhete de identidade n.º 3676801, passado pelo arquivo de identificação do Porto, residente no Porto.

João Manuel Marfins Ribeiro, operador de revisão e venda, portador do bilhete de identidade n.º 5286252, passado pelo arquivo de identificação de Lisboa, residente em Vialonga.

Jorge Manuel Vasconcelos Neves, controlador de circulação, portador do bilhete de identidade n.º 6609376-7, passado pelo arquivo de identificação de Coimbra, residente em Painça.

José Alfredo Santos Marques, controlador de circulação, portador do bilhete de identidade n.º 7468626-7, passado pelo arquivo de identificação da Guarda, residente em Vilar Formoso.

- José António Moreira Caetano, operador de revisão e venda, portador do bilhete de identidade n.º 9895644, passado pelo arquivo de identificação do Porto, residente em Marco de Canaveses.
- José Manuel Leal Martins Costa, operador de venda e controlo, portador do bilhete de identidade n.º 532155-9, passado pelo arquivo de identificação de Lisboa, residente em Algueirão.
- José Manuel Jesus Simões, operador de venda e controlo, portador do bilhete de identidade n.º 5074445, passado pelo arquivo de identificação de Lisboa, residente no Cacém.
- José Robalo Aniceto, operador de venda e controlo, portador do bilhete de identidade n.º 7824140-5, passado pelo arquivo de identificação de Lisboa, residente em Godigana.
- Natália Manuela Fortuna de Sousa, operadora de venda e controlo, portadora do bilhete de identidade n.º 10432394, passado pelo arquivo de identificação de Lisboa, residente em Gaia.
- Manuel Flores Sabino, assistente de gestão, portador do bilhete de identidade n.º 520782, passado pelo arquivo de identificação de Lisboa, residente no Barreiro,
- Margarida Pereira da Fonseca Silva, escriturária, portadora do bilhete de identidade n.º 833326, passado pelo arquivo de identificação de Lisboa, residente em Caxarias.
- Paulo Jorge Cabanelas Fernandes, inspector de tracção, portador do bilhete de identidade n.º 7369710, passado pelo arquivo de identificação de Lisboa, residente na Atalaia.
- Paulo José Pignattelli de Avillez Nunes Pereira, operador de venda e controlo, portador do bilhete de identidade n.º 7116774, passado pelo arquivo de identificação de Lisboa, residente na Parede.
- Paulo Miguel Neves Marques Saraiva, operador de revisão e venda, portador do bilhete de identidade n.º 10355860, passado pelo arquivo de identificação de Lisboa, residente em Lisboa.
- Rui Gabriel Gonçalves Acácio, inspector de transportes, portador do bilhete de identidade n.º 9567694-5, passado pelo arquivo de identificação de Lisboa, residente em Canelas, Gaia.
- Rui Manuel Realinho Bugia, controlador de circulação, portador do bilhete de identidade n.º 74449244, passado pelo arquivo de identificação de Portalegre, residente em Elvas.
- Victor Sebastião Lousa Lopes, operador de venda e controlo, portador do bilhete de identidade n.º 9640991, passado pelo arquivo de identificação de Aveiro, residente em Aveiro.
- Virgílio Manuel Carreira Oliveira, controlador de circulação, portador do bilhete de identidade n.º 2184475-5, passado pelo arquivo de identificação de Lisboa, residente em Pinhal Novo.
- Carlos Manuel Gomes Coelho, controlador de circulação, portador do bilhete de identidade n.º 9316240, passado pelo arquivo de identificação de Lisboa, residente em Rio Tinto.
- Carlos Manuel Neves Saraiva, operador de revisão e venda, portador do bilhete de identidade n.º 4739228, passado pelo arquivo de identificação de Lisboa, residente na Amadora.
- Aurélio Douradinha Raposo, operador de revisão e venda, portador do bilhete de identidade n.º 6193462, passado pelo arquivo de identificação de Faro, residente em Castro Marim.
- Afonso José de Oliveira Gomes Ribeiro, operador de revisão e venda, portador do bilhete de identidade n.º 5393186-6, passado pelo arquivo de identificação de Lisboa, residente na Tapada das Mercês.
- Manuel António Marinho Paredela, operador de venda e controlo, portador do bilhete de identidade n.º 10170698, passado pelo arquivo de identificação do Porto, residente em Marco de Canaveses.
- Alberto Nascimento Governo, controlador de circulação, portador do bilhete de identidade n.º 7163927-6, passado pelo arquivo de identificação de Leiria, residente em Leiria.
- António Augusto Gonçalves Bessa, chefe de equipa, portador do bilhete de identidade n.º 6585070, passado pelo arquivo de identificação de Lisboa, residente em Aguas Santas.
- Augusto José Antunes Olivença, operador de manobras, portador do bilhete de identidade n.º 8128448-9, passado pelo arquivo de identificação de Lisboa, residente em Mem Martins.
- Benjamim da Costa e Silva, controlador de circulação, portador do bilhete de identidade n.º 1951462, passado pelo arquivo de identificação do Porto, residente em Santo Isidro.
- Deodato Rodrigues Costa, controlador de circulação, portador do bilhete de identidade n.º 3981637, passado pelo arquivo de Vila Real, residente em Peso da Régua.
- Diamantino Marques Calisto, operador de manobras, portador do bilhete de identidade n.º 4573970, passado pelo arquivo de identificação de Santarém, residente em Barquinha.
- Fernando dos Santos Silva, operador de circulação, portador do bilhete de identidade n.º 6596630, passado pelo arquivo de identificação da Guarda, residente na Guarda.
- Joaquim Miranda Magalhães, operador de revisão e venda, portador do bilhete de identidade n.º 3679060, passado pelo arquivo de identificação do Porto, residente em Penafiel.
- Maria Avelino Fonseca Dias, operadora de venda e controlo, portadora do bilhete de identidade n.º 2058685, passado pelo arquivo de identificação de Lisboa, residente em Lagos.
- Joaquim da Rosa Péguinho Milheiros, controlador de circulação, portador do bilhete de identidade n.º 10456592, passado pelo arquivo de identificação de Portalegre, residente em Ponte Sor.
- Joaquim Jorge Fernandes Marques, operador de circulação, portador do bilhete de identidade n.º 7755312, passado pelo arquivo de identificação de Santarém, residente no Entroncamento.
- Maria Madalena Norte Antunes Coelho, assistente comercial, portadora do bilhete de identidade n.º 10349705, passado pelo arquivo de identificação de Lisboa, residente em Lagos.



Sónia Cristina Lopes de Bastos, assistente comercial, portadora do bilhete de identidade n.º 10820189, passado pelo arquivo de identificação de Lisboa, residente no Algueirão.

Luís Miguel Palma Barreira, operador de revisão e venda, portador do bilhete de identidade n.º 9533561, passado pelo arquivo de identificação de Lisboa, residente em Faro.

Manuel João Cardoso Cortes, operador de revisão e venda, portador do bilhete de identidade n.º 5632786, passado pelo arquivo de identificação de Lisboa, residente no Pinhal Novo.

Manuel Jorge da Silva Sousa, operador de apoio, portador do bilhete de identidade n.º 5318814, passado pelo arquivo de identificação de Santarém, residente na Barroca.

Mário Nunes Gonçalves, operador de manobras, portador do bilhete de identidade n.º 746939, passado pelo arquivo de identificação de Lisboa, residente em Roubã.

Leonel Abrantes de Sousa, assistente comercial, portador do bilhete de identidade n.º 10056061, passado pelo arquivo de identificação da Guarda, residente no Carregado.

Fernando Manuel Vicente Fernandes, controlador de circulação, portador do bilhete de identidade n.º 5381085-6, passado pelo arquivo de identificação de Santarém, residente no Entroncamento.

João José Lopes Carmona Afonso, controlador de circulação, portador do bilhete de identidade n.º 4440975-3, passado pelo arquivo de identificação de Lisboa, residente nas Mercês.

Otilia da Silva Santos, operadora de venda e controlo, portadora do bilhete de identidade n.º 5432143, passado pelo arquivo de identificação de Lisboa, residente em Pinhal Novo.

Jorge Amarantes Pereira, controlador de circulação, portador do bilhete de identidade n.º 3306319, passado pelo arquivo de identificação de Lisboa, residente em Aguda.

Hernâni Gonçalves Gomes, operador de manobras, portador do bilhete de identidade n.º 593213, passado pelo arquivo de identificação da Guarda, residente em Vilar Formoso.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de Março de 2005, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 28 de Fevereiro de 2005.

#### **Assoc. Sindical dos Oficiais dos Registos e do Notariado — ASOR — Eleição em 27 de Novembro de 2004.**

Alteração à composição do conselho directivo eleito em 6 de Março de 2004 para o mandato 2004-2007, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de Junho de 2004.

#### **Conselho directivo**

Presidente — Paulo Manuel Morais e Silva, divorciado, Rua de Vitorino Nemésio, 307, 1.º, F, Urbanização dos Maninhos, 4470-000 Vermoim.

Vice-presidentes:

Manuel Joaquim Fernandes Ferreira, casado, Rua da Fonte de Santa Rita, 7, 2500-298 Caldas da Rainha.

João Fernandes Barros, casado, Avenida de Espanha, lote 34, 6.º, esquerdo, 6000-078 Castelo Branco.

Tesoureira — Ana Cristina Carrasquinho Carvalho Maduro Branco, casada, Urbanização da Fonte dos Corações, lote 17-B, Gaeiras, 2510-749 Óbidos.

Secretário — António Aparício Sardinha, casado, Rua de Coimbra, 2-C, 2.º, esquerdo, 2300-000 Tomar.

Vogais:

Maria Manuela da Silva Fernandes, divorciada, Rua de Fernando Pessoa, 30, 1.º, esquerdo, 4420-245 São Cosme, Gondomar.

Sandra Marise da Silva Pereira, solteira, Rua do Conselheiro Veloso da Cruz, 865, 8.º, esquerdo, 4400-000 Vila Nova de Gaia.

Maria Isaura Coelho, divorciada, Urbanização dos Altos, lote 199, 4.º, esquerdo, Vermoim, 4470-000 Maia.

Maria da Graça Pinheiro Carreira Calado, solteira, Estrada da Estação, Edifício Belavista, bloco-A, 1.º, F, Corredouro, 2480-200 Porto Mós.

Diana Reis Morgado, casada, Rua de José Luciano de Castro, 28, 2.º, direito, 3800-000 Aveiro.

Paula Cristina Pereira N. da Silva, casada, Rua da Igreja, Reguengo, Vale Maior, 3850-000 Albergaria-a-Velha.

Mário de Jesus Queijo dos Santos, casado, Rua de João Arias, 8800-000 Távira.

Henriquete Isabel Maurício Montenegro Magalhães, casada, Rua da Paz, casa 5, Sobreiro, 3850-000 Albergaria-a-Velha.

Maria Teresa da Costa Martins Abrantes, divorciada, Rua de Maria Lina Alves Maia, 66, lote C, rés-do-chão, esquerdo, Moreira, 4470-000 Maia.

Dionísia Sousa Levita, casada, Rua de Francisco Sá Carneiro, 55, 3.º, esquerdo, 2520-430 Peniche.

Maria Filomena Lopes Alves Martins, solteira, Rua de Santiago, 22-C, 6000-000 Castelo Branco.

Maria Graciete Marques Dinis, solteira, Rua de Artur Capristano, 27, 1.º, direito, 2500-079 Caldas da Rainha.

Maria das Neves Alves Maia Luís, casada, Urbanização da Quinta da Carapalha, Rua Quatro, lote 88, 3.º, esquerdo, 6000-000 Castelo Branco.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de Março de 2005, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 2 de Março de 2005.

# ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I — ESTATUTOS

### **Assoc. Comercial e Industrial da Figueira da Foz — Alteração**

Alteração, aprovada na assembleia geral de 3 de Dezembro de 2004, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.<sup>a</sup> série, n.º 11, de 19 de Março de 1997.

#### **CAPÍTULO I**

#### **Denominação, duração, sede, âmbito e objecto**

##### **Artigo 1.º**

A Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz (ACIFF), fundada em 26 de Maio de 1835, é uma associação empresarial sem fins lucrativos e de duração ilimitada que se rege pelas leis que lhe são aplicáveis e pelos presentes estatutos.

##### **Artigo 2.º**

1 — A Associação tem a sua sede na cidade da Figueira da Foz, no Largo do Professor Vítor Guerra, 4 (antigo Largo do Paço), e abrange toda a área dos concelhos que constituem o Baixo Mondego, designadamente Figueira da Foz, Montemor-o-Velho, Cantanhede, Mira, Coimbra, Soure, Condeixa-a-Nova e Penacova.

2 — A Associação poderá criar delegações, filiais ou outro tipo de representação em qualquer ponto do território nacional ou no estrangeiro, sempre que o julgue conveniente para a prossecução dos seus fins.

##### **Artigo 3.º**

1 — A Associação tem por objectivos e fins:

- a) A defesa dos legítimos interesses e direitos de todos empresários associados, contribuindo para o prestígio e a dignificação da sua actividade;
- b) Promover o desenvolvimento do comércio, indústria e serviços, contribuindo de forma harmoniosa e integrada para o desenvolvimento económico e social da sua área de actuação;
- c) Promover um espírito de solidariedade e apoio recíproco entre os seus associados, com vista à manutenção de um clima de progresso do País e de uma justa paz social;

- d) Fomentar e divulgar a discussão de temas sócio-económicos, nomeadamente através da publicação de um boletim periódico onde se faça uma circunstancial análise da vida económica e associativa;
- e) Criar grupos de trabalho que, numa perspectiva associativa, se proponham abordar matérias das áreas da técnica, da economia, da actividade empresarial e associativa ou outras que lhe sejam afins;
- f) Assegurar as relações da Associação com as suas congéneres nacionais ou estrangeiras e, em particular, a colaboração com as associações empresariais existentes na sua área de actuação;
- g) Celebrar protocolos de colaboração com outras entidades;
- h) Prestar serviços aos seus associados, podendo criar secções para esse efeito;
- i) Proporcionar aos sócios, por si ou por intermédio de outras entidades, condições indispensáveis ao regular exercício do comércio, da indústria e dos serviços, defendendo-os de tudo o que possa lesar o bom nome e o desenvolvimento das suas actividades;
- j) Organizar e apoiar o desenvolvimento de obras sociais, culturais e recreativas, em benefício dos seus sócios;
- k) Colaborar com a Administração Pública na definição das coordenadas da política sócio-económica, em matéria de relações de trabalho, segurança social, envolvimento regional, crédito, investimento, comércio externo, fiscalidade e em qualquer outro assunto para que a sua colaboração seja solicitada;
- l) Fomentar o associativismo, intensificando a colaboração recíproca entre as empresas e a Associação e incentivando a participação activa na vida associativa;
- m) Estudar e propor soluções dos problemas que se refiram aos horários de trabalho e de actividade;
- n) Promover a criação de uma biblioteca para uso dos sócios, onde se encontre especialmente documentação profissional e sobre a legislação referente às actividades que exerçam;
- o) Para a prossecução dos objectivos enunciados neste artigo, serão, na medida do possível, criados e mantidos os serviços específicos mais adequados.

2 — A Associação pode participar noutras associações, outras entidades sem fins lucrativos e em socie-

dades, seja qual for o seu objecto, desde que a participação em causa se inscreva na prossecução dos objectivos e fins estabelecidos no número anterior.

## CAPÍTULO II

### Dos sócios

#### Artigo 4.º

1 — Poderão fazer parte desta Associação quaisquer empresários que pretendam através dela prosseguir os objectivos previstos nos presentes estatutos.

§ 1.º São consideradas empresários, para o efeito destes estatutos, todas pessoas jurídicas, em nome individual ou colectivo, que exerçam actividades económicas, designadamente as agrícolas, de pesca, industriais, comerciais ou de serviços, podendo exercer mais de uma das referidas actividades, desde que devidamente constituídas e sediadas.

2 — A Associação terá três categorias de sócios:

- a) Efectivos;
- b) De mérito;
- c) Honorários.

§ 1.º Podem inscrever-se como sócios efectivos todos os empresários nos termos do n.º 1 do presente artigo.

§ 2.º As sociedades são obrigadas a comunicar à direcção da Associação a identidade dos seus representantes legais e restantes membros.

3 — Podem ser sócios de mérito, por proposta e decisão da direcção, as individualidades ou entidades que se tenham destacado na defesa dos interesses da colectividade, da região ou do País bem como aqueles que justifiquem tal estatuto associativo por via da sua reputação e prestígio.

4 — São sócios honorários todas as pessoas, empresas ou entidades que tenham prestado relevantes serviços à Associação bem como entidades de vulto a quem a direcção verifique ser de justiça a sua classificação como tal.

#### Artigo 5.º

1 — São condições de admissão:

- a) Declaração escrita de adesão aos presentes estatutos;
- b) Pagamento de jóia de inscrição e da quotização mensal;
- c) Aprovação pela direcção da Associação.

2 — Das admissões e rejeições poderá haver recurso para a assembleia geral, a interpor pelos interessados ou por qualquer dos associados, tendo o assunto de ser discutido e votado na reunião ordinária da assembleia geral, após a interposição. O recurso apresentado dará lugar à suspensão da deliberação tomada pela direcção.

#### Artigo 6.º

São direitos dos sócios:

- a) Tomar parte nas assembleias gerais;
- b) Participar na constituição e funcionamento dos órgãos sociais ou de quaisquer comissões ou delegações sociais;

- c) Apresentar propostas e formular requerimentos;
- d) Utilizar os serviços criados e a criar, nas condições dos referidos em regulamentos;
- e) Reclamar, perante os órgãos associativos, de actos que considerem lesivos dos interesses dos associados e da Associação;
- f) Examinar o orçamento e a escrita;
- g) Desistir da sua qualidade de sócio, em qualquer momento, desde que apresente por escrito o respectivo pedido com a antecedência mínima de 30 dias.

#### Artigo 7.º

São deveres dos associados:

- a) Aceitar disciplinadamente as resoluções dos órgãos deliberativos da Associação, na parte que lhes diga respeito;
- b) Aceitar e exercer gratuitamente os cargos para que forem eleitos, salvo se, por razões invocadas perante a assembleia geral e por ela aceites, no próprio dia do acto da eleição tiverem apresentado o respectivo pedido de escusa;
- c) Pagar pontualmente as quotas que tenham sido aprovadas em assembleia geral;
- d) Exercer com zelo, dedicação e eficiência os cargos para que forem nomeados, não podendo sem justificação ausentar-se nos compromissos que assumirem;
- e) Comparecer às assembleias gerais e reuniões para que forem convocados;
- f) Prestar colaboração activa e efectiva a todas as iniciativas tendentes a uma correcta prossecução dos estatutos;
- g) Zelar pelos interesses e prestígio da Associação, contribuindo com um correcto exercício da profissão para prestígio e solidariedade da classe empresarial;
- h) Prestar as informações e esclarecimentos e fornecer elementos que lhes forem solicitados para uma eficiente realização dos fins estatutários;
- i) Cumprimento das obrigações legais impostas à Associação, nomeadamente enviar de 1 a 30 de Novembro de cada ano o mapa do quadro de pessoal devidamente preenchido, bem como enviar o mapa do balanço social, de harmonia com o n.º 2 do artigo 42.º da Lei n.º 141/85, de 14 de Novembro; e também,
- j) Comunicar, se sociedade, à Associação as alterações que se verifiquem nas suas gerências e administração.

#### Artigo 8.º

Perdem a qualidade de sócio:

- a) Os que deixarem de exercer a actividade pela qual se inscreveram;
- b) Os que se demitirem;
- c) Aqueles que deixarem de pagar as suas quotas durante um ano;
- d) Aqueles que praticarem actos contrários aos objectivos da Associação ou que sejam susceptíveis de afectar a sua actuação ou o seu prestígio;
- e) Aqueles que reiteradamente adoptem prática profissional desprestigiante para a classe ou

fomentem a desagregação do espírito de solidariedade bem como aqueles que violem gravemente os seus deveres fundamentais para com a Associação.

§ único. No caso previsto pela alínea c), poderá a direcção decidir a sua readmissão como associado desde que tenha liquidado o débito das quotas existentes.

### Artigo 9.º

1 — As sanções serão as seguintes:

- a) Advertência;
- b) Suspensão;
- c) Expulsão.

2 — A advertência poderá ser aplicada pela direcção aos sócios que deixem de cumprir voluntariamente as obrigações constantes do artigo 8.º quando da falta não resultem consequências desprestigiantes para a Associação.

3 — A suspensão de direitos por tempo a fixar pela direcção — nunca superior a seis meses — será aplicada ao sócio que deixe de cumprir voluntariamente aqueles mesmos deveres quando dessa falta resultarem consequências desprestigiantes para a Associação ou que provoquem o desmerecimento de confiança ou respeito por parte dos demais associados.

4 — A expulsão será aplicada pela direcção aos sócios que incorram no comportamento previsto na alínea e) do artigo 8.º

5 — Em relação às sanções referidas neste artigo, terão de ser contemplados os seguintes princípios:

- 1.º Nenhuma sanção será aplicada sem prévia comunicação ao sócio do facto que lhe é imputado e sem apreciação da sua defesa, que tem a faculdade de apresentar, por escrito, no prazo de 15 dias após a recepção da nota de culpa;
- 2.º A suspensão com base no teor da alínea b) do artigo 8.º será deliberada pela direcção, sem qualquer possibilidade de recurso;
- 3.º A expulsão será deliberada pela direcção, mas dela cabe recurso para a assembleia geral, desde que o interessado faça o depósito do custo da convocação da mesma importância, que lhe será devolvida se a resolução for revogada.

## CAPÍTULO III

### Da organização interna e seus órgãos

#### Artigo 10.º

1 — Os sócios da Associação serão agrupados de acordo com os sectores de actividade empresarial a que pertencem, abreviadamente designados por sectores, desde que esses sectores sejam considerados suficientemente desenvolvidos e representados na Associação.

2 — Consideram-se sectores, na data de aprovação dos presentes estatutos, os seguintes:

- a) Sector comercial;
- b) Sector industrial;

- c) Sector de serviços;
- d) Sector do turismo;
- e) Sector da construção civil e imobiliário.

3 — Qualquer outro sector de actividade empresarial poderá ser constituído por pedido expresso dos respectivos associados, desde que se verifiquem as seguintes condições:

- a) O número de associados do sector não seja inferior a 25;
- b) Solicitem ao presidente da assembleia geral a convocatória de uma assembleia geral extraordinária para a constituição do respectivo sector em petição subscrita por, pelo menos, 10% dos associados, sendo, pelo menos, 25 do sector, e indicando os nomes dos respectivos representantes na direcção, os quais sejam aprovados pela maioria dos sócios presentes na assembleia geral extraordinária convocada para o efeito;
- c) O elenco directivo eleito em assembleia geral contenha representantes do sector que sejam expressamente aprovados pela maioria dos sócios presentes no acto eleitoral.

4 — O sector de actividade terá de reunir em plenário dos seus associados:

- a) A convocatória do presidente da direcção, pelo menos, uma vez por ano;
- b) Obrigatoriamente, até seis meses antes de eleições dos corpos sociais, propondo e pronunciando-se sobre temas para o programa de actividades do elenco directivo seguinte, podendo propor elementos para, genericamente, poderem integrar os corpos sociais ou o conselho consultivo;
- c) A requerimento dirigido ao presidente da direcção de, pelo menos, 25 dos associados que integrem o sector de actividade.

#### Artigo 11.º

São órgãos da Associação a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal, cujo preenchimento, por eleição, se rege pelas normas genéricas seguintes:

- a) A duração de cada mandato é de três anos.
- b) Nenhum associado poderá estar representado em mais de um órgão social nem fazer parte de mais de uma lista candidata.
- c) As listas de candidatura para os órgãos associativos serão apresentadas obrigatoriamente pela direcção, considerando-se esta lista como a lista A, e facultativamente outras por conjunto de associados, tendo estas de ser subscritas pelo número mínimo de dois sócios proponentes no pleno uso dos seus direitos associativos.
- d) As listas de candidatura terão de ser apresentadas até 10 dias antes do acto eleitoral, sendo até esta data enviadas ao presidente da assembleia geral pela secretaria da Associação.
- e) As listas de candidatura conterão obrigatoriamente todos os elementos efectivos e suplentes para os diversos órgãos, constituídas por associados no pleno gozo dos seus direitos, constando do processo de candidatura as respectivas declarações assinadas de aceitação para cada cargo.
- f) A votação é secreta e a contagem dos votos é feita por listas, considerando-se inutilizadas aquelas em que

for cortado o nome de mais de metade dos respectivos elementos.

g) Cada sócio possui a faculdade de, devidamente credenciado, votar e representar um ou dois associados.

h) Consideram-se como não estando no pleno gozo dos seus direitos associativos os sócios que se encontrem a cumprir uma sanção de suspensão ou que se encontrem em débito para com a Associação por motivo de não pagamento atempado de quotas, não podendo exercer o seu direito de voto.

Entende-se por «pagamento atempado» o pagamento das quotas referentes até 90 dias antes da data da assembleia geral efectuado até 4 dias antes deste acto.

Até três dias antes das assembleias gerais a secretaria da Associação afixará a lista dos sócios que poderão exercer o seu direito de voto, cabendo recurso até vinte e quatro horas antes, em caso de não concordância do sócio, para o presidente da assembleia geral.

i) Em todas as assembleias gerais, cada sócio tem direito ao número de votos correspondentes ao número de trabalhadores ao seu serviço, nos termos previstos do artigo 516.º do Código de Trabalho, de acordo com o seguinte critério:

Um trabalhador — um voto;  
De 2 a 10 trabalhadores — dois votos;  
De 11 a 49 trabalhadores — três votos;  
De 50 a 199 trabalhadores — quatro votos;  
200 ou mais trabalhadores — cinco votos.

j) Para os efeitos da alínea anterior, são contados como trabalhadores os empresários em nome individual bem como os gerentes, directores e administradores das pessoas colectivas.

k) Os órgãos associativos, no todo ou em parte, podem ser destituídos em qualquer tempo, por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito, a qual imediatamente designará o sócio ou sócios que interinamente substituirão os destituídos, até à realização de novas eleições, as quais se processarão no lapso de 90 dias.

l) Nenhum membro dos órgãos sociais será remunerado, tendo, no entanto, direito ao reembolso das despesas que efectuar, quando em serviço de representação da Associação.

m) Na eventualidade de impedimento definitivo do titular de um cargo social, assumirá as suas funções um dos suplentes, que exercerá o cargo até findar o mandato em curso.

n) A eleição é sempre de pessoa singular em representação do associado, a qual após a eleição não pode, a qualquer título, ser substituída ou limitada no cumprimento do seu mandato.

## Artigo 12.º

1 — São atribuições da assembleia geral:

- a) Eleger a respectiva mesa, a direcção e o conselho fiscal;
- b) Revogar ou alterar os estatutos;
- c) Deliberar sobre a aprovação do orçamento, relatório e contas do respectivo exercício;
- d) Apreciar, como única instância, os recursos interpostos da aplicação de sanções previstas nos presentes estatutos;
- e) Autorizar que, pela Associação, sejam demandados judicialmente os titulares de cargos asso-

ciativos por factos praticados no exercício das suas funções;

- f) Deliberar sobre a proposta da direcção acerca do montante de quotas e jóias;
- g) Deliberar sobre a alienação ou oneração dos imóveis da Associação;
- h) Decidir sobre a dissolução da Associação e forma de liquidação do seu património;
- i) Deliberar sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos e de interesse para os sócios.

2 — A assembleia geral será dirigida pela mesa da assembleia geral, a qual será constituída por:

- a) Um presidente;
- b) Um vice-presidente;
- c) Dois secretários;
- d) Um vogal.

## Artigo 13.º

São atribuições da presidência da mesa da assembleia geral:

- a) Convocar a assembleia geral;
- b) Verificar a situação de regularidade das candidaturas aos cargos sociais;
- c) Dar posse aos órgãos sociais;
- d) Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral;
- e) Rubricar e assinar o livro de actas da assembleia geral;
- f) Remeter a identificação dos membros da direcção bem como cópia da acta da assembleia que os elegeu ao ministério responsável pela área laboral no prazo de 10 dias após a eleição, para publicação imediata no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## Artigo 14.º

No funcionamento da assembleia geral serão observadas as seguintes regras:

a) A convocação será feita por meio de publicação em, pelo menos, um ou dois jornais mais lidos na área da jurisdição da Associação, com a antecedência mínima de 20 dias, devendo na convocatória ser consignado o local, o dia, a hora e a ordem de trabalhos.

Este prazo é reduzido para 10 dias no caso das assembleias gerais extraordinárias que não envolvam eleição ou destituição de membros de órgãos sociais.

Além desta publicação, a convocatória terá de ser publicada até cinco dias antes da sua realização, no boletim da ACIFF anterior à sua realização ou, nesta impossibilidade, através de comunicação escrita ao associado.

b) Não serão consideradas deliberações que não constem da ordem de trabalhos.

c) A assembleia geral só poderá funcionar à hora marcada com a presença da maioria dos sócios e, meia hora depois, com qualquer número. Tratando-se de uma reunião extraordinária, deverá estar presente a maioria dos requerentes, sem o que não poderá funcionar.

d) Os associados impedidos de comparecer a qualquer reunião da assembleia geral poderão delegar noutro sócio a sua representação, por meio de carta dirigida ao presidente da mesa, não podendo, porém, nenhum associado ser portador de mais de duas representações.

e) As deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria absoluta de votos dos sócios presentes.

f) A assembleia geral reunirá ordinariamente até ao fim de Março de cada ano para apreciar e votar o relatório de contas da gerência do último exercício e, de três em três anos, para a realização de eleições.

g) Extraordinariamente, poderá reunir sempre que os sócios, em número não inferior a 10% do seu total, por requerimento dirigido ao presidente da mesa, o solicitem e ainda quando a direcção ou conselho fiscal o peça, mencionando o assunto a tratar.

h) Nas assembleias gerais eleitorais, quando haja pluralidade de listas concorrentes, o presidente da mesa convidará sempre, para fiscalizar e escrutinar, um representante de cada lista.

i) No impedimento do presidente da mesa e do vice-presidente, a assembleia geral poderá ser convocada pela direcção e da própria assembleia será eleito um presidente.

#### Artigo 15.º

1 — A direcção é composta por um presidente e oito vice-presidentes, dos quais um poderá ser designado vice-presidente-adjunto, que constituem a comissão executiva. A direcção terá ainda 10 vogais, estando 2 vogais em representação de cada um dos sectores de actividade empresarial da ACIFF.

2 — A direcção é o órgão social encarregue da representação e gerência da Associação.

3 — Compete à direcção dirigir e fomentar toda a actividade da Associação, gerir o seu património e serviços, elaborar regulamentos e nomear membros ou comissões para auxiliarem nas suas funções.

4 — Para a prossecução dos seus fins, a direcção reunirá, em plenário, por marcação do presidente, mas as reuniões não poderão ter uma periodicidade superior a três meses.

5 — De todas as reuniões será elaborada acta, que, depois de aprovada, será assinada pelos presentes.

6 — O presidente da direcção deverá ser um elemento que deve actuar de forma independente, sendo o garante da coesão interna da direcção e tendo prioritariamente como objectivo os interesses globais da Associação.

7 — Os vice-presidentes pertencerão a cada um dos sectores com representação na Associação, cabendo aos eleitos para cada um dos sectores de actividade a respectiva representatividade sectorial e a responsabilidade do tratamento e acompanhamento dos assuntos que o presidente da direcção neles delegue ou, nos mesmo termos, o acompanhamento de pelouros ou actividades gerais da Associação, como a tesouraria e o secretariado.

8 — Os vogais pertencerão também a cada um dos sectores representados na Associação.

9 — As listas concorrentes deverão incluir sete membros suplentes, sendo um por cada sector de actividade e dois suplentes dos membros da comissão executiva da direcção não eleitos para os sectores, os quais preencherão as respectivas vacaturas.

#### Artigo 16.º

As principais competências da direcção são as seguintes:

- a) Representar e gerir a Associação de harmonia com as disposições estatutárias;
- b) Praticar os actos necessários à prossecução dos fins da Associação, gerir os seus bens e organizar o funcionamento dos seus serviços, nomeando e exonerando o respectivo pessoal;
- c) Dar execução às disposições legais e estatutárias bem como às da assembleia geral;
- d) Propor à assembleia geral os montantes das jóias e das quotas;
- e) Elaborar o orçamento, relatório anual e contas da gerência, submetendo-os à aprovação da assembleia geral;
- f) Deferir ou indeferir os pedidos de admissão de sócios e aplicar as sanções previstas nos estatutos;
- g) Deliberar sobre a integração da Associação em uniões, federações e confederações de fins comuns e submetê-las à votação do conselho fiscal;
- h) Criar delegações ou representações da Associação noutras regiões;
- i) Estabelecer, sob propostas dos representantes sectoriais, os limites a que hão-de obedecer os acordos para as convenções colectivas de trabalho;
- j) Praticar tudo o que for julgado conveniente para a prossecução dos fins estatutários;
- k) Adquirir imóveis e participar em associações e sociedades que se inscrevam dentro dos objectivos e fins da Associação;
- l) Contrair empréstimos correntes, com o acordo expresso do conselho fiscal;
- m) Designar representantes da Associação para órgãos de pessoas colectivas de que esta faça parte.

#### Artigo 17.º

1 — Os membros da direcção são solidariamente responsáveis pelos bens sociais e, com os membros do conselho fiscal, pelas contas e existência dos respectivos saldos.

2 — Compete especialmente ao presidente da direcção:

- a) Coordenar a actividade da direcção e convocar as respectivas reuniões;
- b) Representar a Associação e a direcção em quaisquer actos públicos, actividades e comunicação social;
- c) Resolver os assuntos de carácter urgente, que serão presentes na primeira reunião da comissão executiva da direcção ou do plenário da direcção para ratificação;
- d) Designar o vice-presidente-adjunto ou o vice-presidente que o substituirá nas suas ausências e impedimentos;
- e) Delegar nos vice-presidentes o tratamento dos temas sectoriais que a comissão executiva entenda não serem da sua própria competência exclusiva;
- f) Dirigir toda a actividade executiva da Associação, dentro dos limites dos presentes estatutos

e do regulamento da direcção, que ela própria elabore em plenário da direcção;

- g) Exercer o voto de qualidade e os demais poderes estabelecidos nos estatutos e regulamentos.

3 — Compete aos vice-presidentes da direcção:

- a) Representar a Associação em quaisquer actos públicos e actividades, designadamente do respectivo sector ou pelouro, para que tenham sido eleitos ou designados pelo presidente;
- b) Dirigir a actividade executiva dos assuntos do referido sector ou pelouro, para que foram eleitos ou lhe forem delegados pelo presidente da direcção, dentro dos limites dos presentes estatutos e do regulamento da direcção, no que será assistido pelos vogais do mesmo sector;
- c) Substituir, sempre que designado, o presidente da direcção nas suas ausências e impedimentos.

4 — Compete aos vice-presidentes secretários, especificamente, proceder à gestão corrente dos pelouros ou serviços e elaborar os relatórios e actas das reuniões da direcção.

5 — Compete ao vice-presidente tesoureiro, especificamente, dirigir e fiscalizar toda a actividade contabilística e financeira da Associação, a preparação das contas anuais para aprovação e a guarda de dinheiros e valores.

6 — Aos vogais compete participar em todas as actividades sectoriais que sejam delegadas nos representantes do sector, apoiando e secretariando a respectiva actividade.

#### Artigo 18.º

1 — A comissão executiva exercerá as competências correntes da direcção da ACIFF.

2 — A comissão executiva reúne ordinariamente com periodicidade mensal e extraordinariamente por convocação do seu presidente.

3 — Nas reuniões da comissão executiva poderão participar quaisquer outros membros da direcção.

4 — Compete à comissão executiva deliberar sobre quando se verifica o impedimento de algum ou alguns dos membros da direcção, para efeitos de substituição temporária ou definitiva.

5 — De todas as reuniões será elaborada acta, que, depois de aprovada, será assinada pelos presentes.

#### Artigo 19.º

Para obrigar a Associação deverão ser contempladas as seguintes normas:

1) Para obrigar a Associação em termos financeiros serão necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da comissão executiva da direcção, devendo uma delas ser a do vice-presidente tesoureiro.

2) Para outro tipo de actos é bastante a intervenção do presidente da direcção ou, em seu nome, qualquer outro dos vice-presidentes.

3) Para actos de mero expediente podem ser atribuídos poderes a funcionários qualificados.

4) A direcção pode constituir mandatários, devendo para tal fixar com precisão o âmbito dos poderes conferidos.

#### Artigo 20.º

1 — Em caso de vacatura de um lugar na direcção por impedimento temporário ou definitivo, ou por renúncia do seu titular, será chamado a integrar aquele órgão um elemento suplente, reorganizando-se funcionalmente a direcção pela forma constante dos números seguintes.

2 — Em caso de impedimento definitivo do presidente, este será substituído pelo vice-presidente eleito em reunião do plenário da direcção, expressamente convocado para o efeito, no prazo de 30 dias após a tomada de conhecimento da vacatura do cargo, sendo esta deliberação da direcção submetida à ratificação da primeira assembleia geral ordinária que se verificar.

3 — No impedimento definitivo de um vice-presidente eleito para um sector, compete ao presidente designar de entre os respectivos vogais e suplente, após audição para o efeito destes membros, o seu substituto.

Identicamente o presidente designará, de entre os suplentes respectivos, o que preencherá a vacatura de um dos vice-presidentes não eleitos para os sectores de actividade empresarial, após audição da comissão executiva da direcção.

4 — As designações do presidente, previstas no número anterior, serão objecto de ratificação na primeira reunião do plenário da direcção que posteriormente se realizar.

#### Artigo 21.º

1 — O conselho consultivo é o órgão de consulta da direcção, sendo a sua constituição proposta pela comissão executiva e aprovada em plenário da direcção.

2 — O conselho consultivo será composto por:

- a) Todos os membros, efectivos e suplentes, pertencentes aos órgãos sociais da Associação e os ex-presidentes da direcção;
- b) Até 20 membros, de entre os sócios da Associação, representativos dos sectores de actividade com sócios na Associação;
- c) Individualidades da região, detentoras de reconhecido prestígio e mérito, pertencentes a sectores diversificados da actividade económica, do conhecimento ou de intervenção social.

3 — Compete ao conselho consultivo, a solicitação da direcção:

- a) Pronunciar-se sobre os grandes problemas que se deparam à actividade empresarial, à economia regional e nacional, à sociedade portuguesa e à actividade dos sócios da Associação, em particular;
- b) Pronunciar-se sobre as actividades da Associação;
- c) Dar parecer sobre as questões que envolvam o funcionamento e os interesses da Associação.

4 — Os pareceres do conselho consultivo não têm carácter vinculativo.

## Artigo 22.º

O conselho fiscal é composto por:

- a) Um presidente;
- b) Um vice-presidente;
- c) Um secretário;
- d) Dois vogais;
- e) Dois suplentes.

## Artigo 23.º

Compete ao conselho fiscal:

- a) Discutir e votar os orçamentos ordinários e suplementares;
- b) Examinar os livros de escrita, conferir a caixa e fiscalizar todos os actos de administração;
- 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 outras taxas de utilização de serviços da Associação;
- e) Dar parecer sobre a integração da Associação em uniões, federações e confederações com fins idênticos;
- f) Dar parecer sobre aquisições e alienações de bens imóveis assim como sobre participações em associações e sociedades;
- g) Dar parecer obrigatório sobre empréstimos a contrair;
- h) Pedir a convocação da assembleia geral, em reunião extraordinária, quando a julgue necessária;
- i) Exercer todas as funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos e regulamentos da Associação.

## Artigo 24.º

Compete ao presidente do conselho fiscal:

- a) Convocar e presidir a reuniões do conselho fiscal;
- b) Rubricar e assinar o livro de actas;
- c) Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos e regulamentos da Associação.

## Artigo 25.º

1 — O conselho fiscal reúne ordinariamente uma vez em cada trimestre e extraordinariamente a convocação do seu presidente ou da maioria dos seus membros ou ainda a pedido da direcção.

2 — As deliberações do conselho fiscal serão tomadas por maioria dos seus membros, cabendo ao presidente voto de qualidade.

## CAPÍTULO IV

### Dos sectores e sua organização

## Artigo 26.º

Nos termos do artigo 10.º, os sócios da Associação ficarão divididos nos seguintes sectores, ou outros que, nos termos estatutários, venham a ser criados:

- 1) Comércio;
- 2) Indústria;
- 3) Serviços;
- 4) Turismo;
- 5) Construção civil e imobiliária.

## Artigo 27.º

1 — A cada um dos sectores corresponderá uma sub-direcção sectorial, constituída pelo vice-presidente e os vogais que representam esse sector na direcção.

2 — O vice-presidente do sector dirigirá as reuniões da subdirecção, que devem efectuar-se, pelo menos mensalmente, em datas não coincidentes com as reuniões mensais da comissão executiva.

3 — Um dos vogais do sector secretariará as reuniões da subdirecção correspondente.

4 — As reuniões gerais dos sócios de cada sector de actividade serão convocadas e presididas pelo presidente da direcção.

## Artigo 28.º

1 — Para tratamento de assuntos específicos ou de âmbito subsectorial, pode a direcção ou as subdirecções, com o acordo da direcção, promover a formação de comissões e ou grupos de trabalho, cujo funcionamento enquadrarão e seguirão directamente, onde participarão associados do sector para tal expressamente convidados.

2 — As comissões e os grupos de trabalho em exercício devem apresentar à direcção, através das respectivas subdirecções, um relatório das suas actividades, sempre que elas sejam consideradas concluídas, ou um relatório anual, em Dezembro, quando a sua actividade tiver continuidade.

3 — Todas as comissões e grupos de trabalho são considerados dissolvidos quando terminar o período de mandato da direcção e ou subdirecções.

## CAPÍTULO V

### Departamentos

## Artigo 29.º

Por deliberação da direcção poderão ser formados departamentos vários, os quais visarão fins específicos e constituirão centros de custo próprios na contabilidade da Associação.

## CAPÍTULO VI

### Regime financeiro

## Artigo 30.º

Constituem receitas da Associação:

- a) O produto das jóias e quotas pagas pelos associados;
- b) Os juros diversos e quaisquer aplicações financeiras;
- c) Taxas pagas pelos associados, em função dos serviços prestados;
- d) Quaisquer outros benefícios, donativos, contribuições ou remunerações permitidos por lei.

## Artigo 31.º

O ano social coincide com o ano civil.



## CAPÍTULO VII

### Disposições gerais e transitórias

#### Artigo 32.º

Os presentes estatutos poderão ser alterados por deliberação favorável de três quartos dos associados presentes ou representados na reunião da assembleia geral convocada para o efeito.

§ 1.º A convocação da assembleia geral para o efeito do corpo deste artigo deverá ser feita com a antecedência de 10 dias.

§ 2.º A assembleia não poderá deliberar, em primeira convocação, sem presença de metade, pelo menos, dos seus associados.

§ 3.º Não existindo quórum na primeira assembleia, esta deliberará no prazo de oito dias, em segunda convocação.

#### Artigo 33.º

A Associação só poderá ser dissolvida por deliberação tomada pela votação favorável de três quartos de todos os seus associados. A assembleia geral que convocar

a dissolução designa os liquidatários e indicará o destino do património disponível.

#### Artigo 34.º

Os casos omissos e as dúvidas suscitadas pela interpretação dos estatutos é regulamentos serão resolvidos em assembleia geral, ouvida a assessoria jurídica e de acordo com as normas legais aplicáveis.

#### Artigo 35.º

Após a aprovação desta alteração estatutária, manter-se-ão em funções os corpos gerentes existentes à data da sua aprovação, sendo providos os cargos criados com esta alteração em assembleia geral, que deve ser realizada até ao dia 30 de Abril de 2005, para cumprimento do restante mandato da actual direcção.

Registados em 28 de Fevereiro de 2005, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 22/2005, a fl. 44 do livro n.º 2.

## II — DIRECÇÃO

...

## III — CORPOS GERENTES

**Assoc. Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros — ANTROP — Eleição, em 14 de Fevereiro de 2005, para o triénio 2005-2007.**

#### Conselho directivo

Presidente — Eva — Transportes, S. A., representada por Fernando Antunes Rosa, portador do bilhete de identidade n.º 1578798, de 29 de Novembro de 2000.

Vice-presidentes:

TST — Transportes Sul do Tejo, S. A., representada por Luís Manuel Delicado Cabaço Martins, portador do bilhete de identidade n.º 6005222, de 28 de Fevereiro de 2003.

Valpi Bus — Alberto Pinto & Filhos, Transportes Rodoviários, S. A., representada por José Eduardo Sousa Azevedo Caramalho, portador do bilhete de identidade n.º 9910800, de 10 de Março de 2003.

Rodoviária da Beira Litoral, S. A., representada por Dominique Gauthier, portador da *carte*

*nationale d'identité* n.º 030784202427, de 28 de Julho de 2003.

Joaquim Guedes, Filho & Genros, L.<sup>da</sup>, representada por Oswaldo Manuel da Silva Moreno, portador do bilhete de identidade n.º 13460452, de 26 de Novembro de 2002.

Substitutos:

Rodoviária do Tejo, S. A., representada por Orlando Manuel Gonçalves Costa Ferreira, portador do bilhete de identidade n.º 2167990, de 2 de Fevereiro de 1998.

Rodoviária do Alentejo, S. A., representada por José António Curvo de Deus, portador do bilhete de identidade n.º 1118952, de 7 de Março de 2002.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de Março de 2005, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 4 de Março de 2005.

**Assoc. Industrial de Águeda — Eleição, em 29 de Dezembro de 2005, para o triénio 2005-2007**

**Direcção**

Presidente — Almas d'Areosa — Cerâmicas, S. A. — Dr. Ricardo Abrantes.

Vice-presidentes:

PECOL — Fábrica de Parafusos, S. A. — Paulo Coelho.

TORMEL — Tornearia Mecânica, L.<sup>da</sup> — Dr. Óscar Mendes.

AVEDOL — Expositores, Estant. e Art. em Arame, L.<sup>da</sup> — engenheiro Óscar Silva.

Tesoureiro — CICLO-FAPRIL — Comércio e Indústria de Bicicletas, L.<sup>da</sup> — Dr. Nuno Santos.

Secretário — SODISTRIB — Importação e Exportação, L.<sup>da</sup> — Hugo Nogueira.

Vogais:

Luso-Telha — Cerâmica de Telhas e Tijolos de Águeda, L.<sup>da</sup> — Dr.<sup>a</sup> Florbela Costa.

TUPAI — Fábrica de Acessórios Industriais, S. A. — Joaquim Cruz.

FUNDIJACTO — Fundação Injectada de Metais, L.<sup>da</sup> — engenheiro João Tavares.

1.º vogal suplente — FABRINDEX — Fab. Ind. de Expositores, L.<sup>da</sup> — Vítor Gomes.

2.º vogal suplente — Cerâmica Fonte Nova, L.<sup>da</sup> — Dr.<sup>a</sup> Alice Guerra.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 10, de 15 de Março de 2005, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 4 de Março de 2005.

**União das Assoc. Empresariais do Dist. de Santarém — Eleição, em 11 de Dezembro de 2003, para o triénio 2004-2006.**

**Direcção**

Presidente — Associação Empresarial do Concelho de Rio Maior, representada por Ana Cristina Lobato Pinto Fróis Figueiredo e Silva (presidente da direcção), bilhete de identidade n.º 6531773, de 27 de Maio de 1999, por Santarém.

Vice-presidentes:

Associação Empresarial de Ourém-Fátima, representada por Carlos Alberto dos Santos Batista (presidente da direcção), bilhete de identidade n.º 4592794, de 17 de Agosto de 1998, por Santarém.

Associação Comercial e Serviços dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação, representada por José Jorge Pinho Graça Vieira, que quatro dias depois de tomar posse, por novas eleições na Associação, passa o cargo ao eleito presidente da direcção Francisco de Assis Batista, bilhete de identidade n.º 8144851, de 31 de Março de 2000, por Santarém.

Associação de Comerciantes de Coruche e Salvaterra de Magos, representada por Victor Manuel Pereira Rouxinol (presidente da direcção), bilhete de identidade n.º 4684892, de 8 de Setembro de 1997, por Santarém.

Tesoureiro — Associação Empresarial de Torres Novas, Entroncamento, Alcanena e Golegã, representada por António Pinhão Monteiro Nunes (presidente da direcção), bilhete de identidade n.º 175283, de 15 de Junho de 2001, por Santarém.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 10, de 15 de Março de 2005, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 28 de Fevereiro de 2005.

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I — ESTATUTOS

...

### II — IDENTIFICAÇÃO

**Comissão de Trabalhadores da ANA, S. A., Aeroportos de Portugal — Eleição, em 6 de Janeiro de 2005, para o mandato de três anos.**

José António P. F. de Oliveira Vinagre, bilhete de identidade n.º 7670891, emitido em 30 de Dezembro de 2004, Lisboa.

António Luís dos Santos Brito Antunes, bilhete de identidade n.º 1304077, emitido em 8 de Agosto de 2000, Lisboa.

Lourenço Alves da Silva, bilhete de identidade n.º 2872439, emitido em 29 de Julho de 1996, Lisboa.

José António M. de Castro Pacheco, bilhete de identidade n.º 7245984, emitido em 14 de Maio de 2001, Ponta Delgada.

João Manuel Ferrão Teixeira, bilhete de identidade n.º 4577621, emitido em 13 de Outubro de 2003, Faro.  
 Lídia Maria Melo Monteiro, bilhete de identidade n.º 11582141, 15 de Outubro de 2003, Ponta Delgada.  
 Francisco José Oliveira Machado, bilhete de identidade n.º 4597181, 2 de Fevereiro de 1999, Angra do Heroísmo.  
 Luís Ferreira Bento, bilhete de identidade n.º 4884588, 16 de Outubro de 1998, Lisboa.  
 Maria Paula F. L. Arnaut Pombeiro, bilhete de identidade n.º 5191990, 28 de Julho de 2003, Lisboa.  
 José Ramos Mateus, bilhete de identidade n.º 7189685, 12 de Agosto de 1996, Angra do Heroísmo.  
 Nuno Gonçalo Fontes Vaz, bilhete de identidade n.º 11971197, 25 de Outubro de 2002, Lisboa.

Registados em 25 de Fevereiro de 2005, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 18/2005, a fl. 83 do livro n.º 1.

**Comissão de Trabalhadores da SAI Automotive Portugal — Peças Plásticas e Revestimentos para a Indústria Automóvel, S. A. — Eleição, em 6 de Janeiro de 2005, para o mandato de três anos.**

Efectivos:

Daniel Bernardino, portador do bilhete de identidade n.º 9480357.  
 Miguel Oliveira, portador do bilhete de identidade n.º 7065829.  
 Florival Azougado, portador do bilhete de identidade n.º 9946040.  
 Agostinho Silva, portador do bilhete de identidade n.º 10551381.

Susana Vilhena, portadora do bilhete de identidade n.º 9825436.

Suplentes:

Bruno Semeano, portador do bilhete de identidade n.º 10591400.  
 Hernâni Silva, portador do bilhete de identidade n.º 10160902.  
 Paulo Matos, portador do bilhete de identidade n.º 9886623.  
 José Silva, portador do bilhete de identidade n.º 10832354.

Registados em 25 de Fevereiro de 2005, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 19/2005, a fl. 83 do livro n.º 1.

**Comissão de Trabalhadores da Bristol Myers Squibb — Eleição, em 28 de Maio de 2004, para o mandato 2004-2006.**

Horácio João Ribeiro Torres de Azevedo, bilhete de identidade n.º 7801285-6, de 15 de Dezembro de 2000, Lisboa.  
 Arlindo Manuel Sequeira Vicente, bilhete de identidade n.º 6242919-1, de 27 de Março de 2001, Lisboa.  
 Francisco Miguel Ventura Vidigal Gomes, bilhete de identidade n.º 9495747-9, de 28 de Setembro de 2000, Coimbra.  
 António Manuel Ribeiro Pereira, bilhete de identidade n.º 6593548-9, de 28 de Outubro de 2003, Lisboa.

Registados em 2 de Março de 2005, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 2, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 20/2005, a fl. 84 do livro n.º 1.

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

### I — CONVOCATÓRIAS

**Borrachas de Portalegre — Sociedade Unipessoal, L.<sup>da</sup>**

Nos termos do artigo 267.º, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida, recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 23 de Fevereiro de 2005, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde

no trabalho na empresa Borrachas de Portalegre, Sociedade Unipessoal, L.<sup>da</sup>, em Portalegre:

«O SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços, dando cumprimento ao disposto no artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta a Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, irá promover a eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da empresa Borrachas de Portalegre, Sociedade Unipessoal, L.<sup>da</sup>, em Portalegre, cujo acto eleitoral decorrerá no dia 24 de Maio de 2005, nas instalações da empresa.»

