

Boletim do Trabalho e Emprego

2

1.^A SÉRIE

Propriedade: Ministério da Segurança Social e do Trabalho
Edição: Departamento de Estudos, Prospectiva e Planeamento
Centro de Informação e Documentação Económica e Social

Preço lu o
€ 2,96

BOL. TRAB. EMP.	1. ^A SÉRIE	LISBOA	VOL. 70	N.º 2	P. 57-96	15-JANEIRO-2003
-----------------	-----------------------	--------	---------	-------	----------	-----------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho	59
Organizações do trabalho	83
Informação sobre trabalho e emprego

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Pág.

Despachos/portarias:

...

Portarias de regulamentação do trabalho:

...

Portarias de extensão:

- PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Comerciantes do Porto e outras e o CESNORTE — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte e outros 59
- Aviso para PE das alterações dos CCT entre a Assoc. Comercial e Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e entre as mesmas associações patronais e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros 60

Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a Assoc. Comercial de Portimão e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras 60
- CCT entre a AES — Assoc. das Empresas de Segurança e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras 61
- CCT entre a Assoc. Portuguesa de Hospitalização Privada e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial 63
- AE entre a COTACÂMBIOS — Agência de Câmbios, S. A., e o Sind. dos Bancários do Norte e outros 64
- CCT entre a ANIPC — Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Rectificação 82

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

- Sind. Independente da Carreira de Chefes de Polícia — SICCP — Rectificação 83

II — Corpos gerentes:

- SISE — Sind. Independente do Sector Energético 83
- CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal 85
- Feder. Nacional dos Sind. de Trabalhadores Portuários 86
- Sind. dos Trabalhadores de Vestuário, Tinturarias e Lavandarias do Dist. do Porto 86

Associações patronais:

I — Estatutos:

...

II — Corpos gerentes:

- APCOR — Assoc. Portuguesa de Cortiça 87

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

- SIBS — Sociedade Interbancária de Serviços, S. A. 88

II — Identificação:

- A. A. Silva — Imóveis, Comércio e Indústria, S. A. 95

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

...

PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Comerciantes do Porto e outras e o CESNORTE — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte e outros.

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Comerciantes do Porto e outras e o CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte e outros abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional previstos na convenção, ressaltando, embora, os estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, dadas as especificidades de que se revestem, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 36, de 29 de Setembro de 2002, à qual não foi deduzida qualquer oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Ministro da Segurança Social e do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Asso-

ciação dos Comerciantes do Porto e outras e o CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2002, são estendidas, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não representadas pelas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais representadas pelas associações patronais outorgantes que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — As entidades patronais abrangidas pela presente extensão, nos termos do n.º 1, são, à semelhança do âmbito da convenção, no distrito do Porto, as que exercem a actividade económica abrangida pela convenção e, nos restantes distritos, as que exercem a actividade de relojoaria/reparação e comércio de ourivesaria e relojoaria.

3 — A presente portaria não se aplica a estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, quer abrangidos pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES — Federação Portuguesa

dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 33 e 32, de 8 de Setembro de 2000 e de 29 de Agosto de 2001, respectivamente, quer abrangidos pelas portarias de extensão do referido CCT, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 2 e 42, de 15 de Janeiro e de 15 de Novembro de 2001, respectivamente.

4 — Não são objecto da extensão determinada no n.º 1 as cláusulas da convenção que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Agosto de 2002, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas até cinco prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria.

27 de Novembro de 2002. — Pelo Ministro da Segurança Social e do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*, Secretário de Estado do Trabalho.

Aviso para PE das alterações dos CCT entre a Assoc. Comercial e Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e entre as mesmas associações patronais e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros.

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão

das alterações dos contratos colectivos de trabalho mencionados em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 42 e 48, de 15 de Novembro e de 29 de Dezembro de 2002, respectivamente.

A portaria a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará as referidas alterações extensivas na área da sua aplicação:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes;
- c) A PE a emitir não será aplicável a estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, quer abrangidos pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 33 e 32, de 8 de Setembro de 2000 e de 29 de Agosto de 2001, respectivamente, quer abrangidos pelas portarias de extensão do referido CCT, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 2 e 42, de 15 de Janeiro e de 15 de Novembro de 2001, respectivamente.

As tabelas salariais das convenções objecto da portaria a emitir produzirão efeitos desde 1 de Dezembro de 2002.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. Comercial de Portimão e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, todas as empresas que desenvolvam actividade

Cláusula 2.^a

Vigência

1, 2 e 3 — (*Mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.*)

4 — A tabela salarial constante do anexo IV produz efeitos a partir de 1 de Abril de 2002.

CAPÍTULO VI

Cláusula 24.^a

Retribuições certas mínimas

1 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

2 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

3 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

4 — Aos trabalhadores com funções de caixa ou que tenham a seu cargo recebimento de numerário será atribuído um abono mensal de € 11,75, desde que sejam responsáveis pelas falhas.

5 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

6 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

7 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

Cláusula 27.^a

Diuturnidades

1 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

2 — O valor pecuniário de cada diuturnidade é de € 9,23.

3, 4 e 5 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

Cláusula 29.^a

Deslocações

Aos trabalhadores deslocados ao serviço da empresa serão assegurados os seguintes direitos:

a) Pagamento das refeições, alojamentos e transporte necessários, nos seguintes termos:

Diária — € 26;

Alojamento e pequeno-almoço — € 14,50;

Pequeno-almoço — € 1,80;

Almoço, jantar ou ceia — € 8,25, ou pagamento das despesas contra a apresentação de documentos comprovativos;

b) e c) *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

6 e 7 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

ANEXO IV

Quadro de vencimentos

Níveis	Remunerações (em euros)
A	535,19
B	490,94
C	479,62
D	445,62
E	412,71
F	365,24
G	348,01
H	348,01

Níveis	Remunerações (em euros)
I	348,01
J	348,01
L	348,01
M	348,01

Faro, 18 de Junho de 2002.

Pela Associação Comercial de Portimão:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo STRDF — Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 4 de Dezembro de 2002.

Depositado em 6 de Janeiro de 2003, a fl. 1 do livro n.º 10, com o registo n.º 3/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a AES — Assoc. das Empresas de Segurança e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

Cláusula 2.^a

Vigência, renúncia e revisão

1 — A presente convenção vigorará de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2003.

2 — A tabela salarial e outras cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2003, nos termos do anexo III.

Cláusula 27.^a-A

Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores terão direito a um subsídio de alimentação no valor de € 4,86 por cada dia de trabalho prestado, sem prejuízo do disposto no número seguinte da presente cláusula.

2 — Para a categoria de vigilante de transporte de valores este subsídio é de € 5,33 por cada dia de trabalho prestado.

Cláusula 45.^a

Trabalhadores sinistrados

- 1 —
- 2 —
- 3 —

4 — Os vigilantes de transporte de valores têm direito a um seguro de acidentes pessoais, cobrindo o risco profissional e garantindo, em caso de morte ou invalidez total e permanente, um capital de € 51 750, anualmente revisto em função da percentagem de aumento previsto para a tabela salarial do CCT.

ANEXO III

Tabela salarial — 1 de Janeiro de 2003

Níveis	Categorias	Retribuições mínimas (em euros)
0	Director de serviços	1 061,39
I	Analista de sistemas Contabilista/técnico de contas	1 002,92
II	Chefe de serviços Chefe de serviços de vendas	943,93
III	Chefe de divisão Programador de informática	885,44
IV	Chefe de secção Chefe de vendas Secretária de gerência ou de administração	825,41
V	Encarregado de electricista Encarregado de armazém	784,54
VI	Assistente administrativo Secretária de direcção Chefe de brigada/supervisor Vigilante-chefe de TVA	730,71
VII	Técnico de electrónica	699,15
VIII	Oficial electricista de sistemas de alarme Vigilante-chefe/controlador	671,20
IX	Vigilante de transporte de valores	750,06
X	Primeiro-escriturário	665,50
XI	Caixa Operador informático Encarregado de serviços auxiliares Vendedor/consultor de segurança	646,36
XII	Fiel de armazém	611,69
XIII	Empregado de serviços externos Prospector de vendas Recepcionista	601,34
XIV	Segundo-escriturário	593,06
XV	Cobrador	585,30
XVI	Pré-oficial electricista de sistemas de alarme do 2.º ano	575,98
XVII	Terceiro-escriturário	556,84

Níveis	Categorias	Retribuições mínimas (em euros)
XVIII	Telefonista Vigilante Contínuo Porteiro	554,76
XIX	Empacotador Servente ou auxiliar de armazém	499,39
XX	Pré-oficial electricista de sistema de alarme do 1.º ano	486,97
XXI	Estagiário do 2.º ano Trabalhador de limpeza	454,88
XXII	Ajudante de electricista de sistemas de alarme do 2.º ano	441,43
XXIII	Estagiário do 1.º ano	404,17
XXIV	Ajudante de electricista de sistemas de alarme do 1.º ano	374,67
XXV	Paquete Aprendiz de electricista de sistemas de alarme do 2.º período	346,72
XXVI	Aprendiz de electricista de sistemas de alarme do 1.º período	323,46

Notas

1 — Os trabalhadores que desempenhem as funções abaixo indicadas terão os seguintes subsídios em 2003:

Chefe de grupo — € 41,40/mês;
Escalador — € 138,69/mês;
Rondista de distrito — € 102,98/mês;
Vigilante TVA — € 0,59/hora;
Caixa — € 36,17/mês;
Empregado de serviços externos — € 32,55/mês;
Cobrador — € 32,55/mês;
Deslocações:

Almoço ou jantar — € 9,05;
Dormida e pequeno-almoço — € 27,32;
Diária completa — € 45,48.

2 — Durante os anos de 2003, 2004 e 2005 será progressivamente incorporada no vencimento base dos vigilantes TVA a quantia de € 39,65, acrescida, em 2004 e 2005, da percentagem de aumento da tabela salarial que venha a ser acordada para cada ano no CCT.

3 — O subsídio de função dos vigilantes TVA é simultaneamente reduzido anualmente, passando a ser de:

Em 2003 — € 0,59;
Em 2004 — € 0,30;
Em 2005 — 0.

Lisboa, 3 de Dezembro de 2002.

Pela AES — Associação das Empresas de Segurança:

(Assinatura ilegível.)

Pela AESIRF — Associação Nacional das Empresas de Segurança, Roubo e Fogo:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seguintes Sindicatos filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Profissionais de Escritório Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:
(Assinatura ilegível.)

Pelo SINDEL — Sindicato Nacional de Energia:
(Assinatura ilegível.)

Pelo SITEC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:
(Assinatura ilegível.)

Pelo SLEDA — Sindicato Livre dos Trabalhadores de Serviços de Limpeza, Portaria, Vigilância, Manutenção, Domésticos e Afins:
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 3 de Janeiro de 2003.

Depositado em 6 de Janeiro de 2003, a fl. 1 do livro n.º 10, com o n.º 4/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Portuguesa de Hospitalização Privada e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 — A presente convenção obriga, por um lado, as casas de saúde, representadas pela Associação Portuguesa de Hospitalização Privada e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais signatárias.

Cláusula 3.^a

Vigência e revisão

2 — A tabela de remunerações certas mínimas (anexo II) e demais cláusulas com expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Maio de 2002.

Cláusula 77.^a

Revogação de textos

Com a entrada em vigor deste CCT são revogadas as seguintes disposições: n.º 1 da cláusula 1.^a, n.º 2 da cláusula 3.^a e anexo II, «Tabela de remunerações fixas mínimas do CCT», publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2001.

ANEXO II

Tabela de remunerações certas fixas mínimas

Níveis	Categorias	Remunerações (em euros)
15	Director de serviços Chefe de escritório Chefe geral de serviços	744,50
14	Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de serviços	744,00
13	Director de creche	678,00
12	Chefe de secção Encarregado de fogueiro Operador de computador (com mais de 6 anos)	660,50
11	Assistente administrativo II Chefe de cozinha Encarregado Secretário de direcção II	658,50
10	Assistente administrativo I Chefe de equipa Chefe de mesa Operador de computador (até 6 anos) ... Técnico paramédico (com curso): Técnico de análises anátomo-patológicas, técnico de análises clínicas, técnico de cardiologia, técnico de electroencefalografia, técnico de ortóptica, técnico de fisioterapia, técnico de função respiratória, técnico de radiologia, técnico de radioterapia, técnico de termografia. Secretário de direcção I	632,50
9	Caixa Escriturário de 1. ^a Foguetiro de 1. ^a Recepcionista (com mais de 6 anos) Técnico paramédico (sem curso) Técnico de prevenção e segurança	581,00
8	Cozinheiro de 1. ^a Ecónomo Educador de infância Encarregado de rouparia/lavandaria Oficial de 1. ^a Monitor Motorista	547,50
7-A	Ajudante técnico de análises clínicas Assistente de consultório (com mais de 2 anos) Escriturário de 2. ^a Foguetiro de 2. ^a Recepcionista (com mais de 3 anos) Telefonista de 1. ^a classe (com mais de 3 anos)	493,50
	Ajudante técnico de fisioterapia Ama (mais de 9 anos) Cobrador (empregado de serviços externos) Costureiro (com mais de 8 anos) Cozinheiro de 2. ^a Despenseiro (com mais de 5 anos) Empregado de balcão	

Níveis	Categorias	Remunerações (em euros)
7	Empregado de bloco operativo (com mais de 8 anos) Empregado de enfermaria (com mais de 10 anos) Empregado de esterilização (com mais de 8 anos) Empregado de mesa Empregado de roupa/lavandaria (com mais de 8 anos) Encarregado de câmara escura Oficial de 2. ^a Praticante técnico Vigilante com funções pedagógicas Vigilante de doentes	484,00
6	Ama (de 7 a 9 anos) Assistente de consultório (até 2 anos) Costureiro (com mais de 4 anos) Despenseiro (com menos de 5 anos) Escriturário de 3. ^a Fogoeiro de 3. ^a Oficial de 3. ^a Empregado de bloco operativo (com mais de 4 anos) Empregado de enfermaria (de 7 a 9 anos) Empregado de esterilização (com mais de 4 anos) Empregado de roupa/lavandaria (de 6 a 8 anos) Recepcionista (até 2 anos) Telefonista de 2. ^a (até 3 anos) Vigilante (com mais de 2 anos)	414,50
5	Ama (de 4 a 6 anos) Auxiliar hospitalar Chefe de copa Cozinheiro de 3. ^a (ajudante de cozinheiro) Empregado de roupa/lavandaria (de 4 a 6 anos) Empregado de enfermaria (de 4 a 6 anos) Empregado de bloco operativo (com menos de 4 anos) Empregado de esterilização (com mais de 4 anos)	409,50
4	Ama (até 3 anos) Contínuo Copeiro Costureiro (até 4 anos) Empregado de enfermaria (até 3 anos) Empregado de refeitório Empregado de roupa/lavandaria (com menos de 4 anos) Estagiário administrativo Trabalhador de limpeza Vigilante (até 2 anos)	404,00
3	Contínuo (com menos de 21 anos)	361,50
2	Paquete (de 17 anos)	305,00
1	Paquete (de 16 anos)	260,50

Lisboa, 10 de Outubro de 2002.

Pela Associação Portuguesa da Hospitalização Privada:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seus sindicatos filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços.
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança, Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra.
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo.
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.
SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços:
(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 2 de Dezembro de 2002.

Depositado em 6 de Janeiro de 2003, a fl. 1 do livro n.º 10, com o n.º 2/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a COTACÂMBIOS — Agência de Câmbios, S. A., e o Sind. dos Bancários do Norte e outros.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área

O presente acordo de empresa aplica-se em todo o continente e nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira.

Cláusula 2.^a

Âmbito

1 — O presente acordo de empresa é vertical e obriga as empresas que o subscrevem, bem como todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos signatários.

2 — O presente acordo aplica-se igualmente aos trabalhadores que, representados pelos sindicatos signatários, se encontrem na situação de invalidez ou reforma, na parte que lhes for expressamente aplicável.

Cláusula 3.^a

Vigência

1 — O presente acordo colectivo de trabalho entra em vigor, em todo o território português, na data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que o publicar.

2 — Sem prejuízo do estabelecido no n.º 5 desta cláusula, o período de vigência deste acordo colectivo de trabalho é de 24 meses e o da tabela salarial é de 12 meses.

3 — A proposta de revisão, devidamente fundamentada, revestirá a forma escrita, devendo a outra parte responder, também fundamentadamente e por escrito, nos 30 dias imediatos contados da data da sua recepção.

4 — As negociações iniciar-se-ão nos 15 dias seguintes à recepção da resposta à proposta, salvo se as partes acordarem prazo diferente.

5 — A tabela salarial, diuturnidades e demais valores e subsídios previstos nas cláusulas com expressão pecu-

niária deste acordo colectivo de trabalho, com excepção do cálculo das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo, terão eficácia sempre a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

6 — Este acordo mantém-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 4.^a

Enquadramento nos grupos

1 — Os trabalhadores são classificados em dois grupos, consoante as funções que desempenham, de acordo com o anexo I.

2 — A cada uma das funções correspondem os níveis mínimos de retribuição constantes do anexo I.

Cláusula 5.^a

Níveis de retribuição

Os dois grupos referidos na cláusula 4.^a comportam os seguintes níveis de retribuição referidos no anexo II:

Grupo I:

Sem funções específicas — níveis 2 a 10;
Com funções específicas — níveis 5 a 18;

Grupo II — níveis 1 a 8.

Cláusula 6.^a

Exercício de funções de nível superior ao do trabalhador

1 — A nomeação para o exercício de funções específicas, por período superior a 45 dias consecutivos de cuja categoria o nível mínimo seja superior ao do trabalhador, confere ao nomeado o direito de receber a retribuição daquele nível mínimo, durante todo o período que durar o referido exercício.

2 — O exercício, por período superior a 45 dias consecutivos, de funções específicas de cuja categoria o nível seja superior ao do trabalhador dá a este o direito de receber a retribuição daquele nível mínimo durante todo o período que durar o referido exercício.

3 — O exercício de funções, nas condições do número anterior, dá ao trabalhador o direito de, por cada ano completo do mesmo exercício e até atingir o nível correspondente às funções desempenhadas, ser promovido ao nível imediatamente superior àquele de que era titular no início do período anual que é fundamento da respectiva promoção.

4 — Para efeitos do disposto no número anterior, contar-se-á como um ano completo qualquer período de 12 meses seguidos ou integrado por períodos superiores a 30 dias consecutivos, desde que, em qualquer desses períodos, o trabalhador tenha desempenhado a totalidade das funções inerentes ao respectivo posto de trabalho.

5 — Salvo em casos de substituição, o trabalhador que seja designado pelo competente órgão de gestão para exercer funções específicas ou de enquadramento terá direito à respectiva categoria após um ano consecutivo de exercício dessas funções.

SECÇÃO II

Admissão

Cláusula 7.^a

Habilitações mínimas de admissão

As habilitações literárias mínimas de admissão são:

- a) Grupo I — 9.º ano de escolaridade ou habilitações equivalentes;
- b) Grupo II — 6.º ano de escolaridade ou habilitações equivalentes.

Cláusula 8.^a

Idade mínima de admissão

A idade mínima de admissão é de 18 anos.

Cláusula 9.^a

Período experimental

1 — O período experimental máximo na admissão é o fixado na lei, sem prejuízo de, quando a admissão respeite a cargo ou funções que exijam acentuada complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, o período experimental poder ser dilatado até ao máximo de 180 dias, devendo, em qualquer caso, o referido período ser fixado antes da admissão.

2 — Nos casos em que se exija formação profissional inicial para integração profissional, o período experimental a que se refere o número anterior só se conta a partir do termo dessa formação, sem prejuízo de a antiguidade se reportar à data da admissão.

Cláusula 10.^a

Níveis mínimos

Os níveis mínimos de admissão ou de colocação nas funções profissionais são os constantes do anexo II.

Cláusula 11.^a

Determinação da antiguidade

Para todos os efeitos previstos neste acordo, a antiguidade do trabalhador será determinada por todos os anos de serviço prestados na empresa, bem como nas empresas associadas, ou outro expressamente acordado.

SECÇÃO III

Carreira profissional

Cláusula 12.^a

Promoções obrigatórias por antiguidade

Os trabalhadores serão promovidos automaticamente aos níveis imediatamente superiores desde que reúnam as seguintes condições de antiguidade:

1) Grupo I:

- Ao nível 3 — 3 anos completos de serviço;
- Ao nível 4 — 6 anos completos de serviço ou 3 anos no nível 3;
- Ao nível 5 — 9 anos completos de serviço ou 3 anos no nível 4;
- Ao nível 6 — 13 anos completos de serviço ou 4 anos no nível 5;
- Ao nível 7 — 18 anos completos de serviço ou 5 anos no nível 6;
- Ao nível 8 — 23 anos completos de serviço ou 5 anos no nível 7;
- Ao nível 9 — 29 anos completos de serviço ou 6 anos no nível 8;
- Ao nível 10 — 35 anos completos de serviço ou 6 anos no nível 9;

2) Grupo II:

- Ao nível 2 — 3 anos completos de serviço;
- Ao nível 3 — 6 anos completos de serviço ou 3 anos no nível 2;
- Ao nível 4 — 10 anos completos de serviço ou 4 anos no nível 3;
- Ao nível 5 — 15 anos completos de serviço ou 5 anos no nível 4;
- Ao nível 6 — 21 anos completos de serviço ou 6 anos no nível 5;
- Ao nível 7 — 28 anos completos de serviço ou 7 anos no nível 6;
- Ao nível 8 — 35 anos completos de serviço ou 8 anos no nível 7.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 13.^a

Quotização sindical

As empresas procederão à dedução do valor das quotas sindicais nas retribuições efectivas dos trabalhadores e à respectiva entrega ao sindicato em que estes estão inscritos até ao dia 15 do mês seguinte, mediante a recepção de declaração dos trabalhadores autorizando a referida dedução.

Cláusula 14.^a

Mapas ou suportes magnéticos de pessoal e quotização sindical

Até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as empresas devem enviar ao sindicato respectivo ou os mapas de quotização sindical, devidamente preenchidos, ou o suporte magnético, de acordo com os impressos ou desenho do suporte, a solicitar ao mesmo sindicato, com a inclusão de todos os trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 15.^a

Cedência de trabalhadores

Sem prejuízo da mudança definitiva da entidade empregadora, que se verifica nos termos gerais de direito, a mobilidade de trabalhadores para empresas jurídica ou financeiramente associadas ou economicamente interdependentes das empresas outorgantes pode efectuar-se nos termos da lei e mediante acordo escrito do trabalhador por uma das seguintes modalidades:

- a) Cedência temporária sem modificação da entidade empregadora; ou
- b) Transferência reversível com modificação da entidade empregadora.

Cláusula 16.^a

Salvaguarda do estatuto do trabalhador cedido

Na cedência de trabalhadores a que se refere a cláusula anterior, seja qual for a forma que revista, será sempre assegurado um estatuto profissional equivalente àquele que o trabalhador transferido detinha na empresa de origem, sem prejuízo da respectiva antiguidade, retribuição e categoria profissional.

Cláusula 17.^a

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1 — A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho dentro da mesma localidade ou para qualquer localidade do concelho onde reside.

2 — Quando o trabalhador exerça a sua actividade nos concelhos de Coimbra, Lisboa, Porto e Faro pode ser transferido para os concelhos limítrofes do respectivo local de trabalho.

3 — Fora dos casos previstos nos n.ºs 1 e 2, a empresa não pode transferir o trabalhador para localidade diferente da do seu local de trabalho, se essa transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, salvo se a transferência resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

4 — Para os efeitos previstos nos n.ºs 2 e 3, a empresa deve comunicar a transferência com a antecedência mínima de 30 dias.

5 — Quando a transferência resulte de mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização nos termos da lei.

6 — A empresa custeará sempre as despesas directamente impostas pela mudança de residência do trabalhador e das pessoas que com ele coabitem ou estejam a seu cargo, salvo quando a transferência for da iniciativa do trabalhador, ou quando não haja mudança de residência, o acréscimo das despesas impostas pelas deslocações diárias para e do local de trabalho, implicadas pela transferência para outra localidade, no valor correspondente ao custo dos transportes colectivos.

CAPÍTULO IV
Prestação de trabalho

SECÇÃO I
Modo de prestação de trabalho

Cláusula 18.^a

Competência da empresa

1 — Dentro dos limites deste acordo e da lei compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2 — A empresa poderá elaborar regulamentos internos, nos quais constarão normas de organização e disciplina do trabalho, dentro dos limites deste acordo e da lei, e que serão levados ao conhecimento dos trabalhadores.

Cláusula 19.^a

Regime geral da prestação do trabalho

Os trabalhadores ficam sujeitos à prestação de trabalho a tempo inteiro, não prejudicando no entanto os regimes especiais do regime de trabalho previstos na lei e no presente acordo.

Cláusula 20.^a

Contrato de trabalho a termo

1 — São permitidos contratos de trabalho a termo unicamente nos casos previstos na lei.

2 — Uma cópia dos contratos celebrados nos termos do número anterior e suas renovações serão enviadas ao sindicato respectivo nos 15 dias imediatos ao início da prestação do trabalho.

3 — Os contratos celebrados nos termos desta cláusula ficam sujeitos às disposições deste acordo na parte aplicável.

Cláusula 21.^a

Processo individual

1 — A cada trabalhador corresponderá um só processo individual, donde constarão os actos administrativos relativos à nomeação, situação, níveis de retribuição e funções desempenhadas, comissões de serviço e tarefas especiais realizadas, remunerações, licenças, repreensões registadas e outras sanções mais graves e tudo o mais que lhe diga respeito como trabalhador, incluindo títulos académicos e profissionais e méritos a eles inerentes.

2 — O processo do trabalhador pode ser, a todo o momento, consultado pelo próprio ou, mediante autorização deste, pelo seu advogado, ou pelas estruturas representativas dos trabalhadores, dentro dos limites impostos na lei no que se refere à reserva da intimidade da vida privada e familiar.

3 — O direito de consulta previsto no número anterior vigorará mesmo após a cessação do contrato de trabalho.

SECÇÃO II
Duração do trabalho

Cláusula 22.^a

Períodos normais de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal é de quarenta horas.

2 — O período normal de trabalho diário não poderá ultrapassar dez horas.

3 — Sempre que se verifique o limite previsto no número anterior, o trabalhador tem direito ao período de descanso de três dias.

Cláusula 23.^a

Horário de trabalho

1 — Serão estabelecidos horários de trabalho, caso a caso, tendo em atenção as características de cada posto de trabalho, respeitando sempre o limite estabelecido na cláusula 22.^a

2 — Sempre que venha a revelar-se necessário e desde que isso se torne imprescindível ao melhor aproveitamento dos recursos materiais e humanos, poderão ser estabelecidos horários de trabalho por turnos.

Cláusula 24.^a

Intervalos de descanso

1 — O período normal de trabalho diário será interrompido, no mínimo, por um intervalo de uma hora para refeição e descanso.

2 — Os trabalhadores que por motivo imperioso e inadiável de serviço não possam interromper o seu trabalho no período de intervalo estabelecido retomarão o serviço com igual atraso.

3 — Salvo o disposto neste acordo, existirá sempre um intervalo para descanso de trinta minutos por cada período de cinco horas consecutivas, mesmo quando se trate de prolongamento como trabalho suplementar.

Cláusula 25.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;
- b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, quando haja acordo entre a instituição e os trabalhadores.

3 — O trabalho suplementar só pode ser prestado:

- a) Quando a instituição tenha de fazer face a acréscimos ocasionais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores;

- b) Quando se verificarem casos de força maior;
- c) Quando a instituição esteja na iminência de sofrer prejuízos importantes.

4 — A prestação de trabalho suplementar tem de ser prévia e expressamente determinada pela instituição, sob pena de não ser exigível o respectivo pagamento.

5 — A prestação de trabalho suplementar em dias de descanso semanal, em dias feriados e nos casos previstos nas alíneas b) e c) do n.º 3 deverá ser comunicada à Inspeção-Geral do Trabalho no prazo de quarenta e oito horas.

6 — É legítima a recusa, pelos trabalhadores, de prestar trabalho suplementar, sempre que não se verifique os condicionalismos previstos no n.º 3.

7 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa. Consideram-se motivos atendíveis:

- a) Assistência inadiável ao agregado familiar;
- b) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;
- c) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado.

8 — Não estão sujeitas à obrigação estabelecida no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:

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

9 — É proibida a prestação de trabalho suplementar no intervalo para o almoço e descanso.

10 — Recusada injustificadamente a dispensa pela instituição, o trabalhador pode eximir-se a prestar trabalho suplementar.

11 — Nos casos em que seja anulada a realização de trabalho suplementar previamente planeado, a instituição fica obrigada a pagar aos trabalhadores designados para o efeito as horas previstas, independentemente da sua efectiva realização, salvo se forem avisados da anulação até à véspera do dia em que aquele trabalho deveria ter lugar.

Cláusula 26.^a

Limite máximo de horas de trabalho suplementar

1 — Cada trabalhador não poderá prestar mais de cento e sessenta horas de trabalho suplementar por ano e, em cada dia, mais de duas horas.

2 — Não poderá também prestar trabalho suplementar em número de horas superior ao período normal de trabalho, nos dias de descanso semanal e nos feriados, salvo caso de força maior.

3 — A nível global da instituição não poderá ser ultrapassado o total anual de horas de trabalho suplementar

correspondente a 20 % do máximo possível, se todos atingissem o número de horas previsto no n.º 1.

4 — As empresas deverão possuir, no local de trabalho, um livro onde, com o visto de cada trabalhador aposto no início e imediatamente após o seu termo, serão registadas as horas de trabalho suplementar efectuadas, podendo nele o trabalhador apor as anotações que entender.

Cláusula 27.^a

Regime geral de trabalho por turnos

1 — Sempre que venham a revelar-se necessários, poderão ser estabelecidos horários de trabalho por turnos.

2 — O estabelecimento destes horários dependerá de parecer prévio, especial para cada caso, pedido ao sindicato respectivo.

3 — As empresas ficam obrigadas a requerer o parecer previsto no número anterior, acompanhado da declaração de consentimento dos trabalhadores abrangidos, com a antecedência mínima de 10 dias da data da entrada em vigor pretendida.

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

5 — Os trabalhadores só poderão ser mudados de turno após o descanso semanal.

6 — No caso de os trabalhadores terem optado por turnos fixos, não poderão ser obrigados permanecer em turnos de noite para além do período de seis meses.

7 — São motivos atendíveis para não inclusão nos turnos de noite, os seguintes:

- a) Necessidade de prestar assistência inadiável ao respectivo agregado familiar;
- b) Frequência nocturna de estabelecimento de ensino;
- c) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado;
- d) Gravidez.

8 — Os horários por turnos constarão obrigatoriamente de mapas especiais, afixados em local visível do estabelecimento, com a relação actualizada dos trabalhadores abrangidos, função ou serviço que desempenham e localização do serviço.

9 — O regime constante desta cláusula pode aplicar-se em casos de necessidade de abertura de postos de câmbios ou *stands*, por períodos certos e determinados, nomeadamente em épocas e áreas de maior afluxo turístico, feiras e exposições.

Cláusula 28.^a

Trabalho por turnos em estabelecimentos que funcionem 24 horas por dia

1 — Aplica-se ao trabalho por turnos dos trabalhadores colocados nos postos de câmbios que funcionem

vinte e quatro horas por dia o disposto na cláusula 27.^a, com as disposições seguintes:

- a) Cada turno terá a duração máxima de doze horas, com um intervalo no mínimo de uma hora para refeição e descanso após as primeiras cinco horas de trabalho; sempre que a duração do turno seja superior a dez horas o trabalhador terá direito a um intervalo de trinta minutos no segundo período;
- b) Os turnos referidos na alínea anterior serão obrigatoriamente seguidos de quarenta e sete horas e trinta minutos de descanso, não podendo o trabalhador retomar o serviço sem gozar este período de repouso;
- c) Os turnos são rotativos, de modo a garantir que o trabalhador execute alternadamente um turno diurno e outro nocturno e a permitir o funcionamento dos serviços durante vinte e quatro horas diárias, incluindo sábados, domingos e feriados.

2 — O regime constante desta cláusula pode, eventualmente, ser adoptado para o trabalho dos caixas dos postos de câmbios existentes em gares marítimas ou ferroviárias, fronteiras e aeroportos, desde que os condicionalismos de serviço o justifiquem e haja aceitação por parte dos mesmos trabalhadores.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal, feriados e férias

Cláusula 29.^a

Descanso semanal

1 — Salvo o disposto em contrário, nomeadamente prestação de trabalho por turnos, os dias de descanso semanal são o sábado e domingo.

2 — Não é permitido trabalhar em dias de descanso e nos feriados estabelecidos na lei e neste acordo, salvo nas circunstâncias excepcionais nele previstas.

3 — Os trabalhadores que tenham prestado serviço, total ou parcialmente, nos dias de descanso semanal têm direito aos correspondentes dias completos de descanso dentro dos três dias úteis imediatos, sem prejuízo do disposto no n.º 6 da cláusula 31.^a

Cláusula 30.^a

Feriados

1 — Consideram-se feriados obrigatórios os dias seguintes:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;

15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

2 — Além dos feriados obrigatórios serão observados a terça-feira de Entrudo e os feriados municipais.

Cláusula 31.^a

Duração do período de férias

1 — O período anual de férias é de 25 dias úteis, sendo irrenunciável o direito a férias ainda que com o acordo dos trabalhadores.

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

3 — O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente, salvo o disposto no número seguinte.

4 — No ano de admissão e decorrido o período experimental, o trabalhador terá direito a um período de férias de dois dias úteis por cada um dos meses completos de serviço até 31 de Dezembro desse ano, com o limite estabelecido no n.º 1 da presente cláusula, salvo se o mesmo tiver beneficiado já desse direito noutra empresa.

5 — Todos os períodos de descanso compensatório, atribuídos por lei ou por este acordo, poderão ser gozados cumulativamente com as férias previstas nesta cláusula, sob prévia imediata opção do trabalhador.

6 — A mudança do trabalhador para outra empresa não pode prejudicar a atribuição e o gozo dos direitos previstos nesta cláusula, mas também não pode permitir que, durante o ano civil, o número de dias de férias gozadas exceda o montante máximo referido no n.º 1.

Cláusula 32.^a

Acumulação de férias

1 — As férias serão gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos, salvo o disposto no n.º 4 da cláusula 31.^a, e neste acordo, relativamente a interrupções e violação do direito de férias e ainda no número seguinte.

2 — Os trabalhadores poderão, no entanto, acumular no mesmo ano férias vencidas no ano anterior, mediante acordo com a empresa.

Cláusula 33.^a

Férias no ano da cessação do contrato

Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo, incluindo a morte do trabalhador, a empresa pagará a retribuição e o subsídio correspondentes ao período

de férias vencido, se o trabalhador ainda o não tiver gozado, e a retribuição e o subsídio de férias proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação do contrato.

Cláusula 34.^a

Férias seguidas ou interpoladas

1 — As férias deverão ser gozadas sem interrupção.

2 — A empresa e o trabalhador podem, todavia, acordar em que as férias sejam gozadas interpoladamente, desde que, pelo menos, 10 dias sejam gozados sem interrupção.

Cláusula 35.^a

Marcação do período de férias

1 — A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 2 de Maio e 31 de Outubro, salvo nos casos previstos neste acordo.

2 — As férias serão marcadas segundo um plano que assegure o funcionamento dos serviços.

3 — A marcação do período de férias deve ser feita por acordo entre os trabalhadores do mesmo local de trabalho e a empresa.

4 — Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias.

Cláusula 36.^a

Alteração da marcação do período de férias

1 — A alteração dos períodos de férias já estabelecidos e a interrupção dos já iniciados são permitidos com fundamento em justificadas razões do trabalhador ou em necessidade imperiosa da empresa.

2 — A alteração ou interrupção do período de férias, por motivo de interesse da empresa, constituem a empresa na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos comprovadamente sofridos, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

3 — Quando, por qualquer razão, um trabalhador for transferido de serviço ou de local de trabalho, após a marcação do seu período de férias, este só poderá ser alterado com o seu acordo.

Cláusula 37.^a

Afixação do mapa de férias

A empresa afixará nos locais de trabalho, até 31 de Março de cada ano, o mapa onde constará o período de férias de cada trabalhador.

Cláusula 38.^a

Interrupção de férias

1 — Em caso de doença ou parto da trabalhadora durante o gozo de férias, serão as mesmas interrompidas, considerando-se como não gozadas na parte restante.

2 — O trabalhador deverá comunicar imediatamente o dia de início do evento, bem como o do seu termo, podendo a empresa exigir prova do facto comunicado, para o que o trabalhador deverá sempre indicar a morada onde pode ser encontrado.

3 — A interrupção prevista no n.º 1 conta-se a partir da data do evento, mas quando o trabalhador, por motivos que lhe sejam imputáveis, não o comunicar imediatamente, a interrupção conta-se a partir da comunicação.

4 — O gozo das férias prosseguirá após o termo da situação de doença e, no caso de parto, após o termo do período de faltas por maternidade, salvo acordo em contrário entre a empresa e o trabalhador, e sem ofensa dos direitos dos restantes trabalhadores.

5 — No caso do número anterior, os dias de férias por gozar que excedam o número de dias contados entre o reinício das férias e o termo do ano civil em que este se verificar serão gozados no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

6 — Se a situação que determina a interrupção das férias se prolongar para além do 1.º trimestre do ano civil subsequente, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

7 — O disposto nos números anteriores aplica-se às situações de luto, por falecimento de pais, filhos, pais e filhos adoptivos, cônjuge não separado de pessoas e bens ou irmãos do trabalhador, pelos períodos estabelecidos nas alíneas c) e d) do n.º 2 da cláusula 40.^a

SECÇÃO II

Faltas

Cláusula 39.^a

Definição de falta

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

2 — No caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 40.^a

Tipos de falta

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- 11 dias seguidos, excluídos os dias de descanso intercorrentes, por altura do casamento;
- Cinco dias úteis, seguidos ou alternados, a utilizar no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho;
- Cinco dias seguidos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva em economia comum ou em união de facto há mais de dois anos, de pais, filhos, pais e filhos

adoptivos, padrasto e madrastra, enteados, sogros, genros e noras;

- d) Dois dias seguidos por falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou do cônjuge, irmãos e cunhados, bem como quaisquer pessoas que vivam em comprovada comunhão de vida e habitação com o trabalhador;
- e) Doação gratuita de sangue pelo tempo efectivamente necessário e até ao limite máximo de um dia de trabalho por doação;
- f) As motivadas por impossibilidade de prestar serviço devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente, cumprimento de obrigações legais e decisões judiciais;
- g) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar do trabalhador, podendo a instituição exigir prova do facto;
- h) O tempo indispensável ao exercício de funções de bombeiro voluntário, se como tal o trabalhador estiver inscrito;
- i) As dadas pelos dirigentes e delegados sindicais, nos termos da lei;
- j) Aquelas que a empresa prévia ou posteriormente autorizar.

3 — Se no dia do conhecimento dos eventos previstos nas alíneas c) e d) do número anterior o trabalhador estiver ao serviço, esse dia não conta para o cômputo do número de dias que o trabalhador tiver direito a faltar.

4 — Nos casos previstos nas alíneas f) e g) do n.º 2, 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.

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

Cláusula 41.^a

Comunicação e prova de faltas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com maior antecedência possível.

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

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

4 — O não cumprimento das obrigações impostas nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

5 — Nas diligências que eventualmente efectue para confirmar a justificação apresentada, a empresa recorrerá aos procedimentos para o efeito julgados mais adequados, não podendo, porém, violar o direito à reserva da intimidade da vida privada do trabalhador.

Cláusula 42.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

2 — As faltas dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho determinam perda da retribuição na medida do valor correspondente, atribuído pela segurança social ou seguradora.

3 — Sempre que se verificar a situação de falta por doença referida no número anterior, a empresa adiantará ao trabalhador o valor correspondente à prestação atribuída pela segurança social na situação de baixa devendo este entregar à empresa a totalidade dos subsídios recebidos da segurança social.

4 — Sempre que se verificar a situação de falta por acidente de trabalho referida no n.º 2 desta cláusula, a empresa adiantará ao trabalhador o valor da sua retribuição mensal efectiva, nos termos da lei, devendo o trabalhador entregar à empresa a compensação que receber da seguradora.

Cláusula 43.^a

Efeitos das faltas injustificadas

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

Cláusula 44.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir e mediante prévio acordo da empresa, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta injustificada, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito e sem prejuízo do pagamento, por inteiro, do subsídio de férias.

SECÇÃO III

Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 45.^a

Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador

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

2 — O tempo de suspensão conta-se para todos os efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

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

4 — O contrato caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre segurança social.

5 — Os trabalhadores cujo contrato se encontre suspenso figurarão nos mapas a que se refere a cláusula 14.^a, com menção expressa da situação em que se encontrem, e contarão para os efeitos da cláusula 11.^a

Cláusula 46.^a

Verificação de justa causa de rescisão durante a suspensão

A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

Cláusula 47.^a

Regresso do trabalhador

1 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, informar, por escrito, a empresa desse facto e do dia em que, nos 15 dias subsequentes, pretende retomar o serviço, salvo nos casos de doença, em que terá de regressar no dia imediato ao da alta.

2 — A falta de informação tempestiva pelo trabalhador do fim do impedimento, salvo por razões que não lhe sejam imputáveis, fá-lo-á incorrer em faltas injustificadas.

3 — A falta tempestiva de apresentação ao serviço coloca o trabalhador em regime de faltas.

Cláusula 48.^a

Licença sem retribuição

1 — Ao trabalhador pode ser concedida, a seu pedido, licença sem retribuição, por período determinado, conservando o direito à categoria.

2 — Durante o período de licença sem retribuição, o trabalhador figurará no mapa a que se refere a cláusula 14.^a

3 — Durante o mesmo período, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que presuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo do disposto no regime de segurança social.

4 — Os trabalhadores com um ou mais filhos, enteados, adoptados ou adoptandos, desde que menores de 6 anos ou incapazes e a seu cargo, têm direito a licença sem retribuição nos termos desta cláusula e até ao máximo de três anos.

5 — O exercício do direito previsto no número anterior depende de pré-aviso de 15 dias dirigido à entidade patronal.

CAPÍTULO VI

Retribuição

Cláusula 49.^a

Definição de retribuição

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos deste acordo de empresa, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da empresa ao trabalhador.

4 — Para os efeitos deste acordo, considera-se ilícito o valor de todas as prestações pecuniárias nele estabelecidas.

Cláusula 50.^a

Classificação da retribuição

1 — Para os efeitos deste acordo entende-se por:

- a) Retribuição base a prevista no anexo III para cada nível;
- b) Retribuição mínima mensal a retribuição base acrescida das diuturnidades a que o trabalhador tenha direito;
- c) Retribuição mensal efectiva a retribuição ilícita mensal percebida pelo trabalhador.

2 — A retribuição mensal efectiva compreende:

- a) A retribuição base;
- b) As diuturnidades;
- c) Os subsídios de função previstos neste acordo;
- d) Qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter de permanência por imperativo da lei ou deste acordo.

3 — Não se consideram para os efeitos do número anterior as remunerações devidas a título de:

- a) Trabalho suplementar;
- b) Ajudas de custo ou outros abonos, nomeadamente as devidas por viagens, deslocações, transportes, instalação e outros equivalentes;
- c) Subsídios de refeição;
- d) Subsídios infantil e de estudo.

Cláusula 51.^a

Tempo e forma de pagamento

1 — As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas.

2 — A empresa poderá efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito bancário à ordem do trabalhador.

3 — No acto de pagamento da retribuição a empresa deve entregar ao trabalhador documento donde constem o seu nome, o grupo e o nível de retribuição, o número de beneficiário da segurança social e o de contribuinte fiscal, a identificação da apólice de acidentes de trabalho, o período a que respeita a remuneração, a discriminação das prestações remuneratórias, as importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar e nocturno, bem como de todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 52.^a

Cálculo da retribuição horária e diária

A retribuição horária é calculada segundo a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

sendo:

Rm o valor da retribuição mensal efectiva; e
n o período normal de trabalho semanal.

A retribuição diária é igual a $\frac{1}{30}$ da retribuição mensal efectiva.

Cláusula 53.^a

Remuneração de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar, prestado em dia normal de trabalho, será retribuído nos termos seguintes:

a) Diurno:

- 1.^a hora — retribuição/hora acrescida de 50 % = 150 %;
- 2.^a hora e subsequentes — retribuição/hora acrescida de 75 % = 175 %;

b) Nocturno:

- 1.^a hora — retribuição/hora acrescida de 87,5 % = 187,5 %;
- 2.^a hora e subsequentes — retribuição/hora acrescida de 118,75 % = 218,75 %.

2 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas e 30 minutos, o trabalhador tem direito a um subsídio de jantar de montante igual ao do disposto no n.º 1 da cláusula 58.^a

3 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados dá direito a uma retribuição calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal efectiva:

$$2 \times Rhn \times T$$

sendo:

Rhn o valor da retribuição da hora normal; e
T o número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias.

4 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados, que exceda sete horas por dia, dá direito a uma retribuição calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal efectiva:

$$2,5 \times Rhn \times T$$

sendo:

Rhn o valor da retribuição da hora normal; e
T o número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias para além das sete.

5 — Sempre que o trabalhador preste trabalho em dias de descanso semanal e em feriados, terá direito ao subsídio de almoço, nos termos da cláusula 58.^a, e, se o trabalho se prolongar para além das 20 horas e 30 minutos, terá direito também a um subsídio de jantar de igual montante.

Cláusula 54.^a

Remuneração de trabalho nocturno

A remuneração de trabalho nocturno, quer normal quer suplementar, será superior em 25 % à retribuição base a que dá direito trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 55.^a

Retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial

A retribuição dos trabalhadores que não prestem serviço em regime de tempo completo é calculada proporcionalmente ao período normal de trabalho.

Cláusula 56.^a

Retribuição e subsídio de férias

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber, durante as férias, uma retribuição igual à que receberiam se estivessem ao serviço.

2 — Por cada dia de férias que o trabalhador tiver direito ser-lhe-á liquidado $\frac{1}{25}$ da retribuição mensal efectiva, a título de subsídio de férias.

3 — Sem prejuízo do número seguinte, o valor do subsídio de férias será sempre o da maior retribuição mensal efectiva que ocorrer no ano do gozo das férias.

4 — A retribuição e o subsídio de férias serão pagos de uma só vez antes do seu início.

Cláusula 57.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio correspondente a um mês de valor igual à maior retribuição efectiva que ocorra no ano a que respeitar, que se vence no dia 15 de Dezembro, e que será pago por antecipação, conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro.

2 — Em caso de suspensão de prestação de trabalho, por impedimento prolongado, ou com licença sem retribuição, o trabalhador terá direito, no ano em que a suspensão tiver início, a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano, salvo

se já estiver ao serviço na data do vencimento do subsídio.

3 — No ano da admissão, o trabalhador terá direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

4 — Cessando por qualquer forma o contrato de trabalho, nomeadamente por morte do trabalhador, antes da época do pagamento do subsídio de Natal aplica-se o disposto no n.º 2 desta cláusula.

Cláusula 58.^a

Subsídio de refeição

1 — A todos os trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efectivamente prestado, um subsídio de refeição de valor igual ao fixado anualmente para os trabalhadores da administração central, local e regional, acrescido de 50%, pagável mensalmente.

2 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de almoço de valor proporcional ao horário completo.

3 — Quando o trabalhador, por motivo de deslocação, receba ajudas de custo que incluam o pagamento de refeição, não receberá a verba prevista nos números anteriores.

Cláusula 59.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade de valor igual a 4,2% do nível 6, por cada cinco anos completos de serviço contados desde a data da sua admissão.

2 — O regime de diuturnidade é limitado a sete diuturnidades.

3 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidade de valor proporcional ao horário completo.

4 — Os efeitos das diuturnidades reportam-se ao 1.º dia do mês em que se vencem.

5 — Para efeitos de contagem do tempo para aplicação da alínea a) do n.º 1, serão utilizados os critérios definidos na cláusula 11.^a

Cláusula 60.^a

Despesas com deslocações

1 — Os trabalhadores que tenham de se deslocar em serviço para fora da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho têm direito a ser reembolsados das inerentes despesas.

2 — As despesas de transporte serão compensadas nas seguintes condições:

- a) Será pago pela empresa o preço da viagem;
- b) Nas viagens por avião será utilizada a classe turística;

c) Nas viagens por comboio ou via marítima será utilizada a 1.^a classe;

d) Quando for utilizado o automóvel do trabalhador, a empresa pagar-lhe-á, por quilómetro, o valor fixado anualmente para os trabalhadores da administração central, local e regional, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram a eventual responsabilidade civil da empresa para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado;

e) Só poderão ser efectuadas deslocações em automóvel do trabalhador mediante acordo prévio entre este e a empresa.

3 — As despesas de alojamento serão reembolsadas mediante apresentação do respectivo recibo comprovativo.

4 — As despesas de alimentação e as restantes despesas ordinárias serão cobertas por uma ajuda de custo diária de valor igual ao fixado anualmente para os trabalhadores da administração central, local e regional.

5 — Nos dias de partida e de chegada, a ajuda de custo prevista no número anterior será reduzida a metade, se a partida se verificar depois das 13 horas ou a chegada antes daquela hora.

6 — Para além do previsto nos anteriores n.ºs 4 e 5, a empresa reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias, comprovadamente efectuadas, impostas pelo cabal desempenho da sua missão.

7 — Os trabalhadores que tenham de se deslocar em serviço dentro da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho serão reembolsados das despesas impostas pela deslocação.

8 — A pedido do trabalhador, ser-lhe-ão adiantadas as importâncias relativas às despesas previstas nesta cláusula.

Cláusula 61.^a

Acréscimo a título de falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixa terão direito, enquanto desempenharem essas funções, a um acréscimo a título de falhas de quantitativo mensal correspondente a 14% da retribuição do nível 6.

2 — Os trabalhadores que, acidentalmente, exerçam as funções ou substituam os caixas terão direito, durante os dias em que as exerçam ou se verifique a sua substituição, a um acréscimo a título de falhas no valor de 50% do referido no número anterior, por cada período de 11 dias normais de trabalho ou fracção, durante o mês.

CAPÍTULO VII

Trabalhador-estudante

Cláusula 62.^a

Horário do trabalhador-estudante

1 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a beneficiar de horários de trabalho diferenciados ou flexíveis

para a frequência das aulas e inerentes deslocações para os respectivos estabelecimentos de ensino, devendo a empresa elaborar o respectivo horário de trabalho de modo que os trabalhadores possam frequentar as aulas e deslocar-se para o respectivo estabelecimento de ensino.

2 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas semanais, podendo optar pela dispensa ao trabalho durante um dia por mês, no caso de frequentar curso superior, sem perda de retribuição ou qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

3 — Havendo acordo entre o trabalhador e a instituição, atentos os interesses e direitos dos trabalhadores-estudantes e o normal funcionamento das empresas ou serviços, pode aquele optar entre a flexibilidade de horário ou a dispensa até seis horas semanais.

4 — O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos nos números anteriores, sempre que exista possibilidade de se proceder ao ajustamento dos horários ou dos períodos de trabalho, de modo a não impedir o normal funcionamento daquele regime.

5 — Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participação nas aulas que se proponha frequentar.

Cláusula 63.^a

Marcação de férias

1 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da instituição.

2 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 11 dias de férias à sua livre escolha e, em cada ano civil, podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 6 dias úteis de licença sem retribuição, desde que o requeiram com a antecedência de 15 dias.

Cláusula 64.^a

Prestação de exames ou provas de avaliação

1 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda da retribuição e ou de qualquer outro direito ou regalia previstos neste acordo, para prestação de exame ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

- a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, incluindo-se aí sábados, domingos e feriados;

- c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina e ano lectivo, não seja ultrapassado este limite nem o limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se, em tudo o mais, o disposto nas alíneas anteriores.

2 — O trabalhador-estudante poderá optar, em alternativa ao regime previsto nas alíneas do número anterior, pelo direito a faltar 2 dias úteis por disciplina, até ao máximo de 10 por ano, para preparação de prova de avaliação de conhecimentos ou exames, os quais podem ser utilizados, quer para uma só disciplina quer para todas ou para o conjunto de algumas delas, mais 1 dia para prestação de cada exame, acrescido do tempo necessário para a deslocação.

3 — Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita de avaliação de conhecimentos.

Cláusula 65.^a

Requisitos para fruição das regalias concedidas aos trabalhadores-estudantes

1 — Para beneficiar das regalias estabelecidas nas cláusulas anteriores e constantes do capítulo VII deste acordo, incumbe ao trabalhador-estudante:

- a) Fazer prova, junto da instituição, da frequência do ciclo preparatório, ou do ensino secundário, técnico ou liceal, ou de curso complementar do ensino secundário ou de curso especializado ou superior;
- b) Comprovar a assiduidade às aulas, no fim de cada período, e o aproveitamento escolar, em cada ano.

2 — Para poder continuar a usufruir das regalias estabelecidas nas cláusulas anteriores, e constantes do capítulo VII deste acordo, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiará dessas mesmas regalias.

3 — Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número, quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada, parto ou impedimento legal.

4 — Os trabalhadores que não tenham tido aproveitamento, nos termos do n.º 3 desta cláusula, num máximo de dois anos seguidos ou três interpolados, têm direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou qualquer outro direito ou regalia previstos neste acordo, para prestação de exame, no dia em que este tiver lugar, acrescido do tempo necessário para a deslocação.

5 — Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhe-

cimentos, os trabalhadores-estudantes poderão faltar até ao limite de dois dias por disciplina e ano lectivo e um dia por cada prova, acrescido do tempo necessário à deslocação.

CAPÍTULO VIII

Sanções e regime disciplinar

Cláusula 66.^a

Âmbito de aplicação

As infracções disciplinares ficam sujeitas ao disposto neste capítulo.

Cláusula 67.^a

Poder disciplinar

1 — A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar exerce-se mediante processo disciplinar, salvo no caso de repreensão verbal.

Cláusula 68.^a

Prescrição da infracção disciplinar

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

Cláusula 69.^a

Sanções aplicáveis

1 — A empresa pode aplicar, dentro dos limites fixados nesta cláusula, as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Multa;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- e) Despedimento com justa causa.

2 — As multas aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 10 dias.

3 — A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder 24 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 60 dias.

4 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, tomando-se ainda em conta a personalidade, passado disciplinar e outras circunstâncias atendíveis.

5 — Não pode ser aplicada mais de uma sanção disciplinar pela mesma infracção.

Cláusula 70.^a

Registo e comunicação de sanções

1 — A empresa manterá devidamente actualizado o registo de sanções disciplinares no processo individual do trabalhador.

2 — O registo deve ser escriturado de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento do disposto neste capítulo.

Cláusula 71.^a

Suspensão preventiva

Com a notificação da nota de culpa, pode a empresa suspender o trabalhador, sem perda de retribuição.

Cláusula 72.^a

Processo disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que indique a prática de uma infracção disciplinar, a empresa comunicará por escrito ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 — O trabalhador dispõe de 15 dias úteis para contestar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

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

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

5 — Concluídas as diligências probatórias, cujo prazo não deverá exceder, em regra, 90 dias, a empresa dispõe de 30 dias úteis para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

6 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso e a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, não podendo ser invocados factos não constantes na nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuírem a responsabilidade.

7 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador.

8 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador suspende o decurso do prazo estabelecido no n.º 1 do artigo 31.º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.

9 — Igual suspensão decorre da instauração de processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja ini-

ciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

Cláusula 73.^a

Notificação da nota de culpa

1 — O duplicado da nota de culpa será entregue ao arguido ou remetido pelo correio, conforme for mais rápido e eficiente.

2 — Nos casos em que os factos constantes da nota de culpa integrem o conceito de justa causa de despedimento, a empresa comunicará, por escrito, ao arguido, a sua intenção de proceder ao despedimento.

3 — A remessa pelo correio será feita, sob registo, para o local de trabalho do arguido, se este estiver ao serviço, de contrário, será endereçada para a sua residência.

4 — As notificações postais presumem-se feitas no 3.º dia posterior ao do registo ou no 1.º dia útil seguinte a esse, quando o não seja, não produzindo efeitos anteriores.

5 — A presunção do n.º 4 só poderá ser ilidida pelo notificado quando o facto da recepção da notificação ocorra em data posterior à presumida, por razões que não lhe sejam imputáveis, requerendo no processo que seja solicitada aos correios informação sobre a data dessa recepção.

Cláusula 74.^a

Instrução

O arguido tem direito a assistir aos actos de instrução do processo disciplinar.

Cláusula 75.^a

Execução da sanção

A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos 60 dias subsequentes à decisão, mas, se à data desta, o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação do trabalho por impedimento prolongado, ou ao abrigo da cláusula 48.^a e lhe for aplicada multa ou suspensão com perda de retribuição, a sanção será executada no mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço.

Cláusula 76.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos deste acordo, não devesse obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções sindicais ou em comissões de trabalhadores;
- d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;

- e) Participar ao seu sindicato, à Inspeção do Trabalho ou a quaisquer outros organismos com funções legal ou contratualmente estabelecidas, de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho, o não cumprimento deste acordo por parte da instituição;
- f) Depor em tribunal ou em processo disciplinar interno em defesa de companheiros de trabalho.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), d), e), e f) do número anterior, ou até um ano após data de apresentação da candidatura às funções previstas na alínea c) do mesmo número, quando as não venha a exercer, se já então o trabalhador estava ao serviço da mesma instituição.

3 — Quanto aos trabalhadores que exercem as funções previstas na alínea c) do n.º 1, é de cinco anos, a contar do termo do seu exercício, o prazo referido na segunda parte do número anterior.

Cláusula 77.^a

Ilicitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do processo disciplinar respectivo ou este for nulo;
- b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivos diversos;
- c) Se for declarada improcedente a justa causa invocada.

2 — A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador.

3 — O processo só pode ser declarado nulo se:

- a) Faltar a comunicação referida no n.º 1 da cláusula 72.^a;
- b) Não tiverem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos nos n.ºs 4 e 5 da mesma cláusula;
- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos dos n.ºs 7 a 9 da cláusula 72.^a

4 — Na acção de impugnação judicial do despedimento, a instituição apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos n.ºs 6 e 7 da cláusula 72.^a, competindo-lhe a prova dos mesmos.

Cláusula 78.^a

Consequência da nulidade das sanções

1 — A nulidade da sanção disciplinar implica a manutenção de todos os direitos do trabalhador, nomeadamente quanto a férias e retribuição.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a nulidade da sanção disciplinar constitui a instituição na obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos da lei.

Cláusula 79.^a

Suspensão do despedimento

Quando o trabalhador for despedido poderá, no prazo legal, requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

CAPÍTULO IX

Prescrição, regime de prova e privilégio dos créditos

Cláusula 80.^a

Prazo de prescrição

Todos os créditos emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação, extinguem-se, por prescrição, decorrido um ano a partir do dia seguinte ao da cessação do contrato.

Cláusula 81.^a

Prova de créditos

Os créditos resultantes de indemnização por violação do direito a férias, pela aplicação de sanções abusivas ou pela prestação de trabalho suplementar, vencidos há mais de cinco anos, só podem ser provados por documento idóneo.

Cláusula 82.^a

Privilégios creditórios

Os créditos previstos neste capítulo gozam dos privilégios consignados na lei civil.

Cláusula 83.^a

Arbitragem

A empresa e os trabalhadores poderão, por acordo, e com vista a uma maior celeridade processual, submeter a arbitragem a resolução das questões emergentes dos respectivos contratos individuais de trabalho.

CAPÍTULO X

Formação profissional

Cláusula 86.^a

Formação de base

1 — A frequência dos cursos de formação de base será obrigatória para todos os trabalhadores sem funções específicas, que venham a ser admitidos no desempenho de tarefas específicas da actividade cambista por ocasião do seu ingresso de modo a serem enquadrados na orgânica e funcionamento dos serviços.

2 — As horas de funcionamento dos cursos a que se refere o número anterior não excederão os máximos estabelecidos como período normal de trabalho e são consideradas como prestação de trabalho.

Cláusula 87.^a

Aperfeiçoamento e reconversão profissional

Tendo em vista o aperfeiçoamento humano e profissional dos trabalhadores ou a sua reconversão, ser-lhes-á proporcionada a participação em acções de formação específica.

Cláusula 88.^a

Deslocações para formação

1 — Aos trabalhadores que exerçam a sua actividade fora da localidade onde funcionem as actividades mencionadas nas cláusulas anteriores serão assegurados todos os subsídios, ajudas de custo e garantias inerentes aos trabalhadores deslocados em serviço, nunca podendo os encargos daqui resultantes originar qualquer discriminação na frequência das mesmas.

2 — Quando a frequência do curso ou acção de formação se fizer em condições especiais de alojamento e duração, poderá, por acordo entre a instituição e o trabalhador, ser convencionado regime de despesas diferente do previsto na cláusula 60.^a

CAPÍTULO XI

Benefícios sociais

SECÇÃO I

Cláusula 89.^a

Assistência médica

1 — Aos trabalhadores será assegurada a assistência médica pelo Serviço de Assistência Médico-Social (SAMS) nos termos dos números seguintes.

2 — O SAMS constitui uma entidade autónoma, dotada das verbas referidas no n.º 4 desta cláusula, e é gerido pelo Sindicato respectivo.

3 — O SAMS proporciona, aos seus beneficiários, serviços e ou participações em despesas no domínio da assistência médica, meios auxiliares de diagnóstico, medicamentos, internamentos hospitalares e intervenções cirúrgicas, de acordo com as suas disponibilidades financeiras e regulamentação interna.

4 — Constituirão contribuições obrigatórias para os SAMS:

- a) A cargo das empresas, a verba correspondente a 6,25% do total da retribuição mínima mensal dos trabalhadores no activo e na situação de doença incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal e do total da retribuição mínima mensal, correspondente ao nível que o trabalhador na situação de reforma por limite de idade, de invalidez e de acidente de trabalho tinha no activo, atualizável, anualmente, nos

termos previsto neste acordo, mas não incidindo sobre o prémio de antiguidade;

- b) A cargo dos trabalhadores no activo e na situação de doença, a verba correspondente a 1,25 % da sua retribuição mínima mensal, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal, mas não incidindo sobre o prémio de antiguidade;
- c) A cargo dos trabalhadores nas situações de reforma por limite de idade e invalidez e acidente de trabalho, a verba correspondente a 1,25 % da retribuição mínima mensal do nível que tinham no activo, actualizável, anualmente, nos termos deste acordo.

5 — São beneficiários dos SAMS os titulares das prestações, em relação às quais as empresas são obrigadas a contribuir, nos termos da alínea a) do n.º 4 desta cláusula, independentemente de filiação sindical. Os demais trabalhadores beneficiarão dos SAMS do Sindicato dos Bancários do Centro, do Norte ou do Sul e Ilhas, conforme o seu local de trabalho se situe na área geográfica de um ou de outro dos referidos três Sindicatos.

6 — São igualmente beneficiários os familiares dos titulares das prestações referidas na alínea a) do n.º 4 desta cláusula, nos termos dos regulamentos internos adoptados pelos SAMS.

7 — As empresas remeterão aos SAMS, até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as contribuições referidas no n.º 4 desta cláusula.

SECÇÃO II

Regime especial de maternidade e paternidade

Cláusula 90.^a

Regime especial de maternidade e paternidade

1 — A mulher trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a mulher trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1 desta cláusula.

3 — Em caso de hospitalização da criança ou da mãe, a seguir ao parto, o período de licença por maternidade poderá ser interrompido até à data em que cesse o internamento e retomado, a partir de então, até ao final do período.

4 — O direito de faltar no período de maternidade cessa nos casos de morte de nado-vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto.

5 — Nos casos de aborto ou de parto de nado-morto, a mulher trabalhadora tem direito a um período de licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias; dentro deste período, compete ao médico graduar o período de interrupção de trabalho, em função das condições de saúde da trabalhadora.

6 — Nos casos de nascimentos múltiplos o período de licença previsto no n.º 1 é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

7 — Se, esgotados os períodos referidos nos números anteriores, a trabalhadora não estiver em condições de retomar o serviço, a ausência prolongar-se-á ao abrigo do regime de protecção geral na doença.

8 — As ausências ocorridas ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 a 6 e 9 desta cláusula não poderão nos termos da lei ser descontadas para quaisquer efeitos, designadamente férias, antiguidade e retribuição.

9 — Por incapacidade física ou psíquica da mãe, devidamente comprovada por atestado médico, e enquanto esta se mantiver, ou por morte, ou por decisão conjunta dos pais, desde que verificados os condicionalismos legais, os direitos previstos nos n.ºs 1 a 3 anteriores poderão ser gozados pelo pai, por período de duração igual àquele a que a mãe ainda teria direito, nos termos do n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 91.^a

Adopção

Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito a 100 dias consecutivos de licença para acompanhamento do menor, nos termos e condições previstos na lei.

Cláusula 92.^a

Amamentação e aleitação

1 — A trabalhadora que, comprovadamente, amamenta o filho, tem direito a ser dispensada, em cada dia de trabalho, por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada um, enquanto a referida amamentação durar, sem perda da retribuição e quaisquer direitos e regalias.

2 — No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior, para aleitação até o filho perfazer 1 ano.

Cláusula 93.^a

Tarefas clinicamente desaconselháveis

É assegurado à trabalhadora, durante a gravidez e durante o período de aleitação ou amamentação, o direito de não desempenhar tarefas clinicamente desaconselháveis, sem perda de quaisquer direitos ou regalias.

Cláusula 94.^a

Protecção da segurança e saúde

As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes têm direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, nos termos previstos na lei.

Cláusula 95.^a

Regime especial de horários flexíveis

1 — Os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário reduzido ou flexível, nos termos e dentro dos limites legalmente estabelecidos.

2 — O disposto no número anterior aplica-se, independentemente da idade, em caso de filhos deficientes que se encontrem em alguma das situações previstas nas disposições legais próprias.

Cláusula 96.^a

Redução do horário de trabalho para assistência a menores deficientes

1 — Se o recém-nascido for portador de uma deficiência, congénita ou adquirida, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito, nos termos e condições previstos na lei, a uma redução do horário de trabalho de cinco horas semanais, até a criança perfazer 1 ano de idade.

2 — Considera-se deficiência aquela que resulte num atraso ou paragem do normal desenvolvimento da criança.

SECÇÃO III

Subsídio infantil e de estudo

Cláusula 97.^a

Subsídio infantil

1 — Será atribuído aos trabalhadores um subsídio mensal por cada filho, de valor igual a 3,5 % do nível 6, nas condições dos números seguintes.

2 — O subsídio é devido desde o mês seguinte àquele em que a criança perfazer 3 meses de idade até Setembro do ano em que perfazer 6 anos de idade.

3 — O subsídio referido no n.º 1 desta cláusula será pago conjuntamente com o vencimento.

4 — O presente subsídio não é considerado retribuição para todos e quaisquer efeitos previstos neste acordo.

5 — No caso de ambos os cônjuges serem trabalhadores da empresa, o subsídio referido no n.º 1 desta cláusula será pago àquele a quem for creditado o abono de família.

6 — O subsídio a que referem os números anteriores é também devido ao trabalhador na situação de doença, invalidez ou reforma, bem como, no caso de morte, aos filhos enquanto reúnam as condições para a sua retribuição.

Cláusula 98.^a

Subsídio de estudo

1 — São atribuídos aos trabalhadores os seguintes subsídios trimestrais por cada filho com direito ao abono de família que frequente o ensino oficial ou oficializado:

- 1.º ao 4.º ano de escolaridade — 2,9 % do nível 6;
- 5.º e 6.º anos de escolaridade — 4,1 % do nível 6;
- 7.º ao 9.º ano de escolaridade — 5,1 % do nível 6;
- 10.º ao 12.º ano de escolaridade — 6,2 % do nível 6;
- Superior ao 12.º ano de escolaridade ou ensino superior — 7,1 % do nível 6.

2 — Os subsídios referidos no número anterior vencem-se no final de cada trimestre dos respectivos anos lectivos, ou seja, em 31 de Dezembro, 31 de Março, 30 de Junho e 30 de Setembro.

3 — Aos subsídios estabelecidos na presente cláusula aplicam-se, com as devidas adaptações, as regras constantes da alínea a) do n.º 1 da cláusula 65.^a e dos n.ºs 4, 5 e 6 da cláusula 97.^a

4 — O subsídio previsto nesta cláusula não é acumulável, em caso algum, com o subsídio fixado na cláusula 97.^a

SECÇÃO IV

Prémio de antiguidade

Cláusula 99.^a

Prémio de antiguidade

1 — Os trabalhadores no activo que completem 15, 25 e 30 anos de bom e efectivo serviço têm direito, nesse ano, a um prémio de antiguidade de valor igual, respectivamente, a um, dois ou três meses da sua retribuição mensal efectiva.

2 — À data da passagem à situação de invalidez ou reforma, o trabalhador terá direito a um prémio de antiguidade de valor proporcional àquele de que beneficiaria se continuasse ao serviço, até reunir os pressupostos do escalão seguinte.

3 — Para aplicação dos números anteriores, considerar-se-ão todos os anos de serviço cuja antiguidade é determinada nos termos da cláusula 11.^a

4 — Para efeitos da determinação dos anos de bom e efectivo serviço, referidos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, só não são contados:

- a) Os anos em que os respectivos trabalhadores tenham sido punidos com qualquer sanção disciplinar superior a repreensão verbal;
- b) Os anos em que, para além das férias, os trabalhadores tenham estado ausentes do serviço mais de 22 dias úteis.

5 — Não são consideradas, para os efeitos do número anterior, as ausências motivadas por:

- a) Acidente de trabalho, incluindo o ocorrido em deslocação de serviço;
- b) As previstas nos n.ºs 1 a 6 e 9 da cláusula 90.^a;
- c) Casamento;
- d) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens de pessoa que viva em economia comum ou em união de facto há mais de dois anos e falecimento de ascendentes e descendentes, incluindo o de pais e filhos adoptivos;
- e) Suspensão do contrato de trabalho por prestação de serviço militar obrigatório;
- f) Internamento hospitalar e os períodos imediatamente anteriores e posteriores ao internamento, um e outros devidamente comprovados.

6 — Quando o trabalhador estiver incurso no n.º 4 da presente cláusula, o prémio a que terá direito só se vencerá após decorrido período igual ao descontado, sem prejuízo de o trabalhador, abrangido apenas pela alínea b) desse número, o receber antes da passagem à situação de invalidez ou reforma.

7 — O prémio referido no n.º 1 desta cláusula será calculado com base no valor da maior retribuição mensal efectiva a que o trabalhador tenha direito no ano da sua atribuição.

CAPÍTULO XII

Execução do contrato

Cláusula 100.^a

Princípio geral

Cada uma das partes outorgantes compromete-se a valer pela execução do presente acordo.

Cláusula 101.^a

Infracções às cláusulas convencionais

As infracções às cláusulas deste acordo serão punidas nos termos da lei.

Cláusula 102.^a

Cumprimento da obrigação contratual infringida

1 — O pagamento de qualquer multa não dispensa a entidade condenada de cumprir a obrigação contratual infringida.

2 — Conjuntamente com as multas, serão sempre cobradas as indemnizações devidas aos trabalhadores prejudicados.

Cláusula 103.^a

Destino do produto das multas

O produto das multas aplicadas por infracção às cláusulas deste acordo terá o destino que a lei determinar.

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 104.^a

Manutenção de direitos adquiridos

Da aplicação deste acordo não poderá resultar prejuízo de condições de trabalho e de segurança social mais favoráveis que, à data da sua entrada em vigor, cada trabalhador tenha adquirido.

Cláusula 105.^a

Aplicação no tempo

Ficam sujeitos ao regime estabelecido nesta acordo todos os contratos de trabalho entre as instituições e os trabalhadores referidos na cláusula 2.^a, quer os celebrados antes quer os celebrados depois da sua entrada em vigor.

Cláusula 106.^a

Transitória — eficácia

1 — No ano de 2003 as cláusulas deste acordo relativas às matérias especificadas no n.º 5 da cláusula 3.^a produzem efeitos de 1 de Julho daquele ano.

2 — No ano de 2003 o período de férias previsto no n.º 1 da cláusula 31.^a é de 23 dias úteis.

3 — No ano de 2003 a liquidação prevista no n.º 2 da cláusula 56.^a é calculada na base de $\frac{1}{23}$ da remuneração mensal efectiva.

Cláusula 107.^a

Transitória — Desconto para os SAMS

As contribuições para os SAMS previstas nas alíneas a) e b) do n.º 4 da cláusula 89.^a incidem:

- a) Relativamente aos trabalhadores colocados em níveis inferiores ao nível 6, sobre a retribuição mínima mensal do nível 2, até Dezembro de 2003, sobre a retribuição mínima mensal do nível 3 até Dezembro de 2004, sobre a retribuição mínima mensal do nível 4 até Dezembro de 2005, e, a partir desta última data, sobre a retribuição mínima mensal do nível efectivo de cada trabalhador;
- b) Relativamente aos trabalhadores colocados no nível 6 ou superiores, sobre as retribuições dos níveis respectivos.

Cláusula 108.^a

Transitória

Logo após a aprovação, pela assembleia geral da empresa, das contas referentes ao exercício de 2003,

as partes reunirão para avaliar da necessidade, ou não, da manutenção das regras definidas na alínea a) da cláusula 106.^a

Cláusula 109.^a

Subsídio de falhas

O subsídio de falhas de montante igual a € 141,80 manter-se-á em vigor até que o valor resultante da aplicação da percentagem referida na cláusula 61.^a seja superior.

Pela COTACÂMBIOS, Agência de Câmbios, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Lisboa, 26 de Novembro de 2002.

ANEXO I

Grupo I

Integra os trabalhadores que exercem actividade própria da empresa, nomeadamente funções de natureza administrativa, técnica ou comercial e aquelas cujas funções exijam uma elevada qualificação técnico-científica.

Grupo II

Integra os trabalhadores que exercem profissões e funções de apoio geral às actividades da empresa, bem como os que exercem tarefas auxiliares, nomeadamente:

Contínuo;
Motorista;
Porteiro;
Vigilante;
Limpeza;
Serventes.

ANEXO II

Funções/níveis mínimos

Grupo I	Níveis mínimos	Grupo II
Admissão — estagiário para funções de caixa e escriturário.	1	Admissão.
Caixa/terceiro-escriturário	2	
Caixa de 1. ^a /segundo-escriturário	3	
Caixa principal/secretário/promotor comercial/ técnico IV.	4	
Primeiro-escriturário/operador de informática.	5	
Tesoureiro/operador de sala de câmbios/ técnico III/técnico de informática.	6	
Subchefe de secção/auditor/inspector	7	
Chefe de secção/operador principal	8	
Analista de informática/técnico II	9	
	10	

Grupo I	Níveis mínimos	Grupo II
Chefe de divisão	11	
Chefe de serviço	12	
Subdirector/técnico I	13	
Director-adjunto	14	
Director	15	
	16	
	17	
	18	

ANEXO III

Tabela salarial

(a vigorar de 1 de Dezembro de 2002 até 31 de Junho de 2003)

Nível	Valor
18	2 205,43
17	1 994,19
16	1 855,28
15	1 709,13
14	1 559,74
13	1 415,59
12	1 296,38
11	1 193,87
10	1 067,93
9	979,89
8	887,61
7	821,27
6	776,63
5	687,34
4	596,31
3	518,25
2	457,15
1	388,56

Entrado em 20 de Dezembro de 2002.

Depositado em 2 de Janeiro de 2003, a fl. 1 do livro n.º 10, com o n.º 1, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ANIPC — Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Rectificação.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2002, foi publicado com inexactidão o título do CCT em epígrafe, pelo que a seguir se procede à sua rectificação.

Assim, no índice e na p. 3910, onde se lê «CCT entre a ANIPC — Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros» deve ler-se «CCT entre a ANIPC — Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços».

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

Sind. Independente da Carreira de Chefes de Polícia — SICCP — Rectificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 35, de 22 de Setembro de 2002, foram publicados os estatutos do sindicato em epígrafe, publicação que carece ser rectificada.

Assim, a p. 3123, em epígrafe, onde se lê «SICCP — Sind. Independente da Carreira de Chefe de Polícia

da Polícia de Segurança Pública» deve ler-se «Sind. Independente da Carreira de Chefes de Polícia — SICCP» e, no artigo 1.º, n.º 1, onde se lê «O Sindicato Independente da Carreira de Chefe de Polícia da Polícia de Segurança Pública, abreviadamente designado por SICCP, rege-se pelos presentes estatutos» deve ler-se «Sindicato Independente da Carreira de Chefes de Polícia — SICCP, abreviadamente designado por SICCP, rege-se pelos presentes estatutos».

II — CORPOS GERENTES

SISE — Sind. Independente do Sector Energético — Eleição em 24 de Novembro de 2002 para o triénio de 2002-2005.

Direcção

Presidente — Belmiro Batista Santos, bilhete de identidade n.º 3162452, emitido em 19 de Março de 1999.

1.º vice-presidente — Daniel Pereira Vieira, bilhete de identidade n.º 3714108, emitido em 13 de Julho de 1998.

2.º vice-presidente — Domingos Manuel Alves Afonso Martins, bilhete de identidade n.º 7010808, emitido em 8 de Novembro de 2002.

Secretário — António Pereira Vieira, bilhete de identidade n.º 7850989, emitido em 25 de Maio de 1994.

Tesoureiro — Hugo Miguel Veríssimo Soares, bilhete de identidade n.º 11720259, emitido em 13 de Janeiro de 1998.

Vogais:

Adolfo Monteiro Flores, bilhete de identidade n.º 3986678, emitido em 27 de Outubro de 1999.

Dídimo José Pardal Godinho, bilhete de identidade n.º 5155659, emitido em 24 de Abril de 2000.

Cristiano José Martins Gonçalves, bilhete de identidade n.º 10349029, emitido em 29 de Fevereiro de 2000.

Fernando Manuel Alves Tabosa, bilhete de identidade n.º 10854597, emitido em 2 de Dezembro de 1996.

Luís Miguel Ferreira Carvalho, bilhete de identidade n.º 9861327, emitido em 28 de Outubro de 1998.

António Joaquim Rebelo Araújo, bilhete de identidade n.º 10388706, emitido em 23 de Julho de 1999.

Heitor Emílio Freitas da Costa, bilhete de identidade n.º 3708112, emitido em 16 de Agosto de 1999.

Rui Manuel Alves Afonso Martins, bilhete de identidade n.º 8209423, emitido em 4 de Março de 1998.

José Manuel Teixeira Rodrigues, bilhete de identidade n.º 2855875, emitido em 13 de Novembro de 1995.

António César Dias Campos de Jesus, bilhete de identidade n.º 3440711, emitido em 20 de Janeiro de 2000.

António Manuel dos Santos Figueiredo, bilhete de identidade n.º 2368904, emitido em 20 de Novembro de 1997.

Moisés Dias Teixeira, bilhete de identidade n.º 3451916, emitido em 14 de Outubro de 1999.

José Carlos Fernandes Rodrigues, bilhete de identidade n.º 3590764, emitido em 29 de Julho de 1998.

João Manuel dos Santos Teixeira, bilhete de identidade n.º 3830394, emitido em 4 de Setembro de 2001.

Delfim Afonso Azevedo Soares, bilhete de identidade n.º 2853438, emitido em 28 de Fevereiro de 1996.

Abílio Rodrigues dos Reis, bilhete de identidade n.º 757171, emitido em 13 de Fevereiro de 1998.

Carlos Manuel da Silva Machado, bilhete de identidade n.º 2995288, emitido em 15 de Setembro de 1995.

José Vieira Henriques, bilhete de identidade n.º 3860206, emitido em 20 de Janeiro de 1999.

José Fernando Silva, bilhete de identidade n.º 7111539, emitido em 28 de Junho de 1997.

Carlos Sousa, bilhete de identidade n.º 5240395, emitido em 18 de Junho de 1996.

José Campos Araújo, bilhete de identidade n.º 3154769, emitido em 16 de Fevereiro de 1993.

António Manuel Correia Sousa, bilhete de identidade n.º 9612436, emitido em 25 de Junho de 2002.

José Manuel Martins Pinto, bilhete de identidade n.º 3466850, emitido em 8 de Agosto de 2000.

Fernando Araújo Dias, bilhete de identidade n.º 5701053, emitido em 14 de Dezembro de 2000.

Paulo Manuel Almeida Veiga, bilhete de identidade n.º 9859872, emitido em 6 de Abril de 1993.

José Manuel Rosinha Pereira, bilhete de identidade n.º 7297036, emitido em 16 de Janeiro de 2002.

Conselho geral

Pedro de Jesus Vieira da Ponte, bilhete de identidade n.º 5323211, emitido em 18 de Novembro de 1996.

Maria Irene Bronze Fonseca Esteves de Oliveira, bilhete de identidade n.º 2202267, emitido em 15 de Outubro de 1992.

Joaquim Belmiro Alves Oliveira Teixeira, bilhete de identidade n.º 5418966, emitido em 23 de Outubro de 2001.

Rosa Maria Afonso Martins, bilhete de identidade n.º 7868311, emitido em 29 de Março de 1994.

Rui Miguel Correia de Oliveira, bilhete de identidade n.º 10429572, emitido em 12 de Abril de 1996.

Áurea Maria Esteves de Oliveira, bilhete de identidade n.º 7882585, emitido em 10 de Agosto de 2000.

Manuel Paulo Afonso Gomes Maia, bilhete de identidade n.º 7869804, emitido em 27 de Maio de 1993.

Vítor Manuel Alves de Sousa, bilhete de identidade n.º 5828703, emitido em 16 de Maio de 2001.

António Miguel Dias Marinho, bilhete de identidade n.º 10796886, emitido em 28 de Agosto de 2002.

Maria de Fátima Lopes Costa, bilhete de identidade n.º 7850989, emitido em 25 de Maio de 1994.

Carlos Alberto de Matos Alves, bilhete de identidade n.º 6797556, emitido em 14 de Dezembro de 2001.

Joaquim dos Reis, bilhete de identidade n.º 3415578, emitido em 14 de Outubro de 1992.

João Eduardo Afonso Vicente, bilhete de identidade n.º 6246324, emitido em 22 de Janeiro de 1996.

José Martins Teixeira, bilhete de identidade n.º 10449042, emitido em 1 de Abril de 2002.

Carlos Manuel Neves Félix, bilhete de identidade n.º 5043191, emitido em 28 de Maio de 1997.

José Alberto Queirós Pereira, bilhete de identidade n.º 5789109, emitido em 26 de Julho de 1999.

António José Andraz, bilhete de identidade n.º 7908971, emitido em 12 de Abril de 2000.

Dinis Eugénio Ferreira, bilhete de identidade n.º 713298, emitido em 23 de Janeiro de 1997.

Carlos Manuel Marques Cerqueira, bilhete de identidade n.º 5337317, emitido em 22 de Outubro de 1997.

Maria João Marques Pires, bilhete de identidade n.º 8139896, emitido em 12 de Dezembro de 1996.

Paulo Alexandre Lopes Fonseca, bilhete de identidade n.º 11696406, emitido em 21 de Janeiro de 1998.

Rui Manuel Melro Gonçalves, bilhete de identidade n.º 7420229, emitido em 12 de Dezembro de 2002.

Joaquim da Silveira Bastos, bilhete de identidade n.º 6723783, emitido em 25 de Novembro de 1996.

José David Freitas Rebelo, bilhete de identidade n.º 5831966, emitido em 20 de Janeiro de 2000.

José Carvalho Rodrigues Tátá, bilhete de identidade n.º 5221590, emitido em 22 de Janeiro de 2002.

José Maria Gomes Fernandes, bilhete de identidade n.º 5822301, emitido em 2 de Fevereiro de 1999.

Manuel Pires Antunes, bilhete de identidade n.º 3598593, emitido em 14 de Maio de 1996.

Luís Manuel de Sousa Garcia Massa, bilhete de identidade n.º 9636362, emitido em 10 de Outubro de 1999.

Aires Vieira Ribeiro, bilhete de identidade n.º 3859750, emitido em 30 de Janeiro de 2001.

Manuel António Gonçalves Pinheiro, bilhete de identidade n.º 6391901, emitido em 1 de Fevereiro de 2001.

José Ribeiro, bilhete de identidade n.º 8500856, emitido em 11 de Fevereiro de 2000.

Vítor Manuel Parra Ramos, bilhete de identidade n.º 10205762, emitido em 21 de Janeiro de 1999.

Aurélius Manuel Rocha Ribeiro, bilhete de identidade n.º 2319262, emitido em 12 de Março de 1993.

Agostinho Pereira Fernandes, bilhete de identidade n.º 3645520, emitido em 13 de Março de 1990.

António Gonçalves Pereira Barroso, bilhete de identidade n.º 2733412, emitido em 11 de Março de 1999.

Sérgio Paulo Nóbrega Alves, bilhete de identidade n.º 9562452, emitido em 2 de Março de 1995.

Alberto Barreira Magalhães, bilhete de identidade n.º 3856300, emitido em 6 de Julho de 1998.

Carlos Norberto Pereira Santos, bilhete de identidade n.º 5968579, emitido em 17 de Dezembro de 1998.

João Silvino Sousa Bastos, bilhete de identidade n.º 361373, emitido em 23 de Abril de 1992.

Francisco Manuel Pires Antunes, bilhete de identidade n.º 3665657, emitido em 7 de Janeiro de 1999.

Conselho de disciplina

Presidente — João Luís Micael Marques Teixeira, bilhete de identidade n.º 7037532, emitido em 21 de Março de 1997.
 Augusto Manuel Pereira Grácio, bilhete de identidade n.º 5071735, emitido em 7 de Junho de 2002.
 António Alberto Teixeira de Carvalho, bilhete de identidade n.º 9589174, emitido em 10 de Agosto de 2001.
 Manuel Augusto Teixeira Rodrigues, bilhete de identidade n.º 718786, emitido em 18 de Novembro de 1999.
 João Fernandes Amaral, bilhete de identidade n.º 3569031, emitido em 19 de Maio de 1999.
 Maria Antonieta Seabra de Sousa Neves Gonçalves, bilhete de identidade n.º 3297326, emitido em 28 de Setembro de 2000.
 Luís Manuel Neves Oliveira, bilhete de identidade n.º 6674684, emitido em 16 de Novembro de 1993.
 Jorge Edmundo Lopes Almeida Pinto, bilhete de identidade n.º 4592083, emitido em 3 de Julho de 1996.

Conselho fiscalizador de contas

Presidente — João Carlos da Conceição Duarte, bilhete de identidade n.º 4319080, emitido em 18 de Outubro de 1993.
 Joaquim Barbosa de Carvalho, bilhete de identidade n.º 1939920, emitido em 21 de Fevereiro de 1991.
 Manuel Afonso Machado, bilhete de identidade n.º 3006520, emitido em 7 de Janeiro de 2002.
 Domingos Manuel Martins, bilhete de identidade n.º 2879834, emitido em 31 de Janeiro de 1994.
 António Pedro da Conceição Rodrigues.
 António Teixeira Rodrigues, bilhete de identidade n.º 3004884, emitido em 12 de Maio de 1998.
 Jorge Abel Teles Lourenço, bilhete de identidade n.º 6896266, emitido em 8 de Fevereiro de 1994.
 Armindo Fernandes de Matos, bilhete de identidade n.º 5810836, emitido em 23 de Novembro de 1999.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 18 de Dezembro de 2002, ao abrigo do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 152/2003, a fl. 33 do livro n.º 2.

CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal Eleição para o mandato de três anos (2002-2005)

Conselho nacional

Número de sócio	Nome	Idade	Firma	Deleg. regional
22243	Abel de Oliveira Alves	30	ELPOR, L. ^{da}	Lisboa.
31224	Carla Alexandre Saraiva Azevedo	35	FARSANA	Lisboa.
9731	Francisco Dias Pires Mendes	50	SIVA — Automóveis, S. A.	Lisboa.
7328	Ilda Rocha Nóbrega Ricardo	47	Pingo Doce	Lisboa.
23086	Isabel Maria Dias Silva Monteiro	35	SBSI	Lisboa.
31878	José Manuel Santos Sousa Feiteira	44	Universidade Lusíada	Lisboa.
27814	Maria Helena Viegas Pereira	36	Worten	Lisboa.
19846	Maria Manuela Nunes Maurício	27	Pingo Doce	Lisboa.
35897	Milton Edgar Barbosa Coelho	26	Continente	Lisboa.
29439	Sandra Isabel Castelão Vaz Lopes	31	Continente	Lisboa.
362	Tomás Monteiro Zegre	65	Ex-Lanalgo	Lisboa.
12171	Virgínia Verde Fernandes Fão	35	STML	Lisboa.
36299	Cláudia Susana Lima Pereira Costa	25	Galp Gest	Aveiro.
35648	Maria Margarida Pereira Rodrigues de Sousa	36	Sport Clube Beira Mar	Aveiro.
33879	Ana Margarida Jacinto Quintela	34	Worten	Beira Centro.
33738	Ilda Pires Fernandes Santos	35	Inst. Benef. Augusto Gil	Beira Centro.
33326	Pedro Manuel Lima Seromenho	30	Continente	Beira Centro.
9377	António Tarciso Garcia Abrantes	48	CLINALISES, L. ^{da}	Castelo Branco.
11798	Maria Delfina Dias Brás	50	Sind. T. Função Pública	Castelo Branco.
16782	Ana Maria Piedade Afoito	48	Brisa	Leiria/Santarém.
3595	António Simões Mendes	52	Adega Coop. Almeirim	Leiria/Santarém.
223	Francisco Dias Alves	58	PLASGAL	Leiria/Santarém.
431	Júlio Letra Tomás	55	Damaso	Leiria/Santarém.
18080	Lucília Vidal Maia Palma Santos	43	Auchan	Setúbal.
18238	Jorge Manuel Pereira Vaz	41	Brisa	Setúbal.
10609	Maria Gabriela Vieira Pereira da Cruz	45	Pingo Doce	Setúbal.
21430	Maria Margarida da Costa Rebelo	34	GESTIPONTE	Setúbal.
872	Joaquim Faustino Tavares Amaro	54	João Rafael C. Gancho	Alentejo.
31473	Margarida Sacramento Gonçalves Figueira	25	Sind. Enfermeiros	Alentejo.
18120	Maria Goreti Mendes Palmeiro Almeida	27	U. Sind. Norte Alentejano	Alentejo.
7737	José Agostinho Vicente	55	COOPPOFA, CRL	Algarve.
21834	José António Mendes Duarte	41	Securitas	Algarve.
7626	José Nicolau Rufino	70	Ass. Def. Forças Armadas	Algarve.

**Feder. Nacional dos Sind. de Trabalhadores Portuários
Eleição para o período de 2002-2005**

Mesa da assembleia geral

Presidente — Fernando da Conceição Gomes, portador do bilhete de identidade n.º 1585799, de 23 de Fevereiro de 1994.

Vice-presidente — Manuel Vieira, portador do bilhete de identidade n.º 2784968, de 15 de Janeiro de 1999.

Secretário — José Manuel Abreu dos Santos, portador do bilhete de identidade n.º 3484132, de 7 de Março de 2002.

Comissão de fiscalização

Presidente — José Manuel Pimentel Inácio Cezília, portador do bilhete de identidade n.º 5493228, de 19 de Janeiro de 1998.

Secretário — João Augusto Vieira de Almeida, portador do bilhete de identidade n.º 6592797, de 6 de Outubro de 1999.

Relator — Domingos Manuel Macedo Brum, portador do bilhete de identidade n.º 4585418, de 25 de Novembro de 1994.

Suplente — João José Rodrigues de Freitas, portador do bilhete de identidade n.º 5174198, de 20 de Janeiro de 1999.

Direcção

Presidente — António Francisco Santana Mariano, portador do bilhete de identidade n.º 5151995, de 6 de Julho de 2000.

Vice-presidente — Aristides Marques Peixoto, portador do bilhete de identidade n.º 3009163, de 21 de Junho de 1996.

Tesoureiro — José Manuel de Freitas, portador do bilhete de identidade n.º 4699509, de 17 de Dezembro de 1996.

1.º secretário — Lúcio de Melo Cordeiro Vicente, portador do bilhete de identidade n.º 8339598, de 21 de Junho de 1998.

2.º secretário — Paulo Rogério Martins Rodrigues, portador do bilhete de identidade n.º 6536971, de 21 de Junho de 2000.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 2 de Janeiro de 2003, ao abrigo do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 154/2003, a fl. 34 do livro n.º 2.

Sind. dos Trabalhadores de Vestuário, Tinturarias e Lavandarias do Dist. do Porto — Eleição em 30 de Novembro de 2002 para o triénio de 2002-2005.

Mesa da assembleia geral

António Ribeiro Pereira, 53 anos, mestre, portador do bilhete de identidade n.º 5804038 de 8 de Novembro de 2002, do Porto, sócio n.º 7750.

Carla Alexandra Gomes Cunha Moreira, 27 anos, costureira especializada, portadora do bilhete de iden-

tidade n.º 10509932, de 6 de Abril de 1999, do Porto, sócia n.º 30 738.

Maria Elisabete Ferreira Pinto, 29 anos, costureira especializada, portadora do bilhete de identidade n.º 10176941, de 15 de Maio de 1999, de Lisboa, sócia n.º 37 290.

Liliana Patrícia Castro Aguiar Gonçalves, 26 anos, costureira especializada, portadora do bilhete de identidade n.º 10657007, de 25 de Fevereiro de 2000, do Porto, sócia n.º 27 371

Ana Rosa Silva Machado Cardoso, 32 anos, costureira especializada, portadora do bilhete de identidade n.º 9055852, de 7 de Maio de 2002, de Lisboa, sócia n.º 34 359.

Direcção

Domingos Ferreira Pinto, 55 anos, mestre, portador do bilhete de identidade n.º 2976611, de 9 de Junho de 1992, de Lisboa, sócio n.º 4363.

Maria Madalena Gomes de Sá, 47 anos, costureira especializada, portadora do bilhete de identidade n.º 5724168, de 6 de Junho de 1997, do Porto, sócia n.º 13 866.

Maria Emília Reis Castro, 62 anos, chefe de corte, portadora do bilhete de identidade n.º 1671511, de 25 de Março de 1993, do Porto, sócia n.º 4436.

Maria Luísa Marques Pinto Baptista, 45 anos, costureira especializada, portadora do bilhete de identidade n.º 3996822, de 12 de Março de 1998, do Porto, sócia n.º 10 055.

Maria Adelinda da Silva Teixeira, 45 anos, costureira especializada, portadora do bilhete de identidade n.º 7999813, de 25 de Março de 1999, de Lisboa, sócia n.º 18 680.

Carolina Maria Costa Lapa, 36 anos, costureira especializada, portadora do bilhete de identidade n.º 8612485, de 2 de Novembro de 1995, do Porto, sócia n.º 24 227.

Maria Albina Alves Oliveira Granja Silva, 48 anos, costureira especializada, portadora do bilhete de identidade n.º 3166094, de 4 de Outubro de 1996, de Lisboa, sócia n.º 10 070.

Júlia Fernanda Silva Lima Araújo, 39 anos, costureira especializada, portadora do bilhete de identidade n.º 9481654, de 25 de Agosto de 1997, de Lisboa, sócia n.º 34 777.

Maria da Saudade Silva Pereira, 38 anos, costureira especializada, portadora do bilhete de identidade n.º 9256500, de 15 de Outubro de 2001, de Lisboa, sócia n.º 33 525.

Maria Eduarda da Silva Ferreira, 49 anos, costureira especializada, portadora do bilhete de identidade n.º 5820997, de 21 de Agosto de 1996, de Lisboa, sócia n.º 33 023.

Irene da Conceição Dias Maia, 44 anos, costureira especializada, portadora do bilhete de identidade n.º 8620671, de 15 de Fevereiro de 1996, do Porto, sócia n.º 21 802.

Susana Sofia Ferreira Pacheco Cunha, 23 anos, costureira especializada, portadora do bilhete de identidade n.º 11525299, de 17 de Outubro de 1997, de Lisboa, sócia n.º 36 424.

Carmem Lúcia Fontes Cunha Pontes, 31 anos, costureira especializada, portadora do bilhete de identidade n.º 10288697, de 22 de Dezembro de 1999, do Porto, sócia n.º 37 009.

Maria Carolina Sousa Soares, 43 anos, costureira especializada, portadora do bilhete de identidade n.º 8502121, de 28 de Agosto de 1996, do Porto, sócia n.º 35 495.

Maria Rosa Ferreira S. Fortunato, 45 anos, costureira especializada, portadora do bilhete de identidade n.º 3953262, de 26 de Fevereiro de 2002, de Lisboa, sócia n.º 36 078.

Conselho fiscalizador

Maria do Amparo Ferreira Oliveira Costa, 48 anos, costureira especializada, portadora do bilhete de identidade n.º 3594670, de 21 de Janeiro de 1997, de Lisboa, sócia n.º 11 153.

Inês Maria Gomes Pinto Queirós, 38 anos, costureira especializada, portadora do bilhete de identidade n.º 8660371, de 15 de Janeiro de 2002, de Lisboa, sócia n.º 31 371.

Maria Lurdes Conceição Madureira, 45 anos, costureira especializada, portadora do bilhete de identidade n.º 7515746, de 10 de Setembro de 1997, Porto, sócia n.º 16 832.

Maria Elisa Ribeiro Coelho, 37 anos, costureira especializada, portadora do bilhete de identidade n.º 6892093, de 31 de Maio de 1995, de Lisboa, sócia n.º 26 297.

Maria José Teixeira Silva Cardoso, 46 anos, distribuidora, portadora do bilhete de identidade n.º 6666771, de 6 de Novembro de 2000, do Porto, sócia n.º 21 479.

Margarida Conceição Moreira Freitas, 32 anos, acabadeira, portadora do bilhete de identidade n.º 10040225 de 26 de Maio de 1998, do Porto, sócia n.º 33 166.

Irene Maria Mendes Ribeiro, 30 anos, ajudante de corte, portadora do bilhete de identidade n.º 9817874, de 5 de Julho de 2002, de Lisboa, sócia n.º 33 563.

Maria Cândida Barbosa Dias, 30 anos, costureira especializada, portadora do bilhete de identidade n.º 11253685 de 29 de Agosto de 2001, do Porto, sócia n.º 34 415.

Maria Matilde Ferreira Gomes Sousa, 53 anos, revisora, portadora do bilhete de identidade n.º 3745043, de 20 de Agosto de 1992, do Porto, sócia n.º 23 189.

Maria Graça Marques Durães Correia, 41 anos, costureira especializada, portadora do bilhete de identidade n.º 8509056, de 15 de Setembro de 1999, de Lisboa, sócia n.º 35 145.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 27 de Dezembro de 2002, ao abrigo do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 153/03, a fl. 34, do livro n.º 2.

ASSOCIAÇÕES PATRONAIS

I — ESTATUTOS

...

II — CORPOS GERENTES

APCOR — Assoc. Portuguesa de Cortiça — Eleição em 4 de Novembro de 2002 para o triénio de 2002-2005.

Assembleia geral

Presidente — Henrique Ferreira Veiga de Macedo, J. A. Veiga de Macedo, S. A.

Secretário — Fernando Eduardo Martins Ribeiro, Amorim Revestimentos, S. A.

Secretário — Waldemar Fernandes da Silva, Waldemar Fernandes da Silva, S. A.

Direcção

Presidente — António Rios de Amorim, Amorim & Irmãos, S. A.

Vice-presidente — Henrique Martins da Silva, VINOCOR — Indústria de Cortiça, L.^{da}
 Secretário — Álvaro de Jesus Coelho, Álvaro Coelho & Irmãos, S. A.
 Tesoureiro — António Júlio da Rocha e Silva, Dimas & Silva, L.^{da}
 Vogal — Jorge Pinto de Sá, Jorge Pinto de Sá, L.^{da}
 Vogal — Moisés Oliveira Gomes de Lima, LIMCORK — Sociedade Exportadora de Cortiças, L.^{da}
 Vogal — Paulo Oliveira Figueiredo da Rocha, GRANORTE — Revestimentos de Cortiça, L.^{da}
 Suplente — Carlos Alberto Pinto Relvas Meladas, Relvas, Cortiças, S. A.

Suplente — António José Alves de Oliveira, Piedade, S. A.

Conselho fiscal

Presidente — José Manuel Ferreira Rios, Corticeira Amorim, Indústria, S. A.

Vogal — Luís Miguel Oliveira de Sousa, Américo de Sousa & Filhos, L.^{da}

Vogal — Joaquim José Ferreira dos Santos, J. J. Ferreira dos Santos, L.^{da}

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 3 de Janeiro de 2003 sob o n.º 1, a fl. 16 do livro n.º 2.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

Comissão de Trabalhadores da SIBS — Sociedade Interbancária de Serviços, S. A.

Preâmbulo

Os trabalhadores da SIBS — Sociedade Interbancária de Serviços, S. A., no exercício dos direitos que a Constituição e a Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade e os seus interesses e direitos, aprovam os seguintes estatutos da Comissão de Trabalhadores:

Artigo 1.º

Colectivo dos trabalhadores

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores que prestem a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.

2 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na Lei n.º 46/79, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

Artigo 2.º

Órgão do colectivo

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A Comissão de Trabalhadores (CT).

Artigo 3.º

Plenário

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa, conforme a definição do artigo 1.º

Artigo 4.º

Competência do plenário

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalha-

dores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

Artigo 5.º

Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 10% dos trabalhadores permanentes da empresa, mediante requerimento apresentado à CT, com indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 6.º

Prazos para a convocatória

1 — O plenário será convocado com a antecedência mínima de 15 dias por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

2 — Na hipótese prevista na alínea b) do artigo anterior, a CT deve fixar a data da reunião do plenário no prazo de 20 dias contados a partir da data da recepção do requerimento.

Artigo 7.º

Reuniões do plenário

1 — O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano para apreciação da actividade desenvolvida pela CT.

2 — O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º

Artigo 8.º

Plenário de emergência

1 — O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessário uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2 — As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3 — A definição da natureza urgente do plenário bem como a respectiva convocatória são da competência exclusiva da CT.

Artigo 9.º

Funcionamento do plenário

1 — O plenário delibera validamente sempre que nele participem, pelo menos, 10% trabalhadores da empresa, salvo para a destituição da CT, em que a participação mínima deve corresponder a 50% dos trabalhadores da empresa.

2 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3 — Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes presentes para a seguinte deliberação:

Destituição da CT ou das subcomissões ou de alguns dos seus membros.

Artigo 10.º

Sistema de votação em plenário

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3 — O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores e subcomissões, a aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras.

3.1 — As votações acima referidas decorrerão nos termos da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, e pela forma indicada no regulamento anexo.

4 — O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

Artigo 11.º

Discussão em plenário

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros, de subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros;
- b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2 — A CT ou o plenário pode submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

Comissão de Trabalhadores

Artigo 12.º

Natureza da CT

1 — A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 13.º

Competência da CT

Compete à CT:

- a) Exercer os direitos consignados na lei;
- b) Defender interesses profissionais e direitos dos trabalhadores.

Artigo 14.º

Relações com a organização sindical

O disposto no artigo anterior, em especial na alínea b), entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

Artigo 15.º

Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

- a) Realizar uma actividade permanente de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação dos trabalhadores no funcionamento do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o seu desenvolvimento e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos.

Artigo 16.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes e na lei.

Artigo 17.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1 — A CT deverá reunir periodicamente com o órgão de gestão de topo da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições.

2 — As reuniões realizam-se, sempre que necessário, para os fins indicados no número anterior e de acordo com o estipulado na lei.

3 — Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta, assinada por todos os presentes.

Artigo 18.º

Direito à informação

A CT terá acesso a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

Artigo 19.º

Obrigatoriedade do parecer prévio

Nos termos da lei:

1 — Os pareceres da CT serão por escrito e enviados à entidade que o tiver solicitado dentro do prazo de 15 dias a contar da data de recepção do respectivo pedido, se não for concedido ou acordado prazo maior em atenção à extensão e complexidade da matéria.

2 — A inobservância do prazo aplicável nos termos do número anterior tem como consequência a legitimação competente para a prática do acto com dispensa do parecer da CT.

Artigo 20.º

Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) Acompanhar todos os processos disciplinares, ter conhecimento do processo desde o seu início,

controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;

- b) Acompanhar o processo para despedimento colectivo, através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável.

Artigo 21.º

Gestão de serviços sociais

A CT deverá, no interesse dos trabalhadores, acompanhar e participar nas actividades de carácter cultural, social e desportivo.

Artigo 22.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

Artigo 23.º

Tempo para o exercício de voto

1 — Os trabalhadores que nas deliberações, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respectivo.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

Artigo 24.º

Ação da CT no interior da empresa

1 — A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2 — Este direito compreende a circulação nos locais de trabalho e o contacto directo com os trabalhadores.

Artigo 25.º

Direito de afixação e distribuição de documentos

1 — A CT tem o direito de afixar informação relativa aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2 — A CT tem o direito de efectuar a sua distribuição durante o horário de trabalho.

Artigo 26.º

Crédito de horas

Os trabalhadores da empresa que sejam membros da CT ou da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores dis-

põem, para o exercício das respectivas atribuições, do crédito de horas indicadas na lei.

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 27.º

Sede da CT

A sede da CT localiza-se na sede da empresa.

Artigo 28.º

Composição

1 — A CT é composta por cinco elementos, conforme o n.º 1 do artigo 14.º da Lei n.º 46/79.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

3 — Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

Artigo 29.º

Duração do mandato

O mandato da CT é de três anos.

Artigo 30.º

Perda de mandato

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2 — A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 40.º

Artigo 31.º

Delegação de poderes entre membros da CT

1 — É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2 — Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3 — A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 32.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, três dos seus membros em efectividade de funções.

Artigo 33.º

Coordenação da CT

A actividade da CT é coordenada por um executivo coordenador, eleito na primeira reunião após a investidura.

Artigo 34.º

Reuniões da CT

1 — A CT reúne ordinariamente uma vez por mês e convocada pelo secretário-coordenador.

2 — Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:

- a) Ocorram motivos justificativos;
- b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 35.º

Financiamento

1 — Constituem receitas da CT:

- a) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- b) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT;
- c) As contribuições voluntárias de trabalhadores.

2 — A CT submete anualmente à apreciação do plenário as receitas e despesas da sua actividade.

Artigo 36.º

Subcomissões de trabalhadores

1 — Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos do artigo 3.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro.

2 — A duração do mandato da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores é de três anos, devendo coincidir com o da CT.

3 — A actividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

Artigo 37.º

Comissões coordenadoras

1 — A CT adere à coordenadora de CT da banca.

2 — Deverá ainda articular a sua actividade às comissões de trabalhadores de outras empresas, no fortalecimento da cooperação e da solidariedade.

Disposições gerais e transitórias

Artigo 38.º

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se junta.

Regulamento eleitoral para eleição da CT e outras deliberações por voto secreto

Artigo 39.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores permanentes que prestem a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.

Artigo 40.º

Princípios gerais sobre o voto

1 — O voto é directo e secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3 — A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

Artigo 41.º

Comissão eleitoral

O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE), constituída por três elementos.

Artigo 42.º

Caderno eleitoral

1 — A CE em funções deve elaborar um caderno eleitoral dos trabalhadores com direito a voto.

2 — O caderno eleitoral é utilizado em todas as votações por voto secreto e está aberto à consulta de todos os trabalhadores interessados.

Artigo 43.º

Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objecto da votação.

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.

Artigo 44.º

Quem pode convocar o acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela CT.

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 10% dos trabalhadores da empresa.

Artigo 45.º

Candidaturas

1 — Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 10% dos trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3 — As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

4 — As candidaturas deverão ser apresentadas até 10 dias antes da data para o acto eleitoral.

5 — A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do n.º 1 deste artigo, pelos proponentes.

6 — A CE entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

7 — Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE para os efeitos deste artigo.

Artigo 46.º

Rejeição de candidaturas

1 — A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2 — A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3 — As irregularidades e violações a estes estatutos detectadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 47.º

Aceitação das candidaturas

1 — Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 5.º, a aceitação de candidatura.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 48.º

Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

2 — As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

3 — As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efectuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

Artigo 49.º

Local e horário da votação

1 — A votação efectua-se no local e durante as horas de trabalho.

2 — A votação realiza-se simultaneamente e com idêntico formalismo em todos os estabelecimentos da empresa.

3 — Os trabalhadores têm o direito de votar durante o período normal de trabalho que lhes seja contratualmente aplicável.

Artigo 50.º

Laboração contínua e horários diferenciados

1 — A votação decorre durante um dia completo ou mais, de modo que a respectiva duração comporte os períodos de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

2 — Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm direito de exercer o voto durante o respectivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

Artigo 51.º

Mesas de voto

1 — Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2 — Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores.

3 — Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, à mesa de voto de estabelecimento diferente.

4 — As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

5 — Os trabalhadores referidos no n.º 4 têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respectivo estabelecimento e, caso contrário, a votar por correspondência.

Artigo 52.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto.

2 — Não havendo mesa de plenário da empresa, ou havendo mais de uma mesa, os membros da(s) mesa(s) de voto são designados pela CE de entre:

- a) Membros da CT ou da subcomissão de trabalhadores;
- b) Trabalhadores mais antigos.

3 — A competência da CE referida no número anterior é exercida, nos estabelecimentos geograficamente dispersos, pelas subcomissões de trabalhadores.

4 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 53.º

Boletins de voto

1 — O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2 — Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se todos os tiverem.

3 — Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4 — A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5 — A CE envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

Artigo 54.º

Acto eleitoral

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem com lacre.

3 — Em local afastado da mesa o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio.

5 — O registo de presença contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

6 — A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do esta-

belecimento que lhes seja atribuído a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

7 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

Artigo 55.º

Votação por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2 — A remessa é feita por carta registada com indicação do nome do remetente, dirigido à CT da empresa, com a menção «Comissão Eleitoral» e só por esta pode ser aberta.

3 — O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «Voto por correspondência» e introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio. Em alternativa, pode o voto por correspondência ser entregue por mão própria ao presidente da CE na presença de um dos restantes vogais até à véspera da votação.

4 — Depois de terem votado os elementos da mesa do local onde funcione a CE, esta procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças o nome do trabalhador com a menção «Voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

Artigo 56.º

Valor dos votos

1 — Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se voto nulo o do boletim de voto:

- a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
- b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente o vontade do votante.

4 — Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 67.º ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

Artigo 57.º

Abertura das urnas e apuramento

1 — A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicas.

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final rubricado em todas as páginas, fazendo parte integrante dela o registo de presenças.

3 — Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data de apuramento respectivo.

4 — O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela CE.

5 — A CE lavra uma acta de apuramento global, com as formalidades previstas no n.º 2.

6 — A CE, seguidamente, proclama os eleitos.

Artigo 58.º

Publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2 — Dentro do prazo referido no número anterior, a CE envia ao Ministério do Emprego e Segurança Social, ao ministério da tutela, bem como ao órgão de gestão do empresa, por carta registada, com aviso de recepção ou entregue com protocolo, os seguintes elementos:

- a) Relação dos eleitos, identificados pelo nome, número do bilhete de identidade, data de emissão e arquivo de identificação;
- b) Cópia da acta de apuramento global (inclui registo de presenças).

Artigo 59.º

Recursos para impugnação da eleição

1 — Qualquer trabalhador com direito a voto tem direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que aprecia e delibera.

3 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.º 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4 — O requerimento previsto no n.º 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5 — O processo segue os trâmites previstos nos n.ºs 2 e 3 do artigo 8.º da Lei n.º 46/79.

6 — O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal se o representante do

Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no n.º 4.

7 — Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

8 — Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

Artigo 60.º

Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa com direito a voto.

2 — Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

3 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 10 % dos trabalhadores da empresa com direito a voto.

4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de recepção do requerimento.

5 — O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6 — A proposta de destituição é subscrita, no mínimo, por 10 % dos trabalhadores com direito a voto e deve ser fundamentada.

7 — A deliberação é precedida de discussão em plenário.

8 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

Artigo 61.º

Eleição e destituição da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores

1 — A eleição da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores tem lugar na mesma data e segundo as normas deste capítulo, aplicáveis com as necessárias adaptações, e é simultânea a entrada em funções.

2 — Aplicam-se também com as necessárias adaptações as regras sobre a destituição da CT.

Outras deliberações por voto secreto

Artigo 62.º

Alteração dos estatutos

Às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações e segundo o n.º 1 do artigo 1.º da Lei n.º 46/79, as regras do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT».

Artigo 63.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT» aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Artigo 64.º

Entrada em vigor

1 — Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à afixação da acta de apuramento global da votação que sobre eles recair.

2 — A eleição da nova CT e subcomissão(ões) rege-se pelo disposto nestes estatutos.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 27 de Dezembro de 2002, ao abrigo do artigo 12.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 134/2003, a fl. 56 do livro n.º 1.

II — IDENTIFICAÇÃO

Comissão de Trabalhadores da A. A. Silva — Imóveis, Comércio e Indústria, S. A. — Eleição em 13 de Dezembro de 2002 para o mandato de dois anos.

Virgílio Miguel, bilhete de identidade n.º 7081757, de 30 de Dezembro de 1991.

Maria Francisca Chapuça C. Galdes, bilhete de identidade n.º 5059011, de 23 de Julho de 1993.

José Manuel Lança Raposo, bilhete de identidade n.º 5199478, de 16 de Outubro de 1989.

Laureano João G. Babau, bilhete de identidade n.º 2331366, de 7 de Julho de 1986.

Júlio Leonel de C. Mendes, bilhete de identidade n.º 8678755, de 12 de Maio de 2000.

Suplentes:

João Manuel R. Castro, bilhete de identidade n.º 10050065, de 30 de Junho de 1999.

Lúcia de Fátima Mendes Ferreira Nascimento, bilhete de identidade n.º 3559425, de 6 de Junho de 1997.

António Cândido Pereira Gomes, bilhete de identidade n.º 4577485, de 29 de Agosto de 2000.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 6 de Janeiro de 2003, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 1/2003, a fl. 57 do livro n.º 1.

