

Boletim do Trabalho e Emprego

42

1.^A SÉRIE

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

Preço (IVA incluído 5%)
€ 5,21

BOL. TRAB. EMP.	1. ^A SÉRIE	LISBOA	VOL. 71	N.º 42	P. 4279-4340	15-NOVEMBRO-2004
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	------------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho	4281
Organizações do trabalho	4310
Informação sobre trabalho e emprego

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Regulamentos de condições mínimas:

...

Regulamentos de extensão:

...

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a ACHOC — Assoc. dos Industriais de Chocolates e Confeitaria e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pessoal fabril) — Revisão global	4281
— CCT entre a APCOR — Assoc. Portuguesa de Cortiça e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro — Alteração salarial e texto consolidado	4295
— AE entre a Auto-Estradas do Atlântico, S. A., e o SETACCOP — Sind. da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins — Constituição da comissão paritária	4310

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

— Sind. dos Técnicos de Serviço Social, que passa a designar-se Sind. Nacional dos Profissionais de Serviço Social — Alteração	4310
— União dos Sind. do Porto/Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical — USP/CGTP-IN — Alteração	4312
— Sind. dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual — Rectificação	4322

II — Corpos gerentes:

— Sind. Nacional dos Trabalhadores das Vias Férreas Portuguesas	4322
— União dos Sind. do Porto/Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical USP/CCGTP-IN	4322
— Feder. Nacional dos Sind. da Educação — FNE	4324

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

— Assoc. dos Agentes de Navegação de Portugal — AANP	4325
— Assoc. Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) — Alteração	4333

II — Corpos gerentes:

...

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

...

II — Identificação:

...

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

I — Convocatórias:

— Caixa Económica Montepio Geral — Rectificação	4339
---	------



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

...

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a ACHOC — Assoc. dos Industriais de Chocolates e Confeitaria e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pessoal fabril) — Revisão global.

O presente CCT substitui as convenções colectivas de trabalho publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.^{os} 36, de 29 de Setembro de 1978, 17, de 8 de Maio de 1991, 24, de 29 de Junho de 1997, e 34, de 15 de Setembro de 2003.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e alteração do contrato

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se no território nacional e obriga, por um lado, as empresas individuais ou colectivas representadas pela Associação dos Industriais de Chocolates e Confeitaria que se dediquem ao fabrico de chocolates e, por outro,

os trabalhadores ao serviço daquelas com as categorias profissionais nele previstas que sejam representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — O presente CCT abrange seis empresas e 450 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e alteração

1 — Este contrato entra em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — Este contrato terá a duração de dois anos e poderá ser denunciado nos termos da lei em vigor.

3 — A tabela de remunerações mínimas poderá ser revista decorridos que sejam 12 meses de vigência do mesmo.

4 — Para efeitos do disposto no número anterior, qualquer das partes outorgantes poderá apresentar proposta de revisão decorridos 10 meses de vigência da tabela salarial.

5 — As tabelas salariais e cláusulas de natureza pecuniária que este contrato integra produzirão efeitos a partir de 1 de Abril de 2004, podendo os retroactivos ser pagos em cinco prestações mensais a iniciar em 1 de Setembro de 2004.

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

Cláusula 3.^a

Período de negociação

1 — A parte que receber a proposta tem o período de um mês para responder, aceitando ou contrapondo.

2 — Se findo o prazo não tiver havido contraproposta, considerar-se-á aceite a proposta apresentada pela parte que tomou a iniciativa da revisão ou alteração.

3 — Se tiver havido contraproposta, as negociações iniciar-se-ão oito dias após a entrega.

4 — As negociações terão a duração máxima de 15 dias.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo de trabalho serão obrigatoriamente classificados nas categorias profissionais que a seguir se enumeram:

A) Serviços de fabrico

Encarregado. — É o trabalhador com bons conhecimentos dos processos e técnicas de fabrico que, na indús-

tria de chocolates, dirige o fabrico, distribui e coordena tarefas e controla todas as fases de trabalho.

Ajudante de encarregado. — É o trabalhador que coadjuva o encarregado no exercício das suas funções, o substitui nas suas faltas e impedimentos e, de acordo com as instruções recebidas, distribui e coordena tarefas, ficando responsável pelo acompanhamento do fabrico em todas as suas fases.

Oficial de 1.^a — É o trabalhador com suficientes conhecimentos técnicos e práticos que exerce funções de carácter executivo, que podem ser complexas e delicadas, tais como conduzir as máquinas e preparar as massas, e que poderá substituir o mestre ou encarregado e os ajudantes de mestre ou de encarregado nas suas faltas ou impedimentos.

Oficial de 2.^a — É o trabalhador que coadjuva o oficial de 1.^a no exercício das suas funções e o substitui nas suas faltas ou impedimentos, devendo estar habilitado a exercer funções não essencialmente repetitivas, ainda que complexas e delicadas.

B) Serviços complementares

Encarregado. — É o trabalhador com bons conhecimentos e prática que, de acordo com as instruções superiormente recebidas, dirige, coordena e supervisa todos os serviços de empacotamento, controlo e operações complementares de fabrico.

Ajudante de encarregado. — É o trabalhador que exerce funções de execução, normalmente repetitivas, de responsabilidade sob a orientação do encarregado, e que está em condições de poder substituir este nas suas faltas ou impedimentos ou que, de acordo com as instruções superiormente recebidas, dirige, coordena e supervisa um grupo de operários que exercem funções específicas.

Operário de 1.^a — É o trabalhador, com conhecimentos e prática do seu posto de trabalho, que exerce funções específicas totalmente definidas e normalizadas, habitualmente repetitivas, quer mecânicas quer manuais, competindo-lhe igualmente a limpeza da sua banca de trabalho.

Operário de 2.^a — É o trabalhador que exerce as funções específicas mais rotineiras ou tarefas simples não especificadas e que, com menor prática, pode exercer funções normalizadas, habitualmente repetitivas, manuais ou mecânicas, competindo-lhe igualmente a limpeza da sua banca de trabalho.

Cláusula 5.^a

Condições de admissão

Não poderão ser admitidos na profissão indivíduos menores de 16 anos e que não possuam as habilitações literárias mínimas legais.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores é feita a título experimental, por um período não superior a 30 dias,

desde que tal seja inequivocamente manifestado no acto de admissão, por documento escrito e assinado por ambas as partes, sem o que a admissão é feita com carácter efectivo.

2 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade desde a data da admissão.

3 — Em qualquer caso será sempre garantida ao trabalhador a remuneração correspondente ao período de experiência.

4 — A admissão de trabalhadores a termo fica subordinada às disposições da lei.

Cláusula 7.^a

Substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para desempenhar as funções de outro cujo contrato se encontre suspenso por doença, acidente de trabalho, serviço militar obrigatório ou qualquer outro facto que não lhe seja imputável, como, por exemplo, a substituição de outro trabalhador, é considerada provisória e durará até ao termo do impedimento do substituído.

2 — A substituição de um trabalhador temporariamente impedido será feita de preferência por trabalhadores da empresa de categoria igual ou imediatamente inferior, desde que os substitutos sejam sucessivamente substituídos por trabalhadores da empresa de categoria imediatamente inferior.

3 — Se a substituição não puder ser feita nos termos do n.º 2 desta cláusula, só poderá ser feita nos termos do n.º 6.

4 — Se o trabalhador substituto, no entanto, continuar ao serviço durante mais 12 dias após o substituído retomar o seu trabalho, a admissão considerar-se-á definitiva, produzindo efeitos a contar da data da admissão provisória.

5 — À entidade patronal compete comunicar por escrito ao sindicato as admissões ocorridas nestas condições, bem como tais admissões deverão constar de documento assinado por ambas as partes, sem o que se tornarão efectivas.

6 — O trabalhador substituto terá a categoria profissional do substituído e não poderá ter remuneração inferior à deste.

7 — No momento da cessação da prestação de serviços feita a título provisório são devidos aos trabalhadores os duodécimos correspondentes a férias, subsídio de férias e 13.º mês.

8 — Para efeitos das regalias constantes do número anterior, qualquer fracção de tempo contará sempre como um mês de trabalho.

Cláusula 8.^a

Acesso

1 — Serão obrigatoriamente classificados como oficiais de 2.^a ou operários de 2.^a, conforme se trate, res-

pectivamente, de trabalhadores dos serviços de fabrico ou dos serviços complementares os trabalhadores que ingressarem nas carreiras independentemente da idade, desde que não lhes caiba outra categoria nos termos da cláusula 12.^a

2 — Os operários de 2.^a são automaticamente promovidos a operários de 1.^a ao fim de dois anos, independentemente de vaga, sem prejuízo de o trabalhador promovido continuar adstrito às funções que estava a desempenhar.

3 — A promoção de oficial de 2.^a a oficial de 1.^a far-se-á automaticamente ao fim de cinco anos de permanência naquela categoria, independentemente de vaga, sem prejuízo de o trabalhador promovido continuar adstrito às funções que estava a desempenhar.

4 — A promoção a ajudante de mestre ou técnico, ajudante de encarregado, encarregado ou ajudante de encarregado será obrigatoriamente feita de entre os oficiais ou operários de 1.^a ou de 2.^a, tendo em conta a competência, zelo profissional e antiguidade, pela ordem de preferência indicada, ouvidos os delegados sindicais do sindicato outorgante ou o próprio sindicato no caso de não haver delegados sindicais.

5 — A proporção do pessoal em relação às diferentes categorias é a constante do anexo I, «Quadros obrigatórios».

6 — Se, por aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, não houver promoções suficientes para preencher os quadros obrigatórios de oficiais de 1.^a e de 2.^a e de operário de 1.^a, proceder-se-á à promoção dos trabalhadores mais antigos das categorias imediatamente inferiores.

7 — O tempo de permanência em cada uma das categorias previstas neste contrato até à sua entrada em vigor conta-se para efeitos de promoção.

8 — As vagas abertas deixadas pelos trabalhadores promovidos não serão obrigatoriamente preenchidas, se essas vagas ultrapassarem as dos quadros obrigatórios.

Cláusula 9.^a

Mudança de entidade patronal

1 — Se um trabalhador transitar de uma empresa para outra dentro do mesmo ramo de actividade, a nova entidade patronal deverá, obrigatoriamente, manter-lhe a categoria profissional constante da sua carteira profissional, ficando este trabalhador isento do período de experiência.

2 — A nova entidade patronal não poderá nunca outorgar categoria inferior à constante da carteira profissional do trabalhador a admitir.

Cláusula 10.^a

Mudança de sector dentro da empresa

Sempre que dentro da empresa se verifique a transferência de qualquer trabalhador de um para outro sector dos abrangidos por este contrato, a mesma só poderá

ser efectuada desde que o trabalhador beneficie da promoção ao posto imediato, excepto para trabalhadores com a categoria de ajudante de mestre ou técnico e encarregado, cuja transferência só necessitará do acordo, por escrito, do trabalhador.

Cláusula 11.^a

Relação nominal

1 — A entidade patronal obriga-se a organizar, afixar em local bem visível e a remeter no prazo legal às entidades previstas na lei o quadro do pessoal ao seu serviço.

2 — No mesmo prazo, a entidade patronal obriga-se a remeter aos sindicatos e à associação patronal cópia daquele quadro.

CAPÍTULO III

Retribuição mínima do trabalhador

Cláusula 12.^a

Retribuições

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo de trabalho são remunerados ao mês e têm direito, conforme a sua categoria, às retribuições mínimas fixadas no anexo II.

2 — Sempre que se torne necessário calcular o salário/hora utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{Salário/hora} = \frac{\text{Ordenado mensal} \times 12}{\text{Horas semanais} \times 52}$$

3 — Sempre que se torne necessário calcular o salário/dia utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{Salário/dia} = \frac{1}{30} \text{ do salário mensal}$$

Cláusula 13.^a

Funções inerentes a outras categorias

Sempre que, e em qualquer circunstância, algum trabalhador exerça funções inerentes a diversas categorias ou que esteja a substituir algum trabalhador com a categoria superior à sua receberá a remuneração correspondente à categoria mais elevada.

Cláusula 14.^a

Subsídio de Natal

1 — Até ao dia 15 de Dezembro de cada ano os trabalhadores têm direito a receber um subsídio correspondente a 100% da retribuição mensal.

2 — Fará parte do subsídio referido no número anterior a taxa de acréscimo devida por trabalho nocturno para os trabalhadores que exerçam a sua actividade em horários abrangidos pela mesma, de acordo com a cláusula 21.^a, e ainda a média mensal, em dinheiro (excluindo o subsídio de férias), do correspondente ao subsídio de alimentação recebido pelos trabalhadores.

3 — Com referência ao ano de admissão e ao ano de cessação do contrato de trabalho, esse subsídio será pago nos termos do número anterior e na proporção dos meses decorridos nesses anos, isto é, $\frac{1}{12}$ por cada

mês decorrido, contando-se por um mês completo qualquer fracção de tempo inferior a 30 dias.

Cláusula 15.^a

Refeição

1 — Salvo se a maioria dos trabalhadores abrangidos por este contrato preferir a continuação do regime de refeições presentemente praticado na empresa, a entidade patronal obriga-se a fornecer gratuitamente uma refeição diária a todos os trabalhadores abrangidos por este contrato, independentemente do horário praticado, sempre que o trabalhador inicie funções duas horas antes da refeição ou as termine duas horas depois, obrigando-se ainda, para o efeito, aos encargos de manutenção, conservação e funcionamento do respectivo refeitório, incluindo pessoal. Se não trabalhar todo o dia de trabalho, o trabalhador terá direito, em matéria de alimentação, ao regime que já vigorava antes da entrada em vigor deste contrato colectivo de trabalho.

2 — A entidade patronal que se ache na obrigação prevista no número anterior poderá optar pelo fornecimento do subsídio, em dinheiro, de € 3,50, destinado à aquisição de géneros, por cada trabalhador que tenha direito à refeição, suportando os encargos referidos no número anterior relativamente à manutenção e funcionamento do refeitório.

3 — Nas empresas onde não exista refeitório, a entidade patronal concederá a todos os trabalhadores abrangidos por este contrato, de acordo com o n.º 2, o subsídio diário de € 3,50 para efeitos de alimentação.

4 — Podem as empresas fornecer *tickets* aos trabalhadores, se estes estiverem de acordo.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 16.^a

Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho é de quarenta horas semanais, distribuídas por cinco dias, não podendo o seu início ser antes das 7 horas (sem prejuízo de horário mais favorável ao trabalhador).

2 — O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora, ou a trinta minutos, quando em regime de turno, nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3 — Sem prejuízo da laboração normal, os trabalhadores têm direito a dez minutos diários para tomarem uma refeição ligeira no período mais conveniente para a empresa.

4 — Dentro dos condicionalismos legais e com observância do disposto neste contrato colectivo de trabalho, compete à entidade patronal estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço.

5 — No entanto, os horários de trabalho, bem como as suas alterações, só poderão entrar em vigor mediante acordo prévio dos trabalhadores interessados e com o parecer favorável dos delegados sindicais e do sindicato.

6 — O horário de trabalho, excepto em regime de turnos, não poderá terminar para além das 18 horas, salvo quando tenha havido acordo prévio dos trabalhadores interessados e parecer favorável dos delegados sindicais e do sindicato.

Cláusula 17.^a

Tolerância de entrada no serviço

1 — A todos os trabalhadores é concedida uma tolerância mensal não superior a quarenta e cinco minutos para os possíveis atrasos de entrada ao trabalho, desde que estes não sejam sistemáticos.

2 — Somente estão inseridos no número anterior os atrasos não superiores a quinze minutos.

3 — Os diversos atrasos irão sendo adicionados.

4 — Ultrapassada a tolerância dos quarenta e cinco minutos mensais, será o tempo em falta descontado na sua totalidade, de acordo com a fórmula estabelecida no n.º 2 da cláusula 12.^a

5 — Todo o trabalhador que durante um mês de calendário não tiver faltado justificada ou injustificadamente e não tiver somado atrasos superiores a quinze minutos terá direito, no mês seguinte, ao valor equivalente a cinco horas de trabalho, calculadas pela fórmula do n.º 2 da cláusula 12.^a

6 — Para efeitos do número anterior, os créditos de dias e horas atribuídos aos dirigentes e delegados sindicais, nos termos deste contrato colectivo de trabalho, não se consideram faltas.

Cláusula 18.^a

Trabalho suplementar

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

2 — A prestação de trabalho suplementar não é obrigatória.

3 — Sempre que haja necessidade imperiosa de prestar trabalho suplementar, o mesmo deverá ser feito pela mesma equipa de trabalho, na medida do possível por todos os que o pretendam e este seja distribuído equitativamente por todos os componentes dessa equipa, salvo casos de extrema urgência ou força maior.

4 — Para a realização de trabalho suplementar têm de se verificar as seguintes condições:

- a) Ter sido anunciado ao trabalhador com a antecedência mínima de vinte e quatro horas e este ter dado o seu acordo, salvo os casos de manifesta urgência;
- b) Sem prejuízo do disposto no n.º 3, ter sido acordada com os delegados sindicais a realização

de horas suplementares nos casos de extrema urgência;

- c) Concessão de um período de descanso não inferior a quinze minutos, sem perda de retribuição, após o trabalhador haver completado cinco horas de trabalho consecutivo;
- d) Garantia, pela entidade patronal, de transporte do trabalhador para a sua residência, quando o trabalho suplementar se inicie ou termine a horas em que não haja as normais carreiras de transporte público e a residência do trabalhador fique a mais de 2 km do local da prestação do serviço e o trabalhador não disponha de meio próprio de transporte ou se veja privado dele;
- e) É expressamente proibido à entidade patronal condicionar a admissão de trabalhadores, quando em regime de turno, à circunstância de ter ou não transporte próprio.

Cláusula 19.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento da entidade patronal, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção ou chefia, no máximo de dois, abrangidos por este contrato colectivo de trabalho, por empresa.

2 — O pedido de isenção deverá ser remetido ao serviço competente do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, acompanhado da concordância do trabalhador e do parecer favorável do sindicato. O parecer do sindicato deverá ser favorável sempre que se encontrem verificadas as condições previstas nesta cláusula.

3 — Os trabalhadores para os quais for autorizada a isenção das disposições do horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial igual a 30 % do salário que estiver efectivamente a receber, comportando, quando for caso disso, a taxa devida por trabalho nocturno.

Cláusula 20.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar dá direito a uma retribuição especial correspondente a 100 % sobre o valor do trabalho normal.

2 — Para efeitos do número anterior, e sempre que seja necessário calcular o salário/hora, usar-se-á a fórmula prevista na cláusula 12.^a

3 — Havendo acordo entre os trabalhadores e as entidades patronais, o trabalho suplementar será compensado pela concessão do dobro do número de horas de trabalho suplementar efectuadas, as quais serão gozadas na semana ou no mês em que o trabalho suplementar tiver sido feito.

Cláusula 21.^a

Trabalho nocturno

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

2 — O trabalho nocturno será retribuído com o acréscimo de 50 % sobre o vencimento mensal, sem prejuízo

do acréscimo por trabalho extraordinário, quando a este haja lugar.

3 — Quando o trabalhador preste serviço em regime de turnos, e por isso aufrua um subsídio de turno, pode optar por este ou pela remuneração a encontrar pelo sistema da primeira parte deste número, mas não poderá acumular um e outro.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Férias

Cláusula 22.^a

Aquisição do direito a férias

1 — O trabalhador tem direito a férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil, inclusive no ano civil de admissão.

2 — O direito a férias, bem como ao respectivo subsídio, vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente ao da admissão, sem prejuízo do previsto na parte final do n.º 1 da cláusula 23.^a, em que esse direito se vence no ano civil da admissão.

3 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à parte proporcional das férias e respectivo subsídio dos meses decorridos no ano da cessação do contrato.

Cláusula 23.^a

Período de férias

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo de trabalho terão direito a 22 dias úteis de férias retribuídas como se o trabalhador estivesse em serviço efectivo, excepto no ano de admissão, em que terão direito a gozar dois dias úteis por cada mês de trabalho, até ao máximo de 20 dias úteis, as quais serão gozadas no próprio ano de admissão.

2 — Além da retribuição referida no número anterior, terão ainda direito a um subsídio de férias igual à retribuição correspondente ao período de férias a gozar. Fará parte deste subsídio a taxa de acréscimo devida por trabalho nocturno para os trabalhadores que exerçam a sua actividade em horários abrangidos pela mesma, de acordo com a cláusula 21.^a, e ainda a média mensal, em dinheiro (excluindo o subsídio de Natal), do correspondente ao subsídio de alimentação recebido pelos trabalhadores. Esta média será obtida com atenção aos últimos 12 meses.

3 — As firmas que encerrem para férias ficam obrigadas a pagar a todos os trabalhadores, quer tenham direito a 22 dias úteis de férias, quer não tenham, o subsídio correspondente àquele período.

4 — Tanto a retribuição correspondente ao período de férias como o respectivo subsídio serão pagos antes do início das férias.

5 — Quando haja vantagens para a laboração, poderá a entidade patronal conceder o gozo de férias retribuídas

por dois períodos. O último período, não superior a nove dias, poderá ser gozado durante o ano, em datas a fixar por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador. Se a empresa não encerrar as instalações fabris durante o gozo de férias, poderá o trabalhador optar pelo gozo contínuo delas.

Cláusula 24.^a

Fixação da época de férias

1 — A fixação da época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, sem prejuízo do disposto na cláusula 25.^a Os trabalhadores comprometem-se a comunicar à entidade patronal, até ao último dia do mês de Fevereiro, a época em que pretendem gozar as suas férias. As empresas que no ano ou anos anteriores tenham praticado o regime previsto na cláusula 25.^a deverão avisar até 31 de Janeiro os trabalhadores para que estes possam efectuar tal comunicação. Se o não fizerem e não vierem a usar nesse ano o regime previsto na cláusula 25.^a, aplicar-se-á o disposto no n.º 6 desta cláusula.

2 — Na falta de acordo entre estes, será fixada por acordo entre a entidade patronal e os representantes sindicais na empresa, do qual será dado conhecimento aos trabalhadores até 31 de Março.

3 — Sempre que numa equipa de trabalho houver um número de trabalhadores que queira gozar num determinado mês, e que esse número exceda as possibilidades operacionais da equipa, terá preferência na escolha o trabalhador que há mais tempo não tiver gozado férias no mês pretendido; em caso de igualdade, terá preferência o mais antigo.

4 — Aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar será obrigatoriamente concedida, desde que o solicitem, a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

5 — No caso previsto no n.º 2 desta cláusula, a época de férias tem de ser fixada entre 1 de Maio e 30 de Setembro.

6 — A relação de férias tem de ser afixada na empresa e comunicada ao sindicato até 31 de Março de cada ano. Se a entidade patronal não o fizer e os trabalhadores tiverem dado cumprimento ao estabelecido na parte final do n.º 1 desta cláusula, indemnizará os trabalhadores abrangidos por este sindicato pelo montante de um oitavo do subsídio de férias por cada mês de atraso, a que cada trabalhador tenha direito, contando como mês qualquer fracção de tempo inferior a um mês.

7 — Uma vez fixado o período de férias, o mesmo só poderá ser alterado pela entidade patronal com expresso acordo, por escrito, do trabalhador mediante o pagamento pela entidade patronal de uma compensação igual a 50% do seu subsídio de férias. Cabe à entidade patronal provar que o trabalhador abdicou daquele benefício.

8 — Desde que qualquer trabalhador esteja com baixa dada pela segurança social, independentemente do período que durar tal situação, mantém o direito a férias,

as quais gozará imediatamente a seguir à alta, desde que a mesma se verifique fora da época estipulada no n.º 9 desta cláusula.

9 — Os trabalhadores que estiverem com baixa durante todo o ano civil não terão direito nem a férias nem a subsídio de férias nesse mesmo ano, mantendo no entanto o direito a férias e subsídio de férias referentes ao ano anterior, se nesse ano não tiverem estado com baixa todo o ano.

10 — As férias terão sempre o seu início numa segunda-feira.

Cláusula 25.^a

Encerramento total para férias

1 — A empresa pode encerrar completamente todas ou algumas das suas secções para efeito de concessão de férias, desde que tal encerramento seja extensivo a todos os trabalhadores do mesmo sector abrangido por este sindicato.

2 — O período de encerramento terá de ser acordado entre a empresa e os representantes sindicais e anunciado aos trabalhadores por meio de comunicado afixado na empresa até ao dia 31 de Março de cada ano.

3 — No caso previsto nesta cláusula, as férias têm de ser concedidas entre 1 de Julho e 30 de Setembro.

4 — Ao trabalhador que durante o encerramento da empresa não tiver direito a férias será garantida não só a remuneração do período de inactividade mas também o subsídio de férias correspondente a esse mesmo período.

Cláusula 26.^a

Proibição de interrupção de férias

É expressamente proibido à entidade patronal interromper as férias que o trabalhador esteja gozando. Havendo interrupção com acordo escrito do trabalhador, a entidade patronal obriga-se a pagar-lhe uma compensação correspondente a 50% do seu subsídio de férias.

Cláusula 27.^a

Violação do direito a férias

A entidade patronal que não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias nos termos das cláusulas anteriores pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias que deixou de gozar, bem como o triplo do respectivo subsídio de férias.

Cláusula 28.^a

Férias e cessação do contrato

1 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente a um período de férias e subsídio proporcionais ao tempo de serviço decorrido

no próprio ano da cessação, nela se incluindo os valores referidos no n.º 2 da cláusula 23.^a

2 — Os trabalhadores cujo contrato cesse durante o ano de admissão têm direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias e subsídio proporcionais ao tempo decorrido nesse ano, nos termos da parte final do número anterior.

3 — O disposto nos números anteriores aplica-se ainda aos casos de cessação de contrato por invalidez ou velhice do trabalhador.

4 — O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

SECÇÃO II

Descanso semanal e feriados

Cláusula 29.^a

Descanso semanal

1 — O dia de descanso semanal será obrigatoriamente ao domingo.

2 — Porém, em casos excepcionais devidamente justificados e apreciados pelo sindicato mediante o acordo do trabalhador, poderá o descanso semanal deixar de ser ao domingo.

Cláusula 30.^a

Remuneração

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal será pago pelo triplo da retribuição normal, independentemente da retribuição mensal.

2 — O trabalhador que, por motivos imperiosos, tiver de trabalhar no seu dia de descanso, além da retribuição referida no número anterior, terá ainda direito a descansar num dos três dias seguintes. Se neste último caso não descansar, terá direito à retribuição em triplo, independentemente da retribuição mensal.

3 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal complementar será pago pelo dobro da retribuição normal, independentemente da retribuição mensal.

Cláusula 31.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

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

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

3 — Nos concelhos onde não exista feriado municipal será este substituído por um feriado cuja data será acordada entre o trabalhador e a entidade patronal. Não se verificando acordo, esse dia será concedido no aniversário de cada trabalhador.

Cláusula 32.^a

Remuneração

O trabalho prestado em dia de feriado será retribuído com o triplo da retribuição normal, independentemente da retribuição mensal, excepto nos casos previstos no n.º 3 da cláusula anterior, em que a retribuição será igual ao quádruplo da retribuição normal, independentemente da retribuição mensal.

Cláusula 33.^a

Definição de faltas

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

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

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

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

Cláusula 34.^a

Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas durante 15 dias seguidos por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos do n.º 4 da presente cláusula;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da lei;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a factos que não sejam imputáveis ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos da lei;
- f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justifi-

cadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do seu filho menor;

- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante ao período legal da respectiva campanha eleitoral;
- i) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

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

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

5 — Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos na lei.

6 — Aplica-se o disposto na alínea b) do n.º 4 ao falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.

Cláusula 35.^a

Faltas justificadas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com antecedência mínima de cinco dias, em impresso próprio, fornecido pela entidade patronal e da responsabilidade desta, cujo duplicado será por ela entregue ao trabalhador.

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

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

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

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

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

- a) Dadas nos casos previstos na alínea g) do n.º 2 da cláusula 34.^a, salvo disposição legal em contrário;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio da segurança social respectivo;
- c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

7 — Nos casos previstos nas alíneas d) e e) do n.º 2 da cláusula 34.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

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

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

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

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

11 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar aceitação de prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente, havendo, no entanto, uma tolerância diária até quinze minutos, no máximo de sessenta minutos mensais.

12 — As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias, subsídio de férias ou 13.º mês do trabalhador.

13 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de 20 dias úteis de férias.

SECÇÃO IV

Impedimentos prolongados

Cláusula 36.^a

Regime

Quando um trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer no trabalho por facto que não

lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídos.

SECÇÃO V

Cessação do contrato

Cláusula 37.^a

Cessação do contrato de trabalho

O regime da cessação do contrato de trabalho é o previsto na lei.

CAPÍTULO VI

Deveres das partes

Cláusula 38.^a

Deveres das entidades patronais

São deveres das entidades patronais:

- a) Cumprir rigorosamente o contrato;
- b) Passar ao trabalhador um certificado de trabalho, nos termos da lei;
- c) No acto do pagamento da retribuição mensal, ou outra que seja devida, entregarem ao trabalhador um duplicado do recibo correspondente aos valores liquidados, recibo esse onde constará, obrigatoriamente, o nome, número de sócio, categoria profissional, período a que se refere a retribuição, discriminação das importâncias relativas a trabalho normal, nocturno, extraordinário e em dias de descanso, feriados, férias, subsídio de férias e 13.º mês, bem como a especificação de todos os descontos, deduções e o valor líquido efectivamente pago;
- d) Tratar com respeito os seus trabalhadores e, sempre que tiverem de lhes fazer qualquer observação ou admoestação, procederem de modo a não ferir a sua dignidade;
- e) Exigir do trabalhador apenas o trabalho compatível com a sua categoria profissional;
- f) Prestar ao sindicato todos os elementos que solicite relativos ao cumprimento do contrato, bem como os relacionados com os trabalhadores que representa nos seus aspectos profissionais;
- g) Providenciar para que haja bom ambiente moral no trabalho e boas condições materiais, especialmente no que concerne a higiene, comodidade e segurança;
- h) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes sindicais, de instituições de segurança social ou de comissões paritárias, nos termos da lei e deste contrato colectivo de trabalho.

Cláusula 39.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, eficiência e assiduidade as funções inerentes à categoria profissional que efectivamente exercer;
- b) Guardar segredo profissional;

- c) Tratar com respeito a entidade patronal e os seus superiores hierárquicos, cumprindo ordens e directrizes emitidas dentro dos limites definidos neste contrato colectivo de trabalho, em tudo o que não seja contrário aos seus direitos e deveres;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado do equipamento e do material que lhes for confiado;
- f) Informar com imparcialidade e isenção em todos os aspectos disciplinares dos seus subordinados;
- g) Dar estrito cumprimento a este contrato e observarem os regulamentos internos elaborados em conformidade com as disposições deste contrato colectivo de trabalho.

Cláusula 41.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- b) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou outra zona fora da unidade em que presta serviço, se esta transferência lhe causar prejuízo devidamente comprovado.

2 — Se a transferência a que se refere a alínea b) do número anterior não causar prejuízo ao trabalhador, a entidade patronal poderá transferi-lo desde que lhe custeie as despesas de transporte e deslocações, reservando-se ao trabalhador o direito a exigir a indemnização nos termos da lei, nunca inferior a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano de antiguidade, cabendo à entidade patronal a prova da inexistência do prejuízo.

CAPÍTULO VII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 42.^a

Protecção da maternidade

Além do estipulado no presente contrato, são ainda assegurados às mulheres os direitos que se enumeram, sem prejuízo de qualquer outro benefício:

- a) Durante a gravidez e até quatro meses após o parto, trabalhos compatíveis sem quebra de remuneração;
- b) Interromper o trabalho diário em dois períodos de uma hora cada um, para aleitação dos filhos, durante 12 meses após o parto.

Cláusula 43.^a

Proibição de despedimentos durante a gravidez

1 — Fica vedado à entidade patronal o despedimento sem justa causa de qualquer trabalhadora durante o período de gravidez e até um ano após o parto.

2 — A inobservância do estipulado nesta cláusula implica para a entidade patronal, independentemente

da sanção em que incorre, o pagamento à trabalhadora despedida das remunerações que a mesma receberia se continuasse ao serviço até ao fim do período considerado, se outra maior não for devida, acrescida das indemnizações previstas na lei para o despedimento abusivo.

Cláusula 44.^a

Trabalho de menores

As entidades patronais devem proporcionar aos trabalhadores menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo, de modo especial, quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, intelectual, espiritual e moral.

Cláusula 45.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores que frequentem qualquer curso de ensino oficial ou equivalente poderão deixar os locais de trabalho nos dias em que tenham aulas até hora e meia antes do termo do período normal de trabalho, sem prejuízo da retribuição, desde que provem, no final de cada período escolar, por documento emitido pela escola, que têm obtido aproveitamento e frequência.

2 — No caso de o trabalhador não ter obtido aproveitamento e frequência no período anterior, a entidade patronal poderá, para futuro, deixar de conceder essas faltas, dentro do mesmo ano lectivo.

3 — Do mesmo período de hora e meia poderão os trabalhadores beneficiar, nos termos do n.º 1, desde que frequentem qualquer curso profissional ministrado pela ECPL ou qualquer outro reconhecido pelo sindicato e pela associação.

CAPÍTULO VIII

Formação profissional

Cláusula 46.^a

Obrigação das empresas

1 — As empresas são responsáveis pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, devendo, para tanto, sempre que possível, conceder aos trabalhadores que o solicitem a frequência de cursos considerados de interesse profissional.

2 — Deverão as empresas ou associação patronal cooperar com o sindicato em todas iniciativas conducentes à criação de cursos de formação geral e profissional, permitindo que 4 % dos seus trabalhadores frequentem, em cada ano, cursos de formação geral e profissional com a duração de uma semana, sendo-lhes justificadas, mas não pagas, as respectivas faltas.

Cláusula 47.^a

Responsabilidade dos trabalhadores

Os trabalhadores devem:

- 1) Procurar aumentar a sua cultura geral e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional, em estreita colaboração com a entidade patronal;

- 2) Aproveitar, com o melhor rendimento possível, os diferentes meios de aperfeiçoamento postos à sua disposição.

CAPÍTULO IX

Segurança social e acidentes de trabalho

Cláusula 48.^a

Subsídio de doença

1 — Em casos de doença devidamente comprovada, a entidade patronal pagará mensalmente ao trabalhador o valor correspondente a 40 % da retribuição que receberia se estivesse efectivamente ao serviço, até ao limite de 120 dias em cada ano, seguidos ou alternados.

2 — Se o subsídio de doença da segurança social exceder 60 % da retribuição, o complemento regulado no número anterior será correspondentemente reduzido.

3 — Se a soma do complemento regulado no n.º 1 com o subsídio de doença da previdência não perfizer a totalidade da retribuição devida ao trabalhador, a entidade patronal completará de imediato a diferença verificada.

4 — Todo o complemento do período ou períodos de doença ocorridos em cada mês será pago, nos termos do n.º 1, no dia de pagamento mensal do ordenado.

5 — A entidade patronal pode fazer observar o trabalhador com baixa por médico da sua confiança, bem como averiguar se o trabalhador permanece ou não no seu domicílio.

6 — Caso o trabalhador não permaneça no seu domicílio sem justificação médica, nem se tenha ausentado para consulta médica, perderá o direito ao subsídio de doença desde o início da baixa, podendo ainda ser punido com suspensão do trabalho e perda de retribuição até 12 dias.

Cláusula 49.^a

Restrições ao complemento do subsídio de doença

1 — Os trabalhadores que durante 12 meses derem mais de seis faltas injustificadas perdem o direito às regalias da cláusula 48.^a durante os 12 meses subsequentes.

2 — Logo que o trabalhador perfaça seis faltas injustificadas, a entidade patronal é obrigada a dar conhecimento do facto, por escrito, ao trabalhador e ao sindicato, sob pena de não funcionar o n.º 1 desta cláusula.

3 — As faltas injustificadas devem ser ratificadas pelo trabalhador no prazo de 10 dias.

Cláusula 50.^a

Acidentes de trabalho

1 — Em caso de incapacidade temporária, a entidade patronal pagará mensalmente ao trabalhador sinistrado o valor da retribuição que o mesmo receberia se estivesse

ao serviço, nos mesmos termos da cláusula 48.^a, sem as limitações da cláusula 49.^a

2 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, proveniente de acidente de trabalho, a entidade patronal poderá providenciar a reconversão dos sinistrados para funções compatíveis com as desvalorizações arbitradas pelo tribunal competente. No caso de o não efectuar, deverá comprovar as razões da impossibilidade da reconversão.

CAPÍTULO X

Salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho

SECÇÃO I

Cláusula 51.^a

Princípios gerais

1 — A instalação e a laboração dos estabelecimentos industriais devem obedecer às condições necessárias que garantam a salubridade dos locais de trabalho, bem como a higiene, comodidade e segurança dos trabalhadores.

2 — As empresas devem, na medida do possível, recorrer a todos os meios técnicos ao seu alcance de modo a assegurarem as melhores condições de trabalho no que respeita a iluminação, temperatura, humidade e ruído, ressaltando-se as condições exigidas pela tecnologia de fabrico.

Cláusula 52.^a

Fiscalização

1 — A fiscalização dos citados estabelecimentos industriais, para efeitos da matéria regulada neste capítulo, compete à Direcção-Geral dos Serviços Industriais, Inspecção do Trabalho e à Direcção-Geral da Saúde, cujos técnicos deverão ser acompanhados por representantes do sindicato e da entidade patronal, os quais deverão designar, para o efeito, um perito da sua confiança.

2 — Deverão ser sempre fornecidas ao sindicato e à entidade patronal cópias do documento em que a entidade fiscalizadora formular as medidas impostas à entidade patronal e os respectivos prazos de cumprimento.

SECÇÃO II

Comissão de segurança

Cláusula 53.^a

Instituição

1 — Nas empresas que empreguem 20 ou mais trabalhadores haverá, obrigatoriamente, uma comissão de segurança.

2 — Tal comissão será composta por dois elementos designados pelo sindicato e outros dois elementos pela empresa.

3 — Os quatro elementos designados elegerão entre si o presidente e o secretário da comissão.

4 — A comissão será coadjuvada pelo médico da empresa e assistente social em relação às empresas onde existam aqueles dois cargos.

5 — As funções dos membros da comissão são exercidas dentro das horas de serviço, mas sem perda de retribuição ou de quaisquer outras regalias.

Cláusula 54.^a

Atribuições

As comissões de segurança têm as seguintes atribuições:

- a) Elaborar e propor alterações e zelar pelo cumprimento do regulamento de higiene e segurança;
- b) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à segurança e higiene do trabalho;
- c) Verificar o cumprimento das disposições legais no constante deste contrato e demais instruções referentes à higiene e segurança;
- d) Recorrer a todos os meios ao seu alcance para assegurar a colaboração da entidade patronal e de todos os trabalhadores da empresa com vista a uma permanente melhoria das condições de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho;
- e) Apreciar as sugestões dos trabalhadores, bem como as suas reclamações, sobre a matéria da alínea anterior e as demais normas deste contrato sobre higiene e segurança relativa;
- f) Colaborar com os correlativos serviços de limpeza e também com os serviços de primeiros socorros;
- g) Estudar as circunstâncias das causas de cada um dos acidentes ocorridos, incluindo aqueles que não dão origem a incapacidades;
- h) Apresentar, em relação a cada acidente, as medidas recomendadas para evitar a repetição de outros acidentes idênticos;
- i) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou transferidos de postos de trabalho recebam informação, instruções e conselhos em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- j) Apreciar os relatórios elaborados pela comissão ou encarregado de segurança e enviar cópias dos referentes a cada ano, depois de aprovados, à Inspecção do Trabalho, ao sindicato e à entidade patronal;
- k) Colocar os originais dos relatórios de segurança permanentemente à disposição dos funcionários da Inspecção do Trabalho.

Cláusula 55.^a

Reuniões

1 — As comissões de segurança reúnem ordinariamente uma vez por mês, devendo-se elaborar uma acta em cada reunião.

2 — Serão convocadas reuniões extraordinárias sempre que a gravidade ou a frequência dos acidentes o justifiquem ou metade dos seus membros o solicitem.

3 — Outros representantes sindicais e representantes da entidade patronal podem estar presentes tanto às reuniões ordinárias como às extraordinárias.

Cláusula 56.^a

Formação

Os membros das comissões de segurança podem e devem dentro do possível frequentar anualmente cursos de especialização e actualização em matérias relativas a salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho, sem perda de remuneração ou quaisquer outras regalias, desde que os cursos não ultrapassem 90 dias. Pode a entidade patronal autorizar a frequência de cursos com duração superior.

SECÇÃO III

Encarregados de segurança

Cláusula 57.^a

Competência

1 — Quando o número de trabalhadores não der lugar à constituição de uma comissão de segurança, conforme o n.º 1 da cláusula 53.^a, haverá lugar à designação de um encarregado de segurança.

2 — Compete ao encarregado de segurança desempenhar as funções atribuídas às comissões de segurança.

3 — O encarregado de segurança goza dos direitos e prerrogativas concedidas aos dirigentes sindicais, nos termos deste contrato colectivo de trabalho.

4 — O encarregado de segurança deve possuir comprovada especialização em matéria de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho, bem como frequentar anualmente cursos de aperfeiçoamento e ou actualização, para melhor desempenho das suas funções.

5 — Na ausência de um trabalhador com as características enumeradas no n.º 4 será nomeado um trabalhador pela entidade patronal mediante o parecer favorável do sindicato.

CAPÍTULO XI

Disciplina

Cláusula 58.^a

Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário, quer consista em acção, quer em omissão, desde que uma e outra sejam dolosas, com violação dos específicos deveres decorrentes neste contrato.

Cláusula 59.^a

Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de 30 dias a contar da data da suspensão ou envio de nota de culpa ao trabalhador, salvo se, no interesse exclusivo da defesa do trabalhador e a seu pedido, por

escrito, for necessária a sua prorrogação por um prazo máximo de 10 dias.

2 — O início da instauração do processo disciplinar, assim como todas as diligências probatórias, tem de ser comunicado aos delegados sindicais da empresa, que acompanharão obrigatoriamente todos os trâmites do processo, bem como ao sindicato, que poderá estar representado para aqueles efeitos.

3 — A infracção por parte da empresa do disposto nos números anteriores implica a nulidade do processo disciplinar, não podendo o mesmo ser novamente levantado pelos mesmos motivos que deram origem ao processo considerado nulo, desde que o período previsto no n.º 1 não seja excedido em mais de 10 dias.

4 — No caso previsto no número anterior, a sanção nunca poderá ser a de despedimento, sendo para além disso vinculativo o parecer do sindicato.

Cláusula 60.^a

Garantias de defesa

1 — São asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias de defesa:

- a) Os factos de acusação serão concreta e especificamente levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa reduzida a escrito, enviada, em duplicado, ao trabalhador através dos CTT para a sua residência, por carta registada com aviso de recepção, ficando a cópia da nota de culpa na posse do trabalhador;
- b) O trabalhador tem direito a apresentar a sua defesa por escrito, bem como o rol de testemunhas, no prazo de 10 dias;
- c) Têm de ser ouvidas todas as testemunhas indicadas pelo trabalhador até ao máximo de 10;
- d) O processo disciplinar não será dado por concluído e nenhuma sanção poderá ser aplicada sem que o sindicato respectivo tenha conhecimento e cópia de todo o processo sobre o qual dará o seu parecer no prazo de oito dias.

2 — Qualquer sanção aplicada sem precedência do processo disciplinar ou com qualquer irregularidade ou não observância do disposto nas cláusulas 59.^a e 60.^a será considerada nula e abusiva.

Cláusula 61.^a

Suspensão do trabalhador

1 — Iniciado o processo disciplinar, pode a empresa suspender o trabalhador se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não poderá suspender o pagamento da retribuição ou quaisquer outras regalias até à conclusão do respectivo processo.

2 — O trabalhador, bem como o sindicato, serão avisados, por escrito, da suspensão.

3 — Tal suspensão não poderá prolongar-se para além de 15 dias a contar da recepção, pela entidade patronal, do parecer do sindicato referido na alínea d) da cláusula 60.^a

4 — Decorrido o prazo estabelecido no n.º 3 desta cláusula, a entidade patronal é obrigada a interromper a referida suspensão, voltando o trabalhador ao serviço.

Cláusula 62.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples ou mera admoestação verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão, com perda de retribuição, de 1 a 12 dias, não podendo nunca a primeira suspensão ser superior a 6 dias;
- d) Despedimento sem indemnização ou compensação.

2 — Sobre as retribuições perdidas em consequência da alínea c) do número anterior incidirão apenas as contribuições obrigatórias.

3 — As sanções da alínea a) do n.º 1 não exigem processo disciplinar.

CAPÍTULO XII

Comissão paritária e regulamentos internos

Cláusula 63.^a

Comissão paritária

1 — É criada uma comissão paritária, no prazo de 45 dias a contar da data da assinatura deste contrato, com dois representantes sindicais e dois representantes patronais, a quem compete dar parecer sobre todas as questões de trabalho emergentes do presente contrato.

2 — A mesma comissão paritária tem poderes para, nos termos da legislação aplicável, dirimir conflitos individuais de trabalho.

Cláusula 64.^a

Regulamentos internos

1 — Dentro dos limites deste contrato colectivo de trabalho e das normas que o regem, poderão as entidades patronais elaborar regulamentos internos.

2 — Uma vez elaborado, o projecto de regulamento interno deve ser distribuído aos trabalhadores e enviado ao sindicato.

3 — O regulamento interno só poderá entrar em vigor depois de obtido o acordo da maioria dos trabalhadores.

4 — As empresas são obrigadas a afixar o regulamento interno e distribuí-lo por todos os trabalhadores da empresa.

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 65.^a

Quotização

1 — Devem as entidades patronais proceder à cobrança e envio ao sindicato das quotizações sindicais

em numerário, cheque ou vale do correio, até ao dia 10 de cada mês, salvo no caso de a empresa encerrar para férias, em que serão enviadas no mês seguinte, acompanhadas dos mapas de quotização obtidos no sindicato gratuitamente, ou resultantes de tratamento informático, devidamente preenchidos e assinados.

2 — O desconto das quotizações e consequente remessa das mesmas ao sindicato só será processado caso os seus trabalhadores, por declaração individual, assim o entendam e autorizem.

Cláusula 66.^a

Manutenção de regalias adquiridas

1 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular ou permanente, muito especialmente de redução de quaisquer verbas concedidas por contratação anterior.

2 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabelecem tratamento mais favorável do que o presente contrato.

Cláusula 67.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade do valor de 3% por cada cinco anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de duas diuturnidades.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores de categorias profissionais com acesso automático obrigatório.

3 — O valor das diuturnidades acresce à retribuição efectiva.

4 — O tempo de permanência que os trabalhadores neste momento já tenham em categoria que implique a prestação da diuturnidade será contado.

Cláusula 68.^a

Declaração de maior favorabilidade do contrato

As partes outorgantes reconhecem, para todos os efeitos, a maior favorabilidade global do presente CCT, que substitui as convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 36, de 29 de Setembro de 1978, 17, de 8 de Maio de 1991, 24, de 29 de Junho de 1997, e 34, de 15 de Setembro de 2003.

ANEXO I

Quadros obrigatórios

A) Serviços de fabrico

1 — É obrigatória a existência de dois encarregados e dois ajudantes de encarregado na indústria de chocolates, sem prejuízo dos já existentes.

2 — É obrigatória a existência de oficiais de 1.^a em todas as empresas, independentemente do número de trabalhadores.

3 — Os oficiais de 2.^a não poderão exceder a proporção de dois por cada oficial de 1.^a

B) Serviços complementares

1 — É obrigatória a existência de um encarregado em todas as empresas com mais de seis trabalhadores ao seu serviço.

2 — É obrigatória a existência de 1 ajudante de encarregado por cada 25 operários, sem prejuízo dos já existentes.

3 — É obrigatória a existência de operários de 1.^a em todas as empresas, independentemente do número de trabalhadores.

4 — Os operários de 2.^a não poderão exceder a proporção de dois por cada operário de 1.^a

ANEXO II

Tabelas salariais

A) Serviços de fabrico

	Euros
Encarregado	620
Ajudante de encarregado	559,50
Oficial de 1. ^a	505,50
Oficial de 2. ^a	473

B) Serviços complementares

	Euros
Encarregado	405,50
Ajudante de encarregado	391
Operário de 1. ^a	375
Operário de 2. ^a	368,50

1 — Os encarregados dos serviços complementares que tenham 40 ou mais trabalhadores sob a sua direcção terão direito a auferir mais € 42,50 sobre o indicado na tabela salarial.

2 — Os ajudantes de encarregado dos serviços complementares que tenham 40 ou mais trabalhadores sob a sua direcção terão direito a auferirem mais € 25,50 sobre o indicado na tabela salarial.

Lisboa, 30 de Agosto de 2004.

Pela ACHOC — Associação dos Industriais de Chocolates e Confeitaria:

Augusto Martins Ferreira do Amaral, mandatário.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;
Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas;
Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Floresta e Pecuária;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares dos Açores.

14 de Outubro de 2004. — A Direcção Nacional: *Joaquim Pereira Pires — Augusto Coelho Praça.*

Depositado em 2 de Novembro de 2004, a fl. 74 do livro n.º 10, com o n.º 150/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a APCOR — Assoc. Portuguesa de Cortiça e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro — Alteração salarial e texto consolidado.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas cuja actividade seja a produção, comercialização, exportação e transformação de produtos de cortiça filiadas na Associação Portuguesa de Cortiça e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas neste contrato e representados pelas associações sindicais signatárias.

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

Cláusula 2.ª

Vigência

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

2 — A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo prazo de um ano e produzem efeitos a partir de 1 de Maio de 2004.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.ª

Condições de admissão

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

Grupo A:

Trabalhadores de escritório — as habilitações do curso geral dos liceus ou curso geral do comércio, os cursos oficializados ou oficiais e equivalentes, bem como os cursos de formação profissional;

Grupo B:

Cobreadores — idade mínima de 18 anos e as habilitações legais;

Grupo C:

Telefonistas — idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais;

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

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

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

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

Cláusula 4.ª

Contrato a termo

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

Cláusula 5.ª

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental, correspondente ao período inicial de execução do contrato, com a seguinte duração:

- 60 dias para a generalidade dos trabalhadores ou, se a empresa tiver 20 ou menos trabalhadores, 90 dias;
- 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

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

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

Cláusula 6.^a

Categoria profissional

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

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

Cláusula 7.^a

Dotações mínimas

1 — É obrigatória a existência de:

- a) 1 trabalhador com a categoria de chefe de escritório ou de serviços nos escritórios em que hajam 20 ou mais trabalhadores de escritório e correlativos;
- b) 1 trabalhador classificado como chefe de secção ou equiparado por cada grupo de 5 trabalhadores de escritório e correlativos.

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

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

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

Cláusula 8.^a

Acesso

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

2 — Os estagiários, logo que completem dois anos de estágio ou atinjam 21 anos de idade, serão promovidos a escriturários ou categoria equivalente.

3 — Os dactilógrafos que possuam as habilitações mínimas referidas no grupo A do n.º 1 da cláusula 3.^a,

logo que completem dois anos de permanência na profissão ou 21 anos de idade, ingressarão no quadro dos escriturários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio.

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO III

Direitos, obrigações e garantias das partes

Cláusula 9.^a

Obrigações da entidade patronal

São obrigações das entidades patronais:

- a) Cumprir as disposições do presente contrato;
- b) Passar atestados de comportamento e competência profissionais aos seus empregados, quando por estes solicitados;
- c) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- d) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo nos termos previstos neste contrato;
- e) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- f) Providenciar para que haja bom ambiente de trabalho nos locais de trabalho;
- g) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou representantes de organismos de

trabalhadores e membros de comissões de trabalhadores;

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

Cláusula 10.^a

Obrigação dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

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

Cláusula 11.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições dele ou dos colegas;
- c) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho do contrato individual, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição;
- d) Baixar a categoria ou encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreen-

didos no objecto do contrato, salvo nos termos acordados no presente contrato colectivo;

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

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

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

Cláusula 12.^a

Transferência para outro local de trabalho

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

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

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

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

Cláusula 13.^a

Transferência temporária do posto de trabalho

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

2 — Quando circunstâncias especiais o exijam, nomeadamente proximidade de embarques, entrega de encomendas, aproximação do fecho do balanço, faltas de trabalho na sua ocupação normal ou necessidade de assegurar o funcionamento de postos de trabalho essenciais à boa laboração da empresa, pode o traba-

lhador ser transferido temporariamente para outro posto de trabalho, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador. Nestes casos, o trabalhador pode desempenhar serviços que não se enquadrem no sector profissional para o qual foi contratado.

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

Cláusula 14.^a

Transmissão do estabelecimento

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

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas pelos interessados até ao momento da transmissão.

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

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

CAPÍTULO IV

Deslocações de serviço

Cláusula 15.^a

Princípio geral

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

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

Cláusula 16.^a

Pequenas deslocações

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

Cláusula 17.^a

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

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

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições, sempre que o trabalhador fique impossibilitado de as tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;
- c) Ao pagamento, como trabalho extraordinário, retribuído de acordo com a cláusula 30.^a, do tempo de trajeto e espera na parte que exceda o período normal de trabalho.

Cláusula 18.^a

Grandes deslocações

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

Cláusula 19.^a

Encargos da entidade patronal nas grandes deslocações

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

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

Cláusula 20.^a

Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no continente e ilhas adjacentes

1 — As grandes deslocações no continente e ilhas adjacentes dão ao trabalhador direito:

- a) À retribuição que auferiam no local de trabalho habitual;
- b) A uma remuneração por deslocação correspondente a 100\$/dia;
- c) Ao pagamento de despesas de transportes no local, alojamento e alimentação, devidamente comprovadas e justificadas, durante o período efectivo da deslocação.

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

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

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

5 — Sempre que um trabalhador se desloque em serviço da empresa para fora do local habitual de trabalho

e tenha qualquer acidente, a entidade patronal será responsável por todos e quaisquer prejuízos daí resultantes, sempre que não tenha dado cumprimento à cláusula seguinte.

Cláusula 21.^a

Seguros e deslocações

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

2 — O pessoal em serviço nas grandes deslocações deverá estar coberto por um seguro de acidentes pessoais, a efectuar pela empresa, no valor mínimo de € 38 407,44.

CAPÍTULO V

Da prestação do trabalho

Cláusula 22.^a

Horário de trabalho

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

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

Cláusula 23.^a

Trabalho suplementar

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

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

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

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

Cláusula 23.^a-A

Paralisação do trabalho

1 — Os trabalhadores têm direito a um período diário de dez minutos de paralisação de trabalho no 1.º período de trabalho e de dez minutos de paralisação no 2.º período de trabalho, podendo ser eventualmente utilizado para tomar uma refeição ligeira.

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

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

Cláusula 24.^a

Isenção do horário de trabalho

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

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

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

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 25.^a

Princípios gerais

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

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

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

Cláusula 26.^a

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

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

2 — Qualquer trabalhador poderá, porém, e desde que lhe seja garantida a retribuição correspondente, ser colocado a título experimental em funções de categoria superior, durante um período de 90 dias seguidos, findo o qual o trabalhador será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental.

3 — Quando se verifique a situação referida no número anterior, as partes deverão, previamente, lavrar

documento escrito donde constem as condições da situação de experiência.

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

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

Cláusula 27.^a

Substituições temporárias

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

2 — Verificada a permanência do trabalhador nas funções do substituído, terá aquele direito à retribuição referida no número anterior quando, finda a substituição, regressar à sua antiga função, desde que se conserve no exercício das novas funções 180 dias, seguidos ou interpolados, no espaço de 12 meses.

Cláusula 28.^a

Diuturnidades

1 — Os empregados de escritório têm direito a uma diuturnidade de € 24,20 por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório.

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

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

Cláusula 29.^a

Remuneração por trabalho suplementar e por isenção de horário de trabalho

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

- a) 75 % no trabalho prestado na 1.^a hora;
- b) 100 % no trabalho prestado na 2.^a hora;
- c) 125 % nas horas seguintes.

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

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

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

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

Cláusula 30.^a

Subsídio de Natal

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

2 — Não implicarão diminuição do subsídio de Natal as faltas que não acarretem perda de remuneração nem as que, em caso de doença ou acidente de trabalho, não excedam 60 dias em cada ano.

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

4 — Para efeitos da determinação proporcional do subsídio de Natal, contar-se-á como mês completo qualquer fracção de tempo superior a 15 dias e como meio mês fracção igual ou inferior a 15 dias.

Cláusula 31.^a

Subsídio de Natal para os trabalhadores militares

1 — Os trabalhadores no ano em que ingressem no serviço militar têm direito a receber um valor referente ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

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

Cláusula 31.^a-A

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito, por dia de trabalho, a um subsídio de refeição no montante de € 4,40.

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

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

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

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

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 32.^a

Descanso semanal e feriados

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

2 — São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

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

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

Cláusula 33.^a

Período de férias

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

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

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

4 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador. Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, devendo, contudo, dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência razoável, nunca inferior a 30 dias.

5 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano. Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem o direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos

que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

Cláusula 34.^a

Doença no período de férias

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

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

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

Cláusula 35.^a

Subsídio de férias

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

2 — Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito à indemnização correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, salvo se as tiverem já gozado, bem como às férias e respectivo subsídio proporcionais aos meses de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 36.^a

Férias e subsídio — Serviço militar

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

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

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

Cláusula 37.^a

Definição de faltas

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

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

Cláusula 38.^a

Faltas justificadas

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

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente em resultado de cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência aos membros do seu agregado familiar, em caso de acidente ou doença ou ida ao médico, devidamente comprovados;
- b) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais, na qualidade de delegado sindical ou de membros de comissão de trabalhadores;
- c) Casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os de descanso intercorrentes;
- d) Por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta, até cinco dias consecutivos;
- e) Falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, bem como de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação, durante dois dias;
- f) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- g) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a doença ou acidente.

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

Cláusula 39.^a

Definição de faltas não justificadas

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

Cláusula 40.^a

Consequências das faltas

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

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

Cláusula 41.^a

Impedimento prolongado

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

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 42.^a

Causas de extinção do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

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

Cláusula 43.^a

Justa causa de despedimento promovido pela entidade patronal

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 44.^a

Averiguação de justa causa

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

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

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

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

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

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

7 — O trabalhador pode requerer a suspensão judicial do despedimento no prazo de cinco dias úteis contados da recepção da decisão da entidade patronal.

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

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

Cláusula 45.^a

Inexistência de justa causa e nulidade ou inexistência do processo disciplinar

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

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

3 — Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou de adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau

de lesão dos interesses da economia nacional e da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

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

Cláusula 46.^a

Justa causa de despedimento por iniciativa do trabalhador

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

- a) Falta de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) Violação das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanções abusivas;
- d) Falta de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade.

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

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

Cláusula 47.^a

Extinção do contrato por decisão unilateral do trabalhador

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

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

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

Cláusula 48.^a

Encerramento definitivo da empresa ou reconversão tecnológica

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

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 49.^a

Infracção disciplinar e sua prescrição

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

2 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de 30 dias de verificação, ou do seu conhecimento pela entidade patronal, ou ao fim de um ano, se os factos constituírem também ilícito penal.

Cláusula 50.^a

Sanções disciplinares

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

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão por escrito;
- c) Suspensão de trabalho, até 12 dias úteis, com perda de vencimento;
- d) Despedimento com justa causa.

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

3 — As sanções disciplinares prescrevem no prazo de 30 dias contados da data da decisão.

4 — A suspensão de trabalho não pode exceder em cada ano civil 30 dias.

Cláusula 51.^a

Processo disciplinar

1 — O poder disciplinar exercer-se-á através do processo escrito.

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

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

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

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

Cláusula 52.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar cumprir ordens a que não deva obediência, nos termos da alínea c) da cláusula 10.^a;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organizações sindicais, de previdência, delegado sindical, delegado de greve ou elemento de piquetes de greve e membro de comissões de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
- e) Depor em defesa de colegas de trabalho em tribunal ou em processo disciplinar.

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

Cláusula 53.^a

Consequência da aplicação de sanções abusivas

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

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

CAPÍTULO X

Previdência

Cláusula 54.^a

Princípio geral

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

CAPÍTULO XI

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 55.^a

Complemento de subsídio por acidente de trabalho ou doença profissional

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

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

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

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

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

Cláusula 56.^a

Exames médicos

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

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

Cláusula 57.^a

Higiene e segurança no trabalho

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

CAPÍTULO XII

Direitos especiais

Cláusula 58.^a

Direitos dos trabalhadores do sexo feminino

Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos pela empresa, bem como os direitos adquiridos pelos trabalhadores:

- a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

- b) Por ocasião do parto, uma licença por maternidade de 98 dias consecutivos, 60 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- c) A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia útil de trabalho por dois períodos distintos, de duração máxima de uma hora, para cumprimento dessa missão enquanto durar e até o filho fizer um ano;
- d) O emprego a meio tempo, com a correspondente retribuição, desde que os interesses familiares da trabalhadora o exijam e não haja sacrifício incompatível para a entidade patronal.

2 — Em caso de aborto, a mulher tem direito a uma licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias.

Cláusula 59.^a

Direitos de menores

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

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

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

4 — Pelo menos uma vez por ano, as entidades patronais devem assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e do desenvolvimento físico normal.

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

Cláusula 60.^a

Trabalhadores-estudantes

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

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

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

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

Cláusula 61.^a

Abono para falhas

Aos trabalhadores com responsabilidades de caixa e pagamentos ou cobranças será atribuído o abono mensal de € 26 para falhas.

CAPÍTULO XIII

Livre exercício do direito sindical

Cláusula 62.^a

Princípio geral

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

Cláusula 63.^a

Reuniões do delegado sindical com a direcção da empresa

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

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

Cláusula 64.^a

Forma

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

CAPÍTULO XIV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 65.^a

Garantia de manutenção de regalias

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

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

Cláusula 66.^a

Comissões paritárias

1 — As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária, formada por representantes das associações patronais e sindicais, em igualdade numérica, a qual deverá estar constituída no prazo máximo de 30 dias após a publicação do presente contrato colectivo de trabalho, com competência para interpretar as disposições convencionais e integrar as suas lacunas.

2 — A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação da agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

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

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

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

6 — As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Trabalho, dentro de 20 dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respectivos representantes.

7 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.

8 — No restante, aplica-se o regime estabelecido no artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro.

Cláusula 67.^a

Relações nominais e quadro de pessoal

1 — As entidades patronais são obrigadas a elaborar e a remeter os quadros de pessoal, nos termos da lei.

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

Cláusula 68.^a

Categorias profissionais — Reclassificações

À data de entrada em vigor do presente CCT:

- 1) Os trabalhadores classificados com a categoria de ajudante de guarda-livros serão reclassificados em primeiro-escriturário;
- 2) Os trabalhadores classificados com a categoria de esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras serão reclassificados em correspondente em línguas estrangeiras;

- 3) Os trabalhadores classificados com a categoria de esteno-dactilógrafo serão reclassificados em segundo-escriturário;
- 4) Os trabalhadores classificados com a categoria de operador de telex em língua portuguesa serão reclassificados em segundo-escriturário.

Cláusula 69.^a

Disposição final

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

ANEXO I

Categorias profissionais e respectivas funções

Chefe de escritório ou director de serviços. — O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções, tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa, segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

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

Chefe de departamento ou de serviços. — O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação dos seus superiores hierárquicos, num ou vários dos departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias: exercer dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

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

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

Guarda-livros. — O trabalhador que, sob a direcção imediata do chefe de contabilidade, se ocupa da escrituração do memorial, diário e Razão (livros ou mapas), ou que, não havendo secção própria de contabilidade, superintende naqueles serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados e é responsável pela boa ordem e execução destes trabalhos.

Programador de computador. — O profissional que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático de informação por computador, recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os organigramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações, sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o operador de computador.

Operador de computador. — Acciona e vigia uma máquina automática para tratamento de informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões e em suporte magnético sensibilizado, chama-o a partir da consola accionando dispositivos adequados ou por qualquer outro processo e coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de leitura, perfuração ou escrita; vigia o funcionamento do computador, executa as operações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.), consoante as instruções recebidas, e retira o papel impresso, os cartões

perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou material periférico e ser designado, em conformidade, como, por exemplo, operador de consola e operador de material periférico.

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

Correspondente em línguas estrangeiras. — O trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos. Efectua deslocações no País ou no estrangeiro para melhor cumprir a sua missão.

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

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

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

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

Escrivário. — O trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do

escritório onde trabalha e ocupa-se do serviço cuja natureza não corresponde a qualquer das outras categorias deste anexo. Escalões: primeiro, segundo e terceiro-escriturário.

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

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

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

Perfurador-verificador mecanográfico. — O trabalhador que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas especiais que serão posteriormente utilizadas nas máquinas de tratamento automático de informação ou outros. Pode também verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração por meio de máquinas de teclado que rejeitam os cartões ou as fitas que não tenham sido perfurados correctamente.

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

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

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

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

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

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

Paquete. — O trabalhador que, menor de 18 anos, presta unicamente serviços enumerados para os contínuos. Escalões: pacote de 14 anos, de 15 anos, de 16 anos e de 17 anos.

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

ANEXO II

Remunerações mínimas

Grupos	Categorias profissionais	Vencimentos (em euros)
I	Director de serviços Chefe de escritório	714
II	Analista de sistemas Chefe de serviços/departamento Contabilista	682
III	Chefe de secção Guarda-livros Programador de computador	648
IV	Secretário de direcção ou administração/correspondente em línguas estrangeiras Vendedor Caixeiro-encarregado Operador de computador	612
V	Caixa Cobrador Primeiro-escriturário Caixeiro de 1.ª Operador mecanográfico	611
VI	Segundo-escriturário Operador de máquinas de contabilidade Perfurador-verificador Caixeiro de 2.ª	530
VII	Caixeiro de 3.ª Telefonista Terceiro-escriturário	485
VIII	Contínuo Dactilógrafo do 2.º ano Estagiário do 2.º ano Caixeiro-ajudante do 2.º ano	419
IX	Dactilógrafo do 1.º ano Estagiário do 1.º ano Caixeiro-ajudante do 1.º ano	379

Grupos	Categorias profissionais	Vencimentos (em euros)
X	Servente de limpeza: Maior Menor	379 367
XI	Paquete de 17 anos	367
XII	Paquete de 16 anos Praticante do 3.º ano	367
XIII	Paquete de 15 anos Praticante do 2.º ano	367
XIV	Praticante do 1.º ano	367

ANEXO III

Quadro de densidades

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

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

ANEXO IV

Enquadramento

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

Categorias profissionais	Níveis
Paquete de 15 anos	X — 4.1
Praticante do 1.º ano	X — 4.3.1
Paquete de 14 anos	X — 4.1

Santa Maria de Lamas, 17 de Setembro de 2004.

Pela APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça:

Jorge Pinto de Sá, mandatário.
Joaquim Lima, mandatário.

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

Hélder Filipe Silva Almeida, mandatário.

Pelo SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços:

António Fernando Vieira Pinheiro, mandatário.

Depositado em 4 de Novembro de 2004, a fl. 74 do livro n.º 10, com o registo n.º 151/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a Auto-Estradas do Atlântico, S. A., e o SETACCOP — Sind. da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins — Constituição da comissão paritária.

De harmonia com o estipulado nos n.ºs 1 e 4 da cláusula 75.ª do AE entre a Auto-Estradas do Atlântico, S. A., e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins, inserto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 2004, foi constituída pelas entidades signatárias uma comissão paritária com a seguinte composição:

Em representação da entidade empregadora, licenciados Alfredo José Paixão e Carlos Hilário Rodrigues da Silva;

Em representação da associação sindical, Joaquim Martins e Adérito Rocha de Almeida.

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

Sind. dos Técnicos de Serviço Social, que passa a designar-se Sind. Nacional dos Profissionais de Serviço Social — Alteração.

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 30 de Setembro de 2004, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, 5.º suplemento, n.º 26, de 15 de Julho de 1998, e 3.ª série, n.º 21, de 15 de Novembro de 1998.

Artigo 1.º

Denominação e âmbito

1 — O Sindicato Nacional dos Profissionais de Serviço Social é uma associação sindical de âmbito nacional constituída por assistentes sociais (passando a ser designados pelo título profissional) e outros técnicos de profissões afins.

2 —

Artigo 3.º

Organização descentralizada

1 — Por forma a garantir uma maior participação dos associados, o Sindicato Nacional dos Profissionais de Serviço Social obedece ao princípio de organização descentralizada.

2 —

3 —

4 —

Artigo 4.º

Princípios fundamentais

1 — O Sindicato Nacional dos Profissionais de Serviço Social orienta a sua acção dentro dos princípios democráticos através da eleição periódica dos respectivos dirigentes e da participação livre e activa dos seus associados.

2 —

3 — O Sindicato Nacional dos Profissionais de Serviço Social exerce a sua actividade com total independência relativamente ao Estado, às entidades empregadoras, às instituições religiosas, partidos e outras associações políticas; defende uma organização sindical livre e independente e a solidariedade entre todos os trabalhadores.

4 — O Sindicato Nacional dos Profissionais de Serviço Social agrupa todos os trabalhadores do sector empenhados na defesa dos interesses da classe e, de acordo com o princípio da liberdade sindical, garante a livre filiação sem distinção de opiniões políticas, filosóficas e religiosas ou opções partidárias.

5 — O Sindicato Nacional dos Profissionais de Serviço Social defende a liberdade sindical na liberdade, como objectivo programático.

Artigo 5.º

Fins

O Sindicato Nacional dos Profissionais de Serviço Social tem por fim, em especial:

- 1)
- 2)
- 3)

Artigo 19.º

Expulsão

1 — Incorrem na sanção prevista na alínea c) do artigo 16.º os sócios que pratiquem os factos referidos no n.º 1 do artigo anterior, quando estes assumam extrema gravidade, e bem assim os que infrinjam o dis-

posto no n.º 2 do artigo 479.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto (Código do Trabalho).

2 —

Artigo 28.º

Duração do mandato

A duração do mandato dos membros dos corpos gerentes é de três anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

Artigo 37.º

Assembleias gerais ordinárias e extraordinárias

1 — A assembleia geral de sócios reunirá ordinariamente uma vez por ano, até 31 de Maio, para deliberar sobre o relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal, bem como sobre o orçamento anual do Sindicato, podendo sempre tratar de qualquer outro assunto da sua competência para que tenha sido convocada.

2 —

Artigo 44.º

Composição

1 — A direcção do Sindicato compõe-se de um número ímpar de elementos, no mínimo de cinco e no máximo de nove, eleitos de entre os sócios do Sindicato.

2 —

- a)
- b)

Artigo 76.º

Relatório e contas

1 — A direcção deverá submeter à aprovação da assembleia geral, até 31 de Maio de cada ano, o relatório e contas relativos ao exercício anterior e o orçamento geral para o ano seguinte, todos acompanhados dos respectivos pareceres do conselho fiscal.

2 — O relatório e contas, bem como o orçamento, estarão patentes aos sócios na sede, delegações e secções do Sindicato com a antecedência mínima de 15 dias relativamente à data da realização da assembleia geral.

3 —

Artigo 78.º

Competência

1 — Os presentes estatutos poderão ser alterados por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito e em que estejam presentes 10% dos sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2 — As respectivas alterações deverão ser aprovadas pela maioria absoluta dos sócios presentes.

Artigo 82.º

1 — A aprovação dos presentes estatutos implica que o mandato dos actuais corpos gerentes seja de três anos.

2 — (*Suprimido.*)

Registados em 29 de Outubro de 2004, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 144/2004, a fl. 65 do livro n.º 2.

União dos Sind. do Porto/Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical — USP/CGTP-IN — Alteração.

Alteração, aprovada no 7.º congresso, realizado em 2 de Outubro de 2004, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2000.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

Denominação e âmbito

A União dos Sindicatos do Porto/Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional, também abreviadamente designada pela sigla USP/CGTP-IN, é a associação sindical constituída pelas associações sindicais nela filiadas que exerçam a sua actividade no distrito do Porto.

Artigo 2.º

Sede

A União dos Sindicatos do Porto/CGTP-IN tem a sua sede no Porto, podendo criar uniões locais dentro do seu âmbito geográfico.

CAPÍTULO II

Natureza, princípios fundamentais e objectivos

Artigo 3.º

Natureza de classe

A União dos Sindicatos do Porto é uma organização sindical de classe, que reconhece o papel determinante da luta de classes na evolução histórica da humanidade e defende os legítimos direitos, os interesses e as aspirações colectivas e individuais dos trabalhadores.

Artigo 4.º

Princípios fundamentais

A União dos Sindicatos do Porto orienta a sua acção pelos princípios da liberdade, da unidade, da democracia

e da independência sindicais e da solidariedade entre todos os trabalhadores na luta pelo fim da exploração do homem pelo homem.

Artigo 5.º

Liberdade sindical

O princípio da liberdade sindical, reconhecido e defendido pela União dos Sindicatos do Porto, garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem, independentemente das suas opções políticas ou religiosas e sem discriminação de sexo, raça ou nacionalidade.

Artigo 6.º

Unidade sindical

A União dos Sindicatos do Porto defende a unidade dos trabalhadores e a unidade orgânica do movimento sindical como condição e garantia da defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores, combatendo todas as acções tendentes à sua divisão.

Artigo 7.º

Democracia sindical

1 — A democracia sindical regula toda a orgânica e a vida interna da União dos Sindicatos, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados.

2 — A democracia sindical, que a União dos Sindicatos preconiza, assenta na participação activa dos sindicatos na definição das suas reivindicações e dos objectivos programáticos, na eleição e destituição dos seus dirigentes, na liberdade de expressão e discussão de todos os pontos de vista existentes no seio dos trabalhadores e no respeito integral pelas decisões maioritariamente expressas, resultantes de um processo decisório democrático que valorize os contributos de todos.

Artigo 8.º

Independência sindical

A União dos Sindicatos do Porto define os seus objectivos, desenvolve a sua actividade com total independência em relação ao patronato, ao Estado, às confissões religiosas, aos partidos políticos ou a quaisquer agrupamentos de natureza não sindical.

Artigo 9.º

Solidariedade

A União dos Sindicatos do Porto cultiva e promove os valores da solidariedade de classe internacionalista, luta pela sua materialização, combatendo o egoísmo individualista e corporativo e lutando pela emancipação social dos trabalhadores portugueses e de todo o mundo e pelo fim da exploração capitalista e da dominação imperialista.

Artigo 10.º

Sindicalismo de massas

A União dos Sindicatos do Porto assenta a sua acção na permanente audição e mobilização dos trabalhadores e na intervenção de massas nas diversas formas de luta

pela defesa dos seus direitos e interesses e pela elevação da sua consciência política e de classe.

Artigo 11.º

Objectivos

A União dos Sindicatos do Porto tem por objectivos, em especial:

- a) Dirigir, coordenar, dinamizar e promover a actividade sindical ao nível do distrito, de acordo com as orientações gerais definidas pela CGTP-IN;
- b) Defender, por todos os meios ao seu alcance, os interesses colectivos dos associados e dos trabalhadores, empenhando-se no reforço da unidade e da organização;
- c) Promover, organizar e apoiar acções conducentes à satisfação das reivindicações dos associados e dos trabalhadores, empenhando-se no reforço da unidade e da organização;
- d) Alicerçar a solidariedade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência de classe, sindical e política;
- e) Lutar pela emancipação dos trabalhadores e pela construção da sociedade sem classes;
- f) Defender as liberdades democráticas e os direitos e conquistas dos trabalhadores e das suas organizações, tendo em consideração que a sua independência não pode significar indiferença perante as ameaças às liberdades democráticas ou a quaisquer direitos dos trabalhadores;
- g) Apoiar as organizações representativas dos trabalhadores na coordenação e dinamização do controlo de gestão ao nível distrital;
- h) Dirigir, coordenar e dinamizar as acções tendentes a melhorar as condições de vida dos trabalhadores e suas famílias, enquanto parte integrante da população do distrito, desenvolvendo uma intervenção progressiva no campo social, nomeadamente através da sua participação institucional;
- i) Desenvolver os contactos e ou a cooperação com as organizações sindicais congéneres dos outros países e, consequentemente, a solidariedade entre todos os trabalhadores do mundo, com respeito pelo princípio da independência de cada organização.

CAPÍTULO III

Estrutura e organização

Artigo 12.º

Estrutura

As associações que constituem a USP/CGTP-IN são os sindicatos e as uniões locais que desenvolvam actividade no distrito.

Artigo 13.º

Sindicato

1 — O sindicato é a organização sindical de base da estrutura da USP/CGTP-IN, a quem cabe a direcção e dinamização de toda a actividade sindical no respectivo âmbito.

2 — A estrutura do sindicato e a sua organização e actividade assentam na participação activa e directa dos trabalhadores desde o local de trabalho e desenvolvem-se, predominantemente, a partir das organizações sindicais de empresa, de unidade de produção ou de serviço.

Artigo 14.º

Uniões locais

1 — A união local é a associação sindical descentralizada da USP/CGTP-IN que, dotada de estatutos próprios, sendo de âmbito geográfico inferior ao distrito, desenvolve a sua acção no respectivo âmbito e no quadro da União dos Sindicatos do Porto, com base nas delegações, nas secções, nos secretariados de zona ou em outras formas de organização descentralizada dos sindicatos.

2 — As uniões locais participam de pleno direito na actividade da União dos Sindicatos do Porto, nos termos previstos nos presentes estatutos.

3 — Nas zonas onde não funcionem uniões locais, e enquanto tal não se verificar, deverão ser constituídos secretariados locais, com atribuições, funcionamento e composição a definir em regulamento a aprovar pelo plenário de sindicatos.

Artigo 15.º

CGTP-IN

A União dos Sindicatos do Porto faz parte da estrutura da CGTP-IN, como associação sindical intermédia de direcção e coordenação da actividade sindical ao nível do distrito.

CAPÍTULO IV

Associados

Artigo 16.º

Filiação

Têm o direito de se filiar na União dos Sindicatos do Porto os sindicatos que exerçam a sua actividade no distrito do Porto e aceitem os princípios e os objectivos definidos nos presentes estatutos.

Artigo 17.º

Pedido de filiação

1 — O pedido de filiação deverá ser dirigido à direcção da União dos Sindicatos do Porto, em proposta fornecida para o efeito e acompanhada de:

- a) Declaração de adesão, de acordo com as disposições estatutárias do respectivo sindicato;
- b) Exemplar dos estatutos do sindicato;
- c) Acta da eleição dos corpos gerentes;
- d) Declaração do número de trabalhadores sindicalizados que exerçam a sua actividade no distrito;
- e) Último relatório e contas aprovado.

2 — No caso de o sindicato ser filiado na CGTP-IN, considera-se automática a sua filiação na União.

Artigo 18.º

Aceitação ou recusa de filiação

1 — A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção, cuja decisão deverá ser sempre ratificada pelo plenário de sindicatos na sua primeira reunião após a deliberação.

2 — Em caso de recusa de filiação pela direcção da União dos Sindicatos do Porto, o sindicato interessado poderá fazer-se representar no plenário para ratificação dessa decisão, podendo usar da palavra enquanto o assunto estiver à discussão.

Artigo 19.º

Direitos dos associados

São direitos dos associados:

- a) Eleger e destituir os membros da direcção e do conselho fiscalizador, nos termos dos presentes estatutos;
- b) Participar em todas as deliberações que lhes digam directamente respeito;
- c) Participar nas actividades da União dos Sindicatos do Porto a todos os níveis, nomeadamente nas reuniões do plenário e do congresso, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entenderem convenientes;
- d) Beneficiar da acção desenvolvida pela União dos Sindicatos do Porto em defesa dos interesses económicos, sociais e culturais comuns a todos os trabalhadores ou dos seus interesses específicos;
- e) Ser informados regularmente da actividade desenvolvida pela União dos Sindicatos do Porto;
- f) Deliberar sobre o plano de actividades e o orçamento, bem como sobre o relatório e as contas a apresentar anualmente pela direcção da União dos Sindicatos do Porto;
- g) Exprimir os seus pontos de vista sobre as questões de interesse dos trabalhadores e formular livremente as críticas que tiverem por convenientes à actuação e às decisões dos órgãos da União dos Sindicatos do Porto, mas sempre no seio das estruturas do movimento sindical e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas;
- h) Definir livremente a sua forma de organização e funcionamento interno, com respeito pelos princípios da defesa da unidade dos trabalhadores, da independência e da organização e gestão democráticas das associações sindicais;
- i) Exercer o direito de tendência de acordo com o disposto no artigo seguinte.

Artigo 20.º

Direito de tendência

1 — A União dos Sindicatos do Porto, pela sua própria natureza unitária, reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião político-ideológicas, cuja organização é, no entanto, exterior ao movimento sindical e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.

2 — As correntes de opinião exprimem-se através do exercício de direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos.

3 — As correntes de opinião podem exercer a sua intervenção e participação sem que esse direito, em circunstância alguma, possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

4 — As formas de participação e expressão das diversas correntes de opinião nos órgãos competentes da União dos Sindicatos do Porto subordinam-se às normas regulamentadoras definidas e aprovadas pelos órgãos competentes.

Artigo 21.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- a) Participar nas actividades da União dos Sindicatos do Porto e manter-se delas informado;
- b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes, tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- c) Apoiar activamente as acções da União dos Sindicatos do Porto na prossecução dos seus objectivos;
- d) Divulgar os princípios fundamentais e os objectivos do movimento sindical com vista ao alargamento da sua influência;
- e) Agir solidariamente na defesa dos interesses colectivos e promover junto dos trabalhadores os ideais de solidariedade internacionalista;
- f) Fortalecer a acção sindical na área da sua actividade e respectiva organização sindical, criando condições para a participação do maior número de trabalhadores no movimento sindical;
- g) Organizar, dirigir e apoiar a luta dos trabalhadores pela satisfação das suas reivindicações, promovendo a aplicação prática das orientações definidas pelos órgãos da USP e da CGTP-IN;
- h) Promover a aplicação prática das orientações definidas pela CGTP-IN e pela União dos Sindicatos do Porto;
- i) Pagar mensalmente a quotização fixada nos presentes estatutos;
- j) Comunicar à direcção da União dos Sindicatos do Porto, no prazo máximo de 15 dias, as alterações que vierem a ser introduzidas nos respectivos estatutos, bem como o resultado das eleições para os corpos gerentes, sempre que se verificar qualquer modificação;
- l) Enviar anualmente à direcção da União dos Sindicatos do Porto o relatório e as contas, bem como o orçamento, no prazo de 15 dias após a sua aprovação pelo órgão competente respectivo.

Artigo 22.º

Perda da qualidade de associado

Perdem a qualidade de associado aqueles que:

- a) Se retirarem voluntariamente, desde que o façam por forma idêntica à da sua adesão;
- b) Hajam sido punidos com a sanção de expulsão;

- c) Deixarem de ter personalidade jurídica, nomeadamente em resultado de medidas de reestruturação sindical ou dissolução, por vontade dos associados.

Artigo 23.º

Readmissão

Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstas para a admissão, salvo no caso de expulsão, em que o pedido de readmissão terá de ser aprovado pelo plenário de sindicatos da União dos Sindicatos do Porto e votado favoravelmente por pelo menos dois terços dos votos apurados.

CAPÍTULO V

Órgãos da União dos Sindicatos do Porto

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 24.º

Órgãos deliberativos, executivos e fiscalizadores

Os órgãos da União dos Sindicatos do Porto são os seguintes:

- a) O congresso;
- b) O plenário de sindicatos;
- c) A direcção;
- d) O conselho fiscalizador.

Artigo 25.º

Funcionamento dos órgãos

1 — O funcionamento de cada órgão da União dos Sindicatos do Porto será objecto de regulamento a aprovar pelo respectivo órgão, com observância dos princípios democráticos que orientam a vida interna da USP/CGTP-IN, a saber:

- a) Convocação de reuniões, de forma a assegurar a possibilidade de participação efectiva de todos os seus membros, o que pressupõe o conhecimento prévio e atempado da reunião e da respectiva ordem de trabalhos;
- b) Fixação das reuniões ordinárias e possibilidade de convocação de reuniões extraordinárias, sempre que necessário;
- c) Reconhecimento aos respectivos membros do direito de convocação de reuniões, de apresentação de propostas, de participação na sua discussão e votação, sem prejuízo da fixação de um quórum quando se justifique, devendo neste caso ser explicitamente definido;
- d) Exigência de quórum para as reuniões;
- e) Deliberação por simples maioria, sem prejuízo da exigência, em casos especiais, de maioria qualificada;
- f) Obrigatoriedade de voto presencial;
- g) Elaboração de actas das reuniões;
- h) Divulgação obrigatória aos membros do respectivo órgão das actas das reuniões;
- i) Responsabilidade colectiva e individual dos membros de qualquer órgão perante quem os elegeu pela acção desenvolvida;

- j) Responsabilidade colectiva e individual dos membros de qualquer órgão por uma prática democrática e unitária de funcionamento.

2 — Em função da especificidade dos assuntos a debater, poderão ser chamados a intervir consultivamente nas reuniões dos órgãos da USP/CGTP-IN outros dirigentes sindicais, quadros e colaboradores do movimento sindical que a maioria dos seus membros respectivos entenda convidar para o efeito.

Artigo 26.º

Exercício dos cargos sindicais

1 — O exercício dos cargos sindicais é gratuito.

2 — Os dirigentes que por motivo de desempenho das suas funções deixam de receber, parcial ou totalmente, a retribuição do seu trabalho têm direito a ser reembolsados dos valores correspondentes.

SECÇÃO II

Congresso

Artigo 27.º

Natureza

O congresso é o órgão deliberativo máximo da União dos Sindicatos do Porto.

Artigo 28.º

Composição

1 — O congresso é composto pelos sindicatos filiados na União dos Sindicatos do Porto.

2 — Poderão participar no congresso sindicatos não filiados, desde que assim o delibere o plenário, que deverá também definir a forma dessa participação.

Artigo 29.º

Representação

1 — A representação de cada sindicato no congresso é proporcional ao número de trabalhadores nele sindicalizados.

2 — A proporcionalidade referida no número anterior e, consequentemente, o número de delegados por cada sindicato, bem como a forma da sua designação, serão definidos no regulamento do congresso.

Artigo 30.º

Participação da direcção

Os membros da direcção da USP participam no congresso como delegados de pleno direito.

Artigo 31.º

Participação das uniões locais, Interjovem distrital e Inter-Reformados distrital

As uniões locais do distrito do Porto, a Interjovem distrital e a Inter-Reformados distrital participam no

congresso com direito de voto, sendo a sua representação a que resulta do expressamente previsto no regulamento do congresso.

Artigo 32.º

Deliberações

1 — As deliberações são tomadas por maioria simples dos votos apurados, salvo disposição em contrário.

2 — A votação é por braço levantado com exibição do respectivo cartão de voto, salvo na eleição da direcção, que é por voto directo e secreto.

3 — A cada delegado cabe um voto, não sendo permitido o voto por procuração ou por correspondência.

Artigo 33.º

Competências

Compete ao congresso:

- a) Apreciar a actividade desenvolvida pelos órgãos da União dos Sindicatos do Porto;
- b) Definir as orientações para a actividade sindical no distrito, em harmonia com a orientação geral da CGTP-IN;
- c) Alterar os estatutos, bem como o regulamento eleitoral;
- d) Eleger e destituir a direcção da USP.

Artigo 34.º

Reuniões

1 — O congresso reúne de quatro em quatro anos, em sessão ordinária, para exercer as atribuições previstas no artigo anterior.

2 — O congresso reúne em sessão extraordinária:

- a) Por deliberação do plenário de sindicatos da União dos Sindicatos do Porto;
- b) Quando a direcção o entender necessário;
- c) A requerimento de sindicatos representativos de pelo menos um quinto dos trabalhadores inscritos nos sindicatos filiados e que exerçam a sua actividade na área da União dos Sindicatos do Porto.

3 — Em caso de urgência comprovada da reunião do congresso, os prazos previstos nos artigos 36.º e 37.º podem ser reduzidos a metade, por deliberação do plenário de sindicatos.

Artigo 35.º

Data e ordem de trabalhos

1 — A ordem de trabalhos do congresso bem como a sua data são fixadas pelo plenário de sindicatos, sob proposta da direcção.

2 — No caso de a reunião do congresso ser convocada nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo anterior, a ordem de trabalhos deverá incluir pelo menos os pontos propostos pelos sindicatos requerentes.

Artigo 36.º

Convocação

A convocação do congresso incumbe à direcção da União dos Sindicatos do Porto e deverá ser enviada aos sindicatos filiados e às uniões locais e publicado em pelo menos um dos jornais mais lidos no distrito com a antecedência mínima de 60 dias.

Artigo 37.º

Regulamento

O congresso reger-se-á pelo regulamento que vier a ser aprovado pelo plenário de sindicatos da União dos Sindicatos do Porto com pelo menos 60 dias de antecedência sobre a data do seu início.

Artigo 38.º

Mesa do congresso

1 — A mesa do congresso é constituída pela totalidade dos elementos da direcção da União dos Sindicatos do Porto ou por alguns deles e presidida por um dos seus membros, a escolher de entre si.

2 — Poderão, ainda, fazer parte da mesa delegados eleitos pelo congresso, sob proposta da direcção.

3 — No caso de o congresso destituir a direcção, deverá eleger uma mesa constituída por, pelo menos, cinco delegados.

Artigo 39.º

Candidaturas

1 — Podem apresentar listas de candidatura à direcção da União dos Sindicatos do Porto:

- a) A direcção;
- b) 15 % dos delegados inscritos no congresso, não se considerando para o efeito os subscritores que sejam simultaneamente candidatos.

2 — Na constituição das listas, observar-se-á o seguinte:

- a) As listas são constituídas por membros dos corpos gerentes das associações sindicais e ou delegados ao congresso, sendo eleita aquela que obtiver maioria simples dos votos validamente expressos em votação directa e secreta;
- b) Os candidatos a que se refere a alínea anterior devem pertencer a sindicatos filiados ou a sindicatos não filiados mas que tenham assumido o objectivo da sua filiação ou que contribuam solidariamente para as actividades desenvolvidas pela USP.

3 — Nenhum candidato poderá integrar mais de uma lista de candidatura.

4 — O processo eleitoral constará do regulamento a aprovar pelo congresso.

SECÇÃO III

Plenário de sindicatos

Artigo 40.º

Composição

1 — O plenário é o órgão máximo entre congressos e é composto pelos sindicatos filiados.

2 — As uniões locais, a Interjovem distrital e a Inter-Reformados distrital participam no plenário.

3 — Poderão participar no plenário os sindicatos não filiados, desde que assim o deliberem os sindicatos filiados, que deverão também definir a forma dessa participação.

4 — Os membros da direcção intervêm de pleno direito nos trabalhos do plenário.

Artigo 41.º

Representação

1 — A representação de cada sindicato no plenário incumbe aos respectivos corpos gerentes ou, caso a sede do sindicato não se situe na área de actividade da União dos Sindicatos do Porto à sua estrutura descentralizada, responsável pela actividade no distrito, através de delegações com a seguinte composição, segundo a sua representatividade no distrito:

- a) Até 2500 associados — dois representantes;
- b) De 2501 a 7500 associados — três representantes;
- c) Com mais de 7500 associados — quatro representantes.

2 — No caso de o sindicato não dispor de sede na área de actividade da União dos Sindicatos do Porto nem tiver instituído um sistema de organização descentralizada, deverá promover entre os delegados sindicais daquela área a eleição de delegados regionais, a quem incumbirá a representação do sindicato junto da União dos Sindicatos do Porto, uma vez mandatados pelos respectivos corpos gerentes.

3 — As uniões locais, a Interjovem e a Inter-Reformados participam no plenário com dois representantes.

Artigo 42.º

Competência

Compete, em especial, ao plenário de sindicatos:

- a) Pronunciar-se entre as reuniões do congresso sobre todas as questões que se coloquem ao movimento sindical e que a direcção ou a comissão executiva entendam dever submeter à sua apreciação;
- b) Acompanhar a aplicação prática das deliberações do congresso;
- c) Apreciar a situação político-sindical e, em conformidade, definir as medidas necessárias à defesa dos direitos e dos interesses dos trabalhadores;
- d) Ratificar os pedidos de filiação;

- e) Deliberar sobre a readmissão dos associados que tenham sido expulsos;
- f) Apreciar os recursos interpostos das decisões da direcção em matéria disciplinar;
- g) Fixar a data e a ordem de trabalhos do congresso;
- h) Aprovar o regulamento do congresso;
- i) Deliberar sobre a participação, ou não, no congresso dos sindicatos não filiados;
- j) Apreciar regularmente a actuação da direcção, da comissão executiva ou dos seus membros;
- l) Eleger, sob proposta da direcção, os elementos para suprir vagas naquele órgão, até um terço dos membros eleitos pelo congresso;
- m) Deliberar sob proposta da direcção e parecer do conselho fiscalizador, devidamente fundamentado, sobre a solidariedade material a conceder aos sindicatos que não paguem no todo ou em parte as quotizações devidas à USP, fixando prazos e rectificando compromissos por estes assumidos neste âmbito;
- n) Deliberar sobre a constituição de uniões locais;
- o) Aprovar, modificar ou rejeitar o relatório e as contas do exercício anterior e o plano de actividades e o orçamento para o ano seguinte;
- p) Vigiar pelo cumprimento dos presentes estatutos;
- q) Fiscalizar a gestão e as contas, para o que elegerá um conselho fiscalizador;
- r) Deliberar sobre a participação da USP em estruturas de coordenação supradistrital;
- s) Definir as formas de exercício do direito de tendência;
- t) Deliberar sobre a aquisição, alienação ou oneração de bens imóveis.

Artigo 43.º

Reuniões

1 — O plenário de sindicatos reúne em sessão ordinária:

- a) Até 31 de Março e 31 de Dezembro de cada ano, para exercer as atribuições previstas na alínea o) do artigo anterior;
- b) Até ao fim do mês de Setembro de cada ano, para analisar a actividade sindical do 1.º semestre e introduzir eventuais alterações ao plano de actividades e ao orçamento da USP;
- c) De quatro em quatro anos, para exercer as atribuições previstas nas alíneas g) e h) do artigo anterior.

2 — Na sua primeira reunião após a realização do congresso, o plenário de sindicatos elege o conselho fiscalizador.

3 — O plenário de sindicatos reúne em sessão extraordinária:

- a) Por deliberação do plenário de sindicatos;
- b) Sempre que a direcção o entender necessário;
- c) A requerimento do conselho fiscalizador ou dos sindicatos representativos de pelo menos um

décimo dos trabalhadores inscritos nos sindicatos filiados e que exerçam a sua actividade na área da União dos Sindicatos do Porto.

Artigo 44.º

Convocação

1 — A convocação do plenário é feita pela direcção, por meio de carta a enviar a cada um dos associados ou por qualquer outro meio que permita a recepção da convocatória, com a antecedência mínima de oito dias, salvo disposição em contrário.

2 — Em caso de urgência devidamente justificada, a convocação do plenário pode ser feita pela comissão executiva com a antecedência mínima de vinte e quatro horas e através de um meio de comunicação que se considere mais eficaz.

3 — No caso de a reunião do plenário de sindicatos ser convocada nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo anterior, a ordem de trabalhos deverá incluir os pontos propostos pelos requerentes.

Artigo 45.º

Mesa do plenário

A mesa do plenário de sindicatos é constituída por elementos da comissão executiva mandatados para o efeito, que escolherá de entre os seus membros quem presidirá.

Artigo 46.º

Deliberações

1 — As deliberações são tomadas por simples maioria de votos, salvo disposição em contrário.

2 — A votação é por sindicato e exprimirá a vontade colectiva dos seus representantes.

3 — O voto é proporcional ao número de trabalhadores sindicalizados, correspondendo a cada 1000 trabalhadores um voto, sendo as fracções inferiores a 500 trabalhadores arredondadas por defeito, e as superiores, por excesso.

4 — Cada sindicato terá direito, no mínimo, a um voto.

5 — As uniões locais, e a Interjovem e a Inter-Reformados, presentes no plenário não têm direito de voto.

SECÇÃO IV

A direcção

Artigo 47.º

Composição

A direcção é composta por 33 membros, eleitos pelo congresso de quatro em quatro anos, podendo ser reeleitos por uma ou mais vezes.

Artigo 48.º

Competências

Compete, em especial, à direcção:

- a) A direcção político-sindical do movimento sindical unitário no distrito;
- b) Dirigir e coordenar a actividade da União dos Sindicatos do Porto de acordo com a orientação definida pelo congresso e com as deliberações do plenário de sindicatos;
- c) Dinamizar e acompanhar a aplicação prática pelas estruturas da União dos Sindicatos do Porto das deliberações e orientações definidas pelos órgãos competentes;
- d) Promover ao nível do distrito a discussão colectiva das grandes questões que forem colocadas ao movimento sindical, com vista à adequação permanente da sua acção em defesa dos direitos e dos interesses dos trabalhadores;
- e) Assegurar a representação da USP externamente, nomeadamente em juízo e fora dele, activa e passivamente, podendo delegar estas funções;
- f) Aprovar anualmente a proposta do relatório e das contas, bem como o plano de actividades e o orçamento;
- g) Eleger e ou destituir um coordenador e ou a comissão executiva, definindo as suas competências;
- h) Apreciar e fiscalizar a actividade desenvolvida pela comissão executiva ou por qualquer dos seus membros;
- i) Exercer o poder disciplinar;
- j) Apreciar os pedidos de filiação;
- l) Convocar e dirigir os trabalhos do congresso;
- m) Convocar e dirigir os trabalhos do plenário de sindicatos;
- n) Decidir a realização de plenários distritais de dirigentes, delegados sindicais e activistas;
- o) Aprovar o regulamento do seu funcionamento;
- p) Deliberar sobre a constituição de comissões específicas de carácter permanente ou eventual, definindo a sua composição, as atribuições e o funcionamento.

Artigo 49.º

Definição de funções

1 — A direcção, na sua primeira reunião após a eleição, deverá:

- a) Eleger de entre si uma comissão executiva, nos termos da alínea g) do número anterior, fixando o número dos respectivos membros, as suas atribuições, as competências e o funcionamento, que constarão de regulamento próprio;
- b) Aprovar o regulamento do seu funcionamento.

2 — A direcção poderá, se assim o entender conveniente, eleger de entre os seus membros um coordenador, que terá assento por direito próprio na comissão executiva.

3 — A direcção poderá delegar poderes na comissão executiva através do regulamento previsto na alínea a) do n.º 1 deste artigo, bem como constituir mandatários para a prática de certos e determinados actos.

Artigo 50.º

Reuniões

- 1 — A direcção reúne uma vez por mês.
- 2 — A direcção reúne extraordinariamente:
 - a) Sempre que o delibere;
 - b) Sempre que a comissão executiva o entenda necessário;
 - c) A requerimento de um terço dos seus membros.

Artigo 51.º

Deliberações

- 1 — As deliberações são tomadas por simples maioria de votos dos seus membros.
- 2 — A direcção só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

Artigo 52.º

Convocação

- 1 — A convocação da direcção incumbe à comissão executiva e deverá ser enviada a todos os membros com a antecedência mínima de oito dias.
- 2 — Em caso de urgência, a convocação da direcção pode ser feita através do meio de comunicação que se considere mais eficaz, no prazo possível e que a urgência exigir.

SECÇÃO V

Conselho fiscalizador

Artigo 53.º

Composição

- 1 — O conselho fiscalizador é constituído por cinco sindicatos eleitos em plenário de sindicatos, por meio de voto secreto, através de listas apresentadas pela direcção da USP, ou por um mínimo de três sindicatos, sendo eleita aquela que obtiver a maioria simples dos votos validamente expressos.
- 2 — As listas de candidaturas deverão conter a denominação dos sindicatos candidatos, bem como o nome dos respectivos representantes no conselho fiscalizador para o mandato considerado, não podendo integrar mais de um representante efectivo e um representante suplente por sindicato nem membros da direcção da USP.
- 3 — Só poderão candidatar-se sindicatos filiados que não registem um atraso superior a três meses no pagamento das contribuições para a USP.

Artigo 54.º

Mandato

A duração do mandato do conselho fiscalizador é de quatro anos.

Artigo 55.º

Competência

Compete ao conselho fiscalizador:

- a) Fiscalizar as contas da União, bem como o cumprimento dos estatutos;
- b) Emitir parecer sobre o orçamento e o plano de actividades e o relatório e as contas apresentados pela direcção;
- c) Elaborar pareceres sobre outras matérias, quando solicitado pelo plenário de sindicatos, pela direcção ou pela comissão executiva;
- d) Fiscalizar a aplicação do fundo de acção de massas;
- e) Apresentar à direcção sugestões de interesse para a vida da União;
- f) Requerer à direcção a convocação do plenário de sindicatos sempre que o entender necessário;
- g) Definir as suas normas de trabalho e eleger, eventualmente, um coordenador.

Artigo 56.º

Reuniões e deliberações

- 1 — O conselho fiscalizador reúne sempre que necessário e pelo menos duas vezes ao ano.
- 2 — O conselho fiscalizador poderá ainda reunir a pedido de qualquer dos seus membros ou de qualquer dos outros órgãos da União.
- 3 — O conselho fiscalizador só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros efectivos.

SECÇÃO VI

Órgãos consultivos, organismos autónomos e comissões distritais

Artigo 57.º

Plenário distrital de dirigentes, delegados sindicais e activistas

- 1 — O plenário distrital é uma reunião ampla de dirigentes, delegados sindicais e activistas do distrito.
- 2 — Cabe ao plenário distrital o aprofundamento do debate e da dinamização para as grandes questões e iniciativas do movimento sindical.
- 3 — Compete à direcção a decisão da sua realização, embora em caso de urgência esta possa caber à comissão executiva.
- 4 — A mesa do plenário distrital é constituída pela comissão executiva, que designará de entre si quem presidirá.

Artigo 58.º

Interjovem/Porto

- 1 — A Interjovem/Porto é uma organização de jovens trabalhadores criada no âmbito da União dos Sindicatos do Porto e é dotada de órgãos próprios para o desenvolvimento da sua actividade.

2 — A Interjovem/Porto orienta a sua acção pelos princípios e objectivos da União dos Sindicatos do Porto, enquadrando a sua actividade tendo em conta as deliberações dos órgãos competentes desta.

3 — A Interjovem/Porto tem por objectivo desenvolver uma dinâmica permanente de discussão dos problemas específicos dos jovens trabalhadores do distrito, organizar os jovens envolvidos em acções de formação profissional, aprendizagem, programas ocupacionais e jovens desempregados para a defesa dos seus direitos, promover e apoiar acções destinadas à satisfação das suas reivindicações e assegurar a representação institucional dos jovens trabalhadores do movimento sindical unitário do distrito.

4 — Sob proposta da Interjovem/Porto, deverá a direcção da USP submeter à apreciação do plenário o regulamento da Interjovem/Porto, que deverá também deliberar sobre os meios financeiros a atribuir à organização.

Artigo 59.º

Inter-Reformados/Porto

1 — A Inter-Reformados/Porto é a organização de reformados criada no âmbito da USP e é dotada de órgãos próprios para o desenvolvimento da sua actividade.

2 — A Inter-Reformados/Porto orienta a sua acção pelos princípios e objectivos da União dos Sindicatos do Porto, enquadrando a sua actividade tendo em conta as deliberações dos órgãos competentes desta.

3 — A Inter-Reformados/Porto tem por objectivo organizar, no âmbito da USP, os trabalhadores reformados para a defesa dos seus direitos colectivos, promover e apoiar acções destinadas à satisfação das suas reivindicações e representar os trabalhadores reformados do movimento sindical do distrito.

Artigo 60.º

Comissão distrital de mulheres

Com o objectivo de aprofundar a análise dos problemas das mulheres trabalhadoras do distrito, propor soluções e dinamizar a acção reivindicativa na perspectiva da realização da igualdade de oportunidades e de tratamento e, ainda, para incrementar a participação das mulheres a todos os níveis da estrutura sindical, designadamente dos órgãos de direcção, é criada a comissão distrital de mulheres da União dos Sindicatos do Porto.

Artigo 61.º

Composição e funcionamento das comissões distritais

A composição e a designação dos membros e o funcionamento da comissão distrital de mulheres ou de outras comissões distritais que venham a ser criadas serão objecto de deliberação da direcção por proposta da comissão executiva.

CAPÍTULO VI

Regime disciplinar

Artigo 62.º

Sanções

Podem ser aplicadas aos associados as sanções de repreensão, suspensão até 12 meses e expulsão.

Artigo 63.º

Repreensão

Incorrem na sanção de repreensão os associados que, de forma injustificada, não cumpram os presentes estatutos.

Artigo 64.º

Suspensão e expulsão

Incorrem na sanção de suspensão até 12 meses ou na de expulsão, consoante a gravidade da infracção, os associados que:

- a) Reincidam na infracção prevista no artigo anterior;
- b) Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;
- c) Pratiquem actos lesivos dos direitos e interesses dos trabalhadores.

Artigo 65.º

Direito de defesa

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado seja dada toda a possibilidade de defesa.

Artigo 66.º

Poder disciplinar

1 — O poder disciplinar será exercido pela direcção da União dos Sindicatos do Porto a qual poderá delegar numa comissão de inquérito constituída para o efeito.

2 — Da decisão da direcção cabe recurso para o plenário de sindicatos que decidirá em última instância.

3 — O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião que ocorrer após a sua interposição, salvo se o plenário de sindicatos já tiver sido convocado.

CAPÍTULO VII

Fundos

Artigo 67.º

Fundos

Constituem fundos da União dos Sindicatos do Porto:

- a) As contribuições ordinárias da CGTP-IN;
- b) As quotas dos 3 % para o Fundo de Acção de Massas;

- c) As quotizações dos 2 % para a União;
- d) As contribuições extraordinárias;
- e) As receitas provenientes da realização de quaisquer iniciativas destinadas à angariação de fundos.

Artigo 68.º

Contribuições ordinárias

As contribuições ordinárias da CGTP-IN são variáveis e serão aquelas que forem aprovadas pelo seu órgão competente segundo as normas estatutárias em vigor.

Artigo 69.º

Quotizações

1 — Cada sindicato filiado na União dos Sindicatos do Porto e que não seja membro da CGTP-IN ficará obrigado ao pagamento de uma quotização que é de 10 % da sua receita mensal no distrito proveniente da quotização.

2 — Cada sindicato filiado na União dos Sindicatos do Porto ficará obrigado ao pagamento de uma quotização de 3 % para custear as despesas resultantes de iniciativas e acções de massas de carácter nacional e distrital e uma quotização de 2 % da sua receita mensal no distrito para custear o normal funcionamento da União com vista à prossecução dos objectivos contidos nos presentes estatutos.

3 — As quotizações devem ser enviadas à comissão executiva da União dos Sindicatos do Porto até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que respeitarem.

Artigo 70.º

Relatório, contas e orçamento

1 — A direcção deverá submeter anualmente aos sindicatos filiados para conhecimento, ao conselho fiscalizador para parecer e ao plenário de sindicatos para aprovação, até 31 de Dezembro, o orçamento e o plano de actividades para o ano seguinte e, até 31 de Março, o relatório e as contas relativos ao ano anterior.

2 — As contas e o respectivo relatório, bem como o orçamento e o plano geral de actividades, deverão ser enviados aos associados até 15 dias antes da data de realização do plenário de sindicatos, que os apreciará.

3 — Durante os prazos referidos no número anterior será facultada aos associados a consulta dos livros e documentos da contabilidade da União dos Sindicatos do Porto.

4 — Os sindicatos não filiados não participam nas deliberações sobre o relatório e contas, bem como sobre o orçamento e plano de actividades.

Artigo 71.º

Contratos-programa

1 — No sentido de permitir a tomada de medidas de solidariedade entre os sindicatos da estrutura da

União dos Sindicatos do Porto, relativamente a sindicatos impossibilitados de proceder ao pagamento da quotização, poderão ser celebrados contratos-programa, a submeter ao plenário de sindicatos da União dos Sindicatos do Porto, por proposta da direcção e parecer do conselho fiscalizador.

2 — Dos contratos-programa referidos no número anterior constará, obrigatoriamente, a previsão da isenção total ou parcial do pagamento da quotização por parte dos sindicatos, respectivo prazo de duração, os compromissos assumidos pelos mesmos no que se refere a medidas de reestruturação sindical, de gestão económica e de reforço da organização sindical e respectivas formas de acompanhamento da sua execução.

CAPÍTULO VIII

Alteração dos estatutos

Artigo 72.º

Competência

Os presentes estatutos só podem ser alterados pelo congresso.

CAPÍTULO IX

Fusão e dissolução

Artigo 73.º

Competência

A fusão e dissolução da União dos Sindicatos do Porto só pode ser deliberada em reunião do congresso expressamente convocada para o efeito.

Artigo 74.º

Deliberação

1 — As deliberações relativas à fusão ou dissolução terão de ser aprovadas por sindicatos filiados que representem, pelo menos, três quartos dos trabalhadores que exerçam a sua actividade no âmbito geográfico da União dos Sindicatos do Porto e que neles estejam filiados.

2 — O congresso que deliberar a dissolução ou fusão deverá obrigatoriamente definir os termos em que ela se processará não podendo, em algum caso, os bens da União dos Sindicatos do Porto ser distribuídos pelos associados.

CAPÍTULO X

Símbolo, bandeira e hino

Artigo 75.º

Símbolo

O símbolo da União dos Sindicatos do Porto é o da CGTP-IN, apenas diferindo nas letras de base, que serão «USP/CGTP-IN».

Artigo 76.º

Bandeira

A bandeira da União dos Sindicatos do Porto é em tecido vermelho, tendo no canto superior esquerdo o símbolo descrito no artigo anterior.

Artigo 77.º

Hino

O hino da União dos Sindicatos do Porto é o hino designado por Hino da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses-Intersindical Nacional.

Registados em 26 de Outubro de 2004, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 143/2004, a fl. 64 do livro n.º 2.

Sind. dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual — Rectificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2004, foi publicada a alteração de estatutos da associação sindical referida em epígrafe, publicação que carece de rectificação.

Assim, a p. 3786, onde se lê «alteração, em assembleia geral realizada em 22 de Julho de 2004, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 15 de Fevereiro de 1997» deve ler-se «alteração em assembleia geral realizada em 22 de Julho de 2004, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 16, de 30 de Agosto de 1984».

II — CORPOS GERENTES

Sind. Nacional dos Trabalhadores das Vias Férreas Portuguesas — Eleição em 21 de Julho de 2004 para o quadriénio de 2004-2007.

Direcção

Membros efectivos:

Adelino Oliveira Magalhães Nogueira (n.º 751434-2, O. V. Eq. Nine), residente na Rua de António Costa Guimarães, 2072, Urgeses, Guimarães.
Maria Batilde Manso Nogueira (n.º 8304677, G. P. N. estação de Oleiros), residente na Rua de António Costa Guimarães, 2072, Urgeses, Guimarães.
José Fernando Correia da Costa (n.º 8108631, G. Estação de Santarém), com domicílio profissional na Estação de Santarém.
António Rodrigues Cunha (n.º 7301161, C. C. Estação de Espinho), com domicílio profissional na Estação de Espinho.
António Fernandes Guedes de Almeida (n.º 8203622, O. P. V. Campanhã), com domicílio profissional na Estação de Campanhã.
Luís Fernando Pinto (n.º 8603441, O. P. M. Barcelos), com domicílio profissional na Estação de Barcelos.
Alfredo M. Dinis Costa Gonçalves (n.º 8209462, CP Museu de Lousado), com domicílio profissional no Museu Ferroviário de Lousado.
José Manuel Marques de Figueiredo (n.º 8708380, O. P. V. Aveiro), com domicílio profissional na Estação de Aveiro.
João Cartulho Rodrigues (n.º 8208795, O. P. V. Entroncamento), com domicílio profissional na Estação do Entroncamento.

Ramiro Nunes Cordeiro (n.º 8309403, O. P. V. Verride), com domicílio profissional na Estação de Verride.

Suplentes:

João Gonçalves Bento (n.º 8103756, E. V.), com domicílio profissional na Estação de Ovar.
António Correia Fernandes (n.º 7415490, supervisor de via Ovar), com domicílio profissional na Estação de Ovar.
Vítor Manuel Eleutério (n.º 8203796, encarregado de via Barcelos), com domicílio profissional na Estação de Barcelos.
Sónia Cristina Monteiro Rodrigues Soutinho (n.º 9903113, CP), com domicílio profissional na Estação de Estarreja.

União dos Sind. do Porto/Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical — USP/CCGTP-IN — Eleição em 2 de Outubro de 2004 para o quadriénio de 2004-2008.

Direcção

Albano da Silva Ribeiro, casado, carpinteiro, 46 anos, bilhete de identidade n.º 6804707, do arquivo de identificação do Porto, do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Mármore, Madeiras, Pedreiras do Norte e Viseu.

- Alcino Manuel Sousa Santos, casado, químico, 42 anos, bilhete de identidade n.º 7599888, do arquivo de identificação de Lisboa, do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte.
- Alexandra Eduarda dos Santos Alcobia, solteira, técnica de tráfego, 40 anos, bilhete de identidade n.º 7073152, do arquivo de identificação de Braga, do Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos.
- Álvaro dos Santos Pinto, casado, ferroviário, 48 anos, bilhete de identidade n.º 3455054, do arquivo de identificação de Porto, do Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário.
- Ana Isabel Maia Valente, casada, operadora especializada, 30 anos, bilhete de identidade n.º 10433731, do arquivo de identificação de Lisboa, do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.
- Ana Maria Nascimento Monteiro de Aguiar, casada, educadora de infância, 52 anos, bilhete de identidade n.º 2721404, do arquivo de identificação de Lisboa, do Sindicato dos Professores do Norte.
- Ana Maria Oliveira Mesquita, casada, técnica de turismo, 56 anos, bilhete de identidade n.º 983423, do arquivo de identificação do Porto, do Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca.
- Carla Alexandra Gomes Cunha, divorciada, costureira especializada, 29 anos, bilhete de identidade n.º 10509932, do arquivo de identificação do Porto, do Sindicato dos Trabalhadores de Vestuário, Tinturarias e Lavandarias do Distrito do Porto.
- Célia Maria Cardoso Gomes, divorciada, controladora de qualidade, 29 anos, bilhete de identidade n.º 10774012, do arquivo de identificação de Lisboa, do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares do Norte.
- Daniel Ribeiro Padrão Sampaio, casado, empregado de escritório, 53 anos, bilhete de identidade n.º 2729111, do arquivo de identificação de Lisboa, do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.
- Dário Roberto Alves Carvalho, solteiro, técnico de manutenção, 24 anos, bilhete de identidade n.º 11690367, do arquivo de identificação de Lisboa, do Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário.
- Ermelinda Maria Araújo Silva Martins, casada, empregada de limpeza, 40 anos, bilhete de identidade n.º 7008127, do arquivo de identificação de Lisboa, do Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Profissões Similares e Actividades Diversas.
- Ernesto António Marques Gonçalves da Silva, casado, tipógrafo, 57 anos, bilhete de identidade n.º 847429, do arquivo de identificação de Lisboa, do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa.
- Francisco Manuel Martins Lopes Figueiredo, casado, empregado de hotelaria, 45 anos, bilhete de identidade n.º 5779700, do arquivo de identificação de Lisboa, do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte.
- Hélder Joaquim Ribeiro Ferreira da Silva Couto, casado, funcionário administrativo, 40 anos, bilhete de identidade n.º 6671705, do arquivo de identificação do Porto, do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local.
- Henrique João Carneiro Borges, casado, professor, 49 anos, bilhete de identidade n.º 3134923, do arquivo de identificação do Porto, do Sindicato dos Professores do Norte.
- Hernâni Mota Marinho, casado, electrotécnico de telecomunicações, 51 anos, bilhete de identidade n.º 3014562, do arquivo de identificação de Lisboa, do Sindicato Nacional dos Trabalhadores de Telecomunicações e Audiovisual.
- João Fernando Freitas Torres, casado, empregado de escritório, 51 anos, bilhete de identidade n.º 2855065, do arquivo de identificação do Porto, do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.
- Joaquim Fernando da Rocha da Silva, casado, vidreiro, 49 anos, bilhete de identidade n.º 5840690, do arquivo de identificação de Lisboa, do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.
- Jorge Manareil Silva Pinto, casado, empregado de escritório, 55 anos, bilhete de identidade n.º 984395, do arquivo de identificação de Lisboa, do Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.
- José Alberto Sousa Ribeiro, casado, operador de laboratório químico, 54 anos, bilhete de identidade n.º 2735267, do arquivo de identificação de Lisboa, do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânica do Norte.
- José Augusto Carneiro Coelho, casado, carteiro, 34 anos, bilhete de identidade n.º 9263501, do arquivo de identificação de Lisboa, do Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações.
- José Manuel Azevedo Feiteira de Oliveira, casado, oleiro sanitário, 38 anos, bilhete de identidade n.º 7672666, do arquivo de identificação de Lisboa, do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Cerâmica, Cimento e Similares da Região Norte.
- José Manuel Neves dos Santos, casado, operário químico, 39 anos, bilhete de identidade n.º 7359205, do arquivo de identificação de Lisboa, do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte.
- Manuel Coelho Alves, casado, motorista de serviços públicos, 60 anos, bilhete de identidade n.º 1960958, do arquivo de identificação de Lisboa, do Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte.
- Manuel Silva Ribeiro de Almeida, casado, serralheiro civil, 59 anos, bilhete de identidade n.º 2956072, do arquivo de identificação de Lisboa, do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânica do Norte.
- Maria Albertina Correia Ferreira, divorciada, empregada de hotelaria, 36 anos, bilhete de identidade n.º 9104911, do arquivo de identificação de Lisboa, do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte.
- Maria Cristina Escarduca Faria Monteiro, divorciada, operadora especializada, 40 anos, bilhete de identidade n.º 6584671, do arquivo de identificação de Lisboa, do Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.
- Maria Luísa Marques Pinto Batista, casada, costureira especializada, 47 anos, bilhete de identidade n.º 3996822, do arquivo de identificação de Lisboa, do Sindicato dos Trabalhadores de Vestuário, Tinturarias e Lavandarias do Distrito do Porto.
- Marlene Fernanda Moreira Santos Correia, casada, coradeira, 28 anos, bilhete de identidade n.º 10897804,

do arquivo de identificação do Porto, do Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto.

Palmira Alves Peixoto, solteira, embaladora, 49 anos, bilhete de identidade n.º 7263642, do arquivo de identificação de Lisboa, do Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto.

Paula Cristina Barbedo Carmo, solteira, enfermeira, 34 anos, bilhete de identidade n.º 8912006, do arquivo de identificação de Lisboa, do Sindicato dos Enfermeiros Portugueses.

Paulo José Maia Valente, casado, empregado de balcão, 27 anos, bilhete de identidade n.º 11064031, do arquivo de identificação de Lisboa, do Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

**Feder. Nacional dos Sind. da Educação — FNE —
Eleição nos dias 23 e 24 de Abril de 2004 para
o quadriénio de 2004-2008.**

Secretariado executivo

Secretário-geral — Joaquim João Martins Dias da Silva, bilhete de identidade n.º 2869597, do arquivo do Porto, Escola Secundária de Rio Tinto.

Vice-secretários-gerais:

José Manuel Ricardo Nunes Coelho, bilhete de identidade n.º 6627787, arquivo de Coimbra, Agrupamento de Escolas E. B. 1, 2, 3 Dr.ª Maria Alice Gouveia, Coimbra.

Maria da Conceição Alves Pinto, bilhete de identidade n.º 309273, arquivo de Lisboa, Faculdade de Ciências de Lisboa.

Carlos Alberto Guimarães, bilhete de identidade n.º 7332734, arquivo do Porto, Escola Secundária/3 de Felgueiras, 401687.

Secretários nacionais executivos

Membros efectivos:

Secretários:

Aires Serafim Moreira Lopes, bilhete de identidade n.º 2460242, arquivo de Coimbra, SINDLEP.

António Albano Gonçalves Teixeira, bilhete de identidade n.º 1952619, arquivo de Vila Real, Escola Básica 2.º e 3.º Ciclos do Marão, 330097.

António Joaquim Sota Martins, bilhete de identidade n.º 6504139, arquivo de Lisboa, E. B. 2, 3 Fragata do Tejo.

Carlos António de Vargas Melo, bilhete de identidade n.º 3664326, arquivo de Ponta Delgada, Escola Básica 3/Secundária das Laranjeiras.

Catarina Pauleta Piedade Galhardas, bilhete de identidade n.º 381180, arquivo de Lisboa, Escola Secundária Ferreira Dias.

Feliciano Henriques Veiga, bilhete de identidade n.º 3808557, arquivo de Lisboa, Faculdade de Ciências.

Fernando Rodrigues Louro, bilhete de identidade n.º 1286876, arquivo de Lisboa, DLE Alpiarça. Gabriel José Afonso Constantino, bilhete de identidade n.º 4247113, arquivo de Castelo Branco, Q. Z. P. 1.º Ciclo Castelo Branco.

Jaime Manuel Gonçalves Freitas, bilhete de identidade n.º 5389717, arquivo do Funchal, Escola Secundária Francisco Franco.

João Alberto de Oliveira Cachado, bilhete de identidade n.º 137459, arquivo de Lisboa, aposentado.

João Manuel de Carvalho Góis Ramalho, bilhete de identidade n.º 637257, arquivo de Coimbra, ISCAC.

João Manuel Fernandes Tavares, bilhete de identidade n.º 3631376, arquivo de Lisboa, Escola E. B. 1 Ermida S. Mamede Infesta (Matosinhos).

José Lopes Cortes Verdasca, bilhete de identidade n.º 2195818, arquivo de Évora, Universidade de Évora.

Josefa Rosa Gonçalves Lopes Zurzica, bilhete de identidade n.º 5068637, arquivo de Évora, Sindicato Democrático dos Professores do Sul.

Lúcia do Rosário Cerqueira Miranda, bilhete de identidade n.º 7710532, arquivo do Porto, Agrupamento Vertical de Escolas D. Manuel Faria e Sousa, 310098.

Lucinda Manuela de Freitas Dâmaso, bilhete de identidade n.º 2720712, arquivo do Porto, Escola Secundária Aurélia de Sousa.

Luís António Guedes, bilhete de identidade n.º 7496199, arquivo de Lisboa, Escola Básica 2.º e 3.º Ciclos de São Lourenço, Ermesinde.

Manuel José Sousa Santos Frade, bilhete de identidade n.º 2446415, arquivo de Coimbra, aposentado.

Maria Arminda Rodrigues Leite Ginja Bragança Miranda, bilhete de identidade n.º 2246476, arquivo do Porto, Escola Secundária Rodrigues de Freitas.

Maria de Fátima Abreu Carvalho, bilhete de identidade n.º 7896257, arquivo de Coimbra, Jardim-de-Infância Antanhol, Coimbra.

Maria José Rodrigues Guilherme Rangel, bilhete de identidade n.º 1305162, arquivo de Lisboa, Escola Secundária Stewart Carvalhais.

Maria Manuela S. Felício C. Sousa, bilhete de identidade n.º 3555138, arquivo de Lisboa, Escola Básica n.º 1/Jardim-de-Infância Quinta S. Gens.

Vítor Manuel Monteiro Travassos, bilhete de identidade n.º 4070177, arquivo de Coimbra, Agrupamento de Escolas Dr. José Santos Bessa, Carapinheira.

Membros suplentes:

Secretários:

Alexandra Maria Ataíde Nunes da Silva, bilhete de identidade n.º 6654702, arquivo de Ponta Delgada, Escola Básica Integrada de Arrifes.

Augusto Alexandre da Cunha Dias, bilhete de identidade n.º 9546761, arquivo de Braga, E. B. 2, 3 Diogo Bernardes.

Carla Albina Botequilha Maria Gonçalves, bilhete de identidade n.º 8308584, arquivo de Lisboa, Escola Secundária António Sérgio.

Cesário Martins dos Santos, bilhete de identidade n.º 3194435, arquivo do Porto, Escola Básica 2.º e 3.º Ciclos Maria Manuela Sá.

Fernando Augusto Quaresma Mota, bilhete de identidade n.º 6103634, arquivo de Coimbra, Escola Secundária Pombal.

Fernando Garcia Barroso.

Gilberto Diamantino Abreu Pita, bilhete de identidade n.º 5084949, arquivo do Funchal, Escola Secundária de Jaime Moniz.

Henrique Manuel Pires Teixeira Gil, bilhete de identidade n.º 4470801, arquivo de Castelo Branco, Escola Superior de Educação.

Olímpio Manuel de Rosário Teles David, bilhete de identidade n.º 2059441, arquivo de Évora, aposentado.

Maria de Lourdes Viegas Henriques, bilhete de identidade n.º 1572369, arquivo de Lisboa, E. B. 1 n.º 2 de Cascais.

Maria Leonor de Abreu Vasco de Conceição, bilhete de identidade n.º 1443967, arquivo de Coimbra, Escola Superior de Educação de Coimbra.

Maria Natália Ribeiro Rodrigues Sousa, bilhete de identidade n.º 1567688, arquivo de Lisboa, aposentada.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2004, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 4 de Novembro de 2004.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

Assoc. dos Agentes de Navegação de Portugal — AANP

Aprovados em assembleia geral extraordinária de 27 de Maio de 2004.

CAPÍTULO I

Constituição, sede e objecto

Artigo 1.º

De harmonia com a lei, é constituída, sem fins lucrativos e por tempo indeterminado, uma associação de empregadores com a denominação de Associação dos Agentes de Navegação de Portugal, a qual usará a sigla AANP.

Artigo 2.º

1 — A Associação terá a sua sede em Lisboa, na Rua do Alecrim, 19, freguesia de São Paulo, concelho de Lisboa.

2 — Poderão ser criadas ou extintas delegações ou outras formas de representação em qualquer local do território nacional ou comunitário mediante proposta da assembleia geral, sob proposta da comissão executiva.

3 — São, desde já, criadas as delegações dos Açores, Algarve, Aveiro, Figueira da Foz, Leixões, Lisboa, Madeira, Setúbal, Sines e Viana do Castelo.

Artigo 3.º

O objecto da Associação consiste em:

- A defesa das actividades marítimas, do transporte marítimo e dos portos, nomeadamente dos situados na área de actuação dos seus associados;
- A defesa dos direitos e interesses legítimos dos agentes de navegação associados, bem como dos armadores e transportadores marítimos de que sejam agentes ou representantes;
- Dar parecer sobre o processo de autorização de acesso à actividade de agente de navegação;
- Certificar a formação profissional e experiência dos responsáveis técnicos;
- Emitir certificados de idoneidade técnica, profissional e comercial;
- Estabelecer as regras disciplinadoras da concorrência entre os agentes de navegação;
- Promover o estudo e contribuir para a resolução das questões que afectem o sector marítimo e divulgar entre os associados informações de carácter técnico ou prestar-lhes serviços que inte-

ressem ao desenvolvimento da actividade dos agentes de navegação;
 Representar a nível nacional e internacional os associados, em tudo o que se relacione com a economia do sector e com a defesa dos seus interesses;
 Participar em colóquios, simpósios e outras reuniões nacionais de interesse para os associados, divulgando os respectivos resultados;
 Definir, verificar e fiscalizar as normas de prestação de serviços dos agentes de navegação;
 Celebrar convenções colectivas de trabalho.

Artigo 4.º

1 — Por deliberação da assembleia geral, sob proposta da comissão executiva, poderá a Associação vincular-se em ou desvincular-se de quaisquer entidades públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras, e cooperar com elas em acções que se mostrem adequadas ao seu objecto.

2 — Por deliberação do conselho nacional, sob proposta da comissão executiva, poderá a Associação cooperar com quaisquer entidades públicas ou privadas em acções que se mostrem adequadas ao seu objecto.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 5.º

1 — Os associados poderão ser efectivos ou honorários.

2 — São associados efectivos as empresas que exerçam a actividade de agente de navegação nos vários portos nacionais e que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos associativos.

3 — As empresas referidas no número anterior terão obrigatoriamente de registar as suas filiais nas respectivas delegações, não podendo, porém, registar mais de uma filial em cada delegação.

4 — São associados honorários as entidades a quem a assembleia geral decida atribuir essa qualidade, sob proposta da comissão executiva ou de 10% dos associados.

Artigo 6.º

Pode ser recusada a admissão como associadas às empresas que se encontrem numa das seguintes situações:

- a) Cujos titulares, administradores ou gerentes não sejam reconhecidos pela comissão executiva como pessoas comerciais ou civicamente idóneas;
- b) A cujos responsáveis técnicos a comissão executiva não reconheça possuírem adequada formação ou experiência profissional, nem os reconheça como pessoas idóneas;
- c) Cujos titulares, administradores ou gerentes estejam legalmente inibidos do exercício do comércio.

Artigo 7.º

1 — O pedido de admissão como associado é dirigido à comissão executiva, devendo os interessados juntar os documentos e elementos comprovativos de que preenchem os necessários requisitos de admissão e o *curriculum vitae* dos seus administradores ou gerentes, bem como do respectivo responsável técnico.

2 — Recebido o pedido, devidamente instruído, a comissão executiva notifica os associados para, no prazo de 10 dias úteis, deduzirem, querendo, oposição devidamente fundamentada.

3 — Podem recorrer da decisão da comissão executiva para a assembleia geral o interessado e os associados que tiverem deduzido oposição no prazo de 10 dias úteis a contar da data da sua notificação.

4 — O recurso tem sempre efeito suspensivo e a decisão sobre o mesmo compete à assembleia geral, a qual se deverá reunir no prazo de 30 dias a contar da data da interposição do recurso.

5 — Sem prejuízo do n.º 3 do artigo 4.º, aos associados da AGENOR — Associação dos Agentes de Navegação do Norte de Portugal, da ANESUL — Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias e da APAN — Associação Portuguesa dos Agentes de Navegação é automaticamente reconhecida e atribuída a qualidade de associado da Associação, desde que assim o declarem, por escrito, no prazo de 10 dias a contar da data da constituição desta.

Artigo 8.º

1 — São direitos dos associados efectivos:

- a) Participar e votar nas assembleias gerais e conselhos locais;
- b) Eleger e ser eleitos para os órgãos sociais;
- c) Requerer a convocação da assembleia geral e do conselho de agentes locais, nos termos estabelecidos nos presentes estatutos;
- d) Recorrer à assistência da Associação em tudo o que se relacionar com a defesa e salvaguarda dos interesses da actividade dos agentes de navegação, a nível nacional, ou à das delegações locais sempre que os interesses daquela actividade sejam postos em causa no respectivo porto;
- e) Intervir, apresentando sugestões ou colaborando na prossecução dos objectivos da Associação;
- f) Beneficiar dos serviços e regalias atribuídos pela Associação.

2 — Não podem votar nem ser eleitos:

- a) Os associados com mais de três meses de quotas em atraso;
- b) Os associados honorários, podendo, no entanto, assistir às assembleias gerais.

Artigo 9.º

As empresas associadas só podem exercer os direitos constantes dos presentes estatutos através dos respectivos titulares ou dos seus representantes legais ou mandatários.

Artigo 10.º

1 — São deveres dos associados:

- a) Cumprir as disposições dos presentes estatutos e dos regulamentos aprovados em assembleia geral;
- b) Desempenhar, com zelo, dedicação e eficiência, os cargos para que foram eleitos, salvo escusa legítima;
- c) Pagar pontualmente as suas quotas;
- d) Comparecer às reuniões da assembleia geral e dos conselhos de agentes locais;
- e) Prestar colaboração efectiva a todas as iniciativas que concorram para o prestígio e desenvolvimento da Associação;
- f) Informar a Associação, quer directamente, quer através das suas delegações, das alterações que vierem a ser introduzidas nos respectivos pactos sociais, bem como nos seus corpos gerentes, incluindo a identificação completa e o *curriculum vitae* dos seus administradores ou gerentes e responsável técnico;
- g) Cumprir escrupulosamente as normas deontológicas da actividade estabelecidas pela Associação.

2 — Para efeitos do disposto na parte final da alínea b) do número anterior, considera-se fundamento para escusa legítima:

- a) Idade superior a 65 anos;
- b) Motivos de saúde ou outros, devidamente justificados, que sejam incompatíveis com o regular desempenho das respectivas funções;
- c) Exercício de qualquer cargo ou mandato imediatamente anterior.

3 — O pedido de escusa deve ser apresentado ao presidente da mesa da assembleia geral.

Artigo 11.º

1 — Perdem a qualidade de associadas as empresas:

- a) A quem for cancelada a inscrição como agente de navegação;
- b) Que solicitem a sua demissão;
- c) Que, durante três meses consecutivos, não paguem as suas quotas e demais contribuições se, após notificação por escrito, não efectuarem o pagamento do seu débito no prazo de 30 dias a contar da data da mesma;
- d) Por deliberação da comissão executiva, nos termos dos presentes estatutos.

2 — Das decisões da comissão executiva sobre perda da qualidade de associado cabe recurso para a assembleia geral, com efeito suspensivo, a interpor no prazo de 10 dias a contar da data da notificação.

3 — O associado que se demitir obriga-se a pagar à Associação as quotizações referentes aos três meses imediatos ao da data do pedido.

CAPÍTULO III

Dos órgãos sociais

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 12.º

São órgãos da Associação a assembleia geral, os conselhos de agentes locais, os delegados locais, o conselho nacional, a comissão executiva e o conselho fiscal.

Artigo 13.º

1 — Os membros dos órgãos sociais são eleitos por três anos contados a partir de 1 de Janeiro do ano em que começa a decorrer o triénio.

2 — Nenhum associado pode ser eleito para o exercício simultâneo de mais de um cargo nos órgãos electivos.

3 — A comissão executiva e o conselho nacional não são órgãos electivos.

4 — As pessoas colectivas eleitas para os órgãos sociais devem nomear um dos seus gerentes ou administradores ou um outro representante de reconhecida idoneidade para exercer o cargo em nome próprio.

Artigo 14.º

1 — Findo o período dos respectivos mandatos, os membros cessantes, se for caso disso, mantêm-se, para todos os efeitos, no exercício dos seus cargos até que os membros eleitos, que os vão substituir, sejam empossados.

2 — Os associados eleitos que preencherem as vagas que se verifiquem no decurso de um triénio terminam o seu mandato no fim desse período.

Artigo 15.º

1 — Quando o titular ou representante legal de uma empresa associada eleita não possa continuar, de modo permanente, a exercer as funções para que haja sido designado, abre-se vaga, a qual será preenchida por outro titular ou representante legal da mesma associada ou de outra empresa associada, a eleger na reunião da assembleia geral ou do conselho de delegados locais seguinte.

2 — As pessoas que forem eleitas para qualquer cargo não podem delegar o respectivo exercício.

Artigo 16.º

O exercício dos cargos sociais não é remunerado, com excepção do pagamento que seja devido aos seus titulares por despesas inerentes ao exercício dos cargos, desde que devidamente justificadas.

Artigo 17.º

Em qualquer dos órgãos sociais, cada um dos seus membros tem direito a um voto, cabendo ao respectivo presidente o voto de qualidade em caso de empate.

Artigo 18.º

1 — Os membros de qualquer órgão social podem ser destituídos, a todo o tempo, por deliberação do órgão social que os elegeu.

2 — A assembleia geral ou o conselho de agentes locais que visem a destituição dos membros de qualquer órgão serão convocados especificamente para esse fim a solicitação da comissão executiva, do conselho fiscal ou de, pelo menos, 10 % dos associados no pleno gozo dos seus direitos.

3 — À assembleia geral ou conselho de agentes locais que destituir os membros de qualquer órgão social compete eleger, simultaneamente, os substitutos até ao termo do respectivo mandato.

Artigo 19.º

1 — De todas as reuniões de cada um dos órgãos sociais será lavrada acta.

2 — As actas da assembleia geral devem ser assinadas pelos membros da respectiva mesa.

3 — As actas dos conselhos de agentes locais devem ser assinadas pelos respectivos delegados locais.

4 — As actas dos restantes órgãos sociais devem ser assinadas pelos respectivos membros presentes na reunião a que as mesmas respeitarem.

Artigo 20.º

Os membros de cada órgão social respondem solidariamente pelas decisões pelos mesmos tomadas em contravenção de disposições legais, estatutárias ou regulamentares, salvo se, expressamente, tiverem manifestado em acta a sua discordância quando delas tiverem tomado conhecimento.

Artigo 21.º

A comissão executiva e o conselho fiscal devem estar representados em todas as reuniões da assembleia geral.

Artigo 22.º

Para obrigar a Associação é necessária e suficiente:

- a) A assinatura de dois membros da comissão executiva; ou
- b) A assinatura de quem tiver poderes para o efeito, expressamente delegados pela comissão executiva.

SECÇÃO II

Da assembleia geral

Artigo 23.º

A assembleia geral é constituída por todos os associados que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos associativos.

Artigo 24.º

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e um secretário.

2 — Compete ao presidente da mesa e, no seu impedimento, ao secretário:

- a) Convocar as reuniões e dirigir os respectivos trabalhos, no que será coadjuvado pelo secretário;
- b) Assinar as actas com o secretário;
- c) Dar posse aos delegados locais e aos membros do conselho fiscal;
- d) Verificar a regularidade das candidaturas e das listas apresentadas nos actos eleitorais a que preside;
- e) Rubricar todos os termos de abertura e encerramento dos livros obrigatórios de escrita e os das actas da Associação;
- f) Despachar e assinar o expediente que diga respeito à mesa da assembleia geral;
- g) Convocar e presidir ao primeiro conselho nacional de cada mandato, nos termos do disposto no artigo 59.º

3 — O presidente da mesa da assembleia geral pode assistir às reuniões do conselho nacional e da comissão executiva quando para tal for convocado, mas sem direito a voto.

Artigo 25.º

Compete ao secretário redigir as actas, ler o expediente da assembleia, elaborar e expedir os avisos convocatórios e servir de escrutinador nos actos eleitorais.

Artigo 26.º

1 — Quando o presidente da mesa não estiver presente à reunião da assembleia geral, a reunião será presidida pelo secretário, nomeando de entre os associados presentes o secretário que o irá substituir.

2 — Na falta simultânea de todos os membros da mesa a uma dada reunião, a própria assembleia designará quem deve presidir e compor a mesa.

Artigo 27.º

Compete à assembleia geral:

- a) Eleger ou destituir os membros da mesa da assembleia geral, da comissão executiva e do conselho fiscal;
- b) Fixar, sob proposta da comissão executiva, os quantitativos das jóias, quotas e quaisquer outras contribuições regulares a pagar pelos associados;
- c) Discutir e votar, durante o mês de Novembro de cada ano, o orçamento apresentado pela comissão executiva para o ano seguinte;
- d) Apreciar e votar, até 31 de Março de cada ano, o relatório da comissão executiva e os documentos de prestação de contas do último ano, que deverão ser acompanhados do respectivo parecer do conselho fiscal;
- e) Pronunciar-se sobre os recursos interpostos;
- f) Deliberar acerca da alteração dos presentes estatutos;

- g) Exercer as demais atribuições que, legal ou estatutariamente, lhe estejam cometidas, bem como tomar as decisões que forem julgadas convenientes para a completa e eficaz realização dos fins da Associação.

Artigo 28.º

1 — A assembleia geral reúne ordinariamente na 2.ª quinzena do mês de Novembro, para discutir e votar o orçamento para o ano seguinte, e na 2.ª quinzena do mês de Março, para apreciar e votar o relatório da comissão executiva e os documentos de prestação de contas do último ano.

2 — A assembleia geral reúne extraordinariamente a pedido do conselho nacional, da comissão executiva ou do conselho fiscal, bem como sempre que haja necessidade de se proceder a eleições para o preenchimento de vagas ocorridas nos órgãos sociais.

3 — A assembleia geral reúne também extraordinariamente a requerimento de, pelo menos, 15 % dos associados que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos associativos.

4 — A ordem de trabalhos proposta será sempre indicada nos requerimentos referidos nos números anteriores.

Artigo 29.º

1 — As assembleias gerais são convocadas pelo presidente da mesa ou por quem o substituir.

2 — Sempre que a reunião da assembleia geral seja requerida, o presidente da mesa deverá convocá-la para reunir dentro dos 15 dias imediatos ao da data do pedido.

3 — Sempre que a comissão executiva considere necessário, poderá convocar a assembleia geral, caso o presidente da mesa não o faça no prazo estipulado no número anterior.

Artigo 30.º

Quando se possa proceder à votação por escrito, o presidente da mesa da assembleia geral enviará a todos os associados a proposta concreta de deliberação com a antecedência mínima de oito dias, na qual se especificará a data, a hora e o local da reunião, bem como a respectiva ordem de trabalhos.

Artigo 31.º

Não podem ser tomadas deliberações sobre matérias estranhas à ordem de trabalhos, embora, esgotada esta, possam ser discutidos outros assuntos, se os associados presentes assim acordarem.

Artigo 32.º

1 — A assembleia geral poderá funcionar validamente, em primeira convocatória, se à hora indicada para a reunião estiver presente ou representada, pelo menos, metade dos associados.

2 — Não se verificando a condição referida no número anterior, poderá a assembleia reunir meia hora

depois e funcionar com qualquer número de associados presentes, salvo quando a natureza das decisões requeira um número definido de associados.

Artigo 33.º

1 — As deliberações são tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes ou representados.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as seguintes deliberações:

- a) Para alteração dos estatutos, requer-se sempre voto favorável de três quartos do número de associados presentes ou representados na assembleia;
- b) Para a dissolução, requer-se sempre voto favorável de três quartos do número de todos os associados.

Artigo 34.º

É permitida a delegação de voto noutro associado mediante carta dirigida ao presidente da mesa.

Artigo 35.º

A assembleia geral pode decidir que a votação seja feita nominalmente por escrutínio secreto.

Artigo 36.º

A cada associado corresponde um voto.

SECÇÃO III

Dos conselhos de agentes locais

Artigo 37.º

O conselho dos agentes locais de cada porto é constituído por todos os associados do respectivo porto que se encontrem aí licenciados e no pleno gozo dos seus direitos.

Artigo 38.º

O conselho de agentes locais de cada porto reúne-se por convocatória dos delegados locais, a solicitação do conselho nacional, da comissão executiva ou de 10 % do número de associados no respectivo porto.

Artigo 39.º

Compete aos conselhos de agentes locais:

- a) Eleger os delegados de cada porto, nos termos previstos no artigo 40.º;
- b) Em geral, pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse estritamente local que sejam submetidos à sua apreciação.

Artigo 40.º

À convocação e funcionamento dos conselhos de agentes locais, aplicam-se, com as devidas adaptações, as disposições aplicáveis à assembleia geral.

SECÇÃO IV

Dos delegados locais

Artigo 41.º

Cada delegação da Associação elegerá trienalmente os seus delegados locais, cujo número é o seguinte:

Açores — um delegado;
Algarve — um delegado;
Aveiro — dois delegados;
Douro e Leixões — três delegados;
Figueira da Foz — um delegado;
Lisboa — três delegados;
Madeira — um delegado;
Setúbal — dois delegados;
Sines — dois delegados;
Viana do Castelo — um delegado.

Artigo 42.º

Compete aos delegados locais tratar dos assuntos de âmbito exclusivamente local, em conformidade com as bases programáticas e as linhas gerais de actuação da Associação definidas pelo conselho nacional e dando cumprimento às deliberações do respectivo conselho de agentes locais e representando para o efeito o mesmo junto da autoridade portuária e de outros organismos locais.

SECÇÃO V

Do conselho nacional

Artigo 43.º

1 — O conselho nacional da Associação é constituído pelo conjunto dos 17 delegados locais, eleitos pelos respectivos conselhos de agentes locais e que, por inerência, integram também este órgão da Associação.

2 — O conselho nacional reúne, a convocação do presidente da comissão executiva, ordinariamente uma vez em cada trimestre e extraordinariamente a pedido da comissão executiva, do conselho fiscal, da mesa da assembleia geral ou de quatro dos membros.

Artigo 44.º

Compete ao conselho nacional definir as bases programáticas e as linhas gerais de actuação da Associação e, em geral, pronunciar-se sobre todos os assuntos que não sejam da competência da assembleia geral, designadamente:

- Executar e fazer executar as disposições dos presentes estatutos, os regulamentos internos que forem aprovados, bem como as deliberações da assembleia geral;
- Elaborar os regulamentos internos que se mostrem necessários, incluindo os das respectivas delegações;
- Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos e propostas que julgue necessários;
- Deliberar acerca dos pedidos de admissão e determinar a perda da qualidade de associado, nos termos dos presentes estatutos;
- Submeter à assembleia geral durante o mês de Novembro de cada ano, sob proposta da comis-

são executiva, o orçamento ordinário das receitas e despesas para o ano seguinte;

- Nomear comissões para o estudo de quaisquer problemas específicos de interesse para a classe e para a Associação;
- Aceitar donativos, fundos ou legados que venham a ser atribuídos;
- Aprovar a celebração de contratos e a aquisição de bens móveis necessários à prossecução dos objectivos da Associação;
- Aprovar o relatório trimestral dos delegados locais e da comissão executiva, a distribuir pelos associados;
- Elaborar anualmente um relatório sobre a sua actividade e apresentá-lo à assembleia geral;
- Eleger, de entre os seus membros, a comissão executiva.

SECÇÃO VI

Da comissão executiva

Artigo 45.º

1 — A gestão e a administração da Associação são confiadas à comissão executiva, composta por um presidente e quatro vice-presidentes, a eleger pelo conselho nacional de entre os seus membros.

2 — Nos seus impedimentos temporários, o presidente da comissão executiva será substituído por um dos vice-presidentes, a designar por estes.

3 — Os membros da comissão executiva devem pertencer a diferentes delegações da Associação, não podendo ser eleito para este órgão social mais de um delegado local de cada delegação.

4 — A comissão executiva delegará em um ou dois dos seus membros a competência para coordenar as actividades entre as diferentes delegações.

5 — A Associação deverá ter no seu quadro de pessoal um secretário nacional, no qual a comissão executiva poderá delegar competências.

6 — A comissão executiva reúne ordinariamente, a convocação do presidente, uma vez em cada mês e extraordinariamente, a pedido do conselho fiscal, da mesa da assembleia geral ou de dois dos seus membros.

Artigo 46.º

Compete, designadamente, à comissão executiva:

- Executar e fazer executar as disposições dos presentes estatutos, os regulamentos internos que forem aprovados, bem como as deliberações da assembleia geral;
- Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos e propostas que julgue necessários;
- Praticar tudo o que for julgado conveniente para a prossecução dos objectivos previstos nos presentes estatutos;
- Promover a instauração de processos disciplinares a trabalhadores da Associação, aplicando, se for caso disso, as correspondentes sanções;
- Submeter atempadamente à apreciação do conselho nacional o orçamento ordinário das receitas

e despesas para cada ano, por forma a possibilitar o cumprimento do prazo fixado na alínea c) do artigo 39.º;

- f) Com a aprovação do conselho nacional, celebrar contratos e adquirir os bens móveis necessários à prossecução dos objectivos da Associação;
- g) Elaborar o relatório e contas para apresentação à assembleia geral;
- h) Elaborar, trimestralmente, um relatório sobre a sua actividade e apresentá-lo ao conselho nacional;
- i) Representar a Associação em juízo e fora dele.

SECÇÃO VII

Do conselho fiscal

Artigo 47.º

O conselho fiscal é constituído por um presidente e dois vogais.

Artigo 48.º

Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar, trimestralmente e sempre que o entenda conveniente, as contas da Associação;
- b) Fiscalizar o serviço de tesouraria e verificar, frequentemente, a caixa e a existência dos títulos ou valores, de qualquer espécie, da Associação;
- c) Dar pareceres sobre o relatório e contas anuais da comissão executiva e sobre quaisquer assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia geral ou por outro órgão social;
- d) Velar pelo cumprimento das disposições legais, estatutárias e regulamentares;
- e) Dar parecer sobre a aquisição, alienação ou oneração de bens imóveis;
- f) Solicitar ao presidente da assembleia geral ou, no caso de recusa deste, proceder ele próprio à convocação da mesma assembleia, sempre que considere existirem graves irregularidades na Associação;
- g) Assistir às reuniões dos restantes órgãos sociais, sempre que, para o exercício das suas funções, o julgue conveniente ou para tal seja solicitado pelo presidente;
- h) Verificar, quando julgue conveniente e pela forma que entenda adequada a regularidade dos livros, assim como a situação de quaisquer bens ou valores possuídos, a qualquer título.

Artigo 49.º

O conselho fiscal reúne sempre que o julgue necessário ou a pedido da comissão executiva, mas nunca menos de uma vez em cada semestre.

CAPÍTULO IV

Das eleições

Artigo 50.º

1 — As eleições da mesa da assembleia geral, do conselho fiscal e dos delegados locais da Associação realizam-se simultaneamente, de três em três anos, durante a 2.ª quinzena do mês de Novembro.

2 — Compete ao presidente da mesa da assembleia geral marcar o dia da realização do acto eleitoral.

3 — Para eleição da mesa da assembleia geral e do conselho fiscal funcionará uma mesa de voto em cada uma das delegações.

Artigo 51.º

1 — Cumpre ao presidente da mesa da assembleia geral providenciar para que os serviços da Associação preparem a relação dos associados com capacidade para votar, para ser afixada na sede da Associação e em cada delegação, a partir do dia 10 de Outubro.

2 — Para efeitos da sua inclusão na relação a que se refere o número anterior, apenas são considerados com capacidade eleitoral, tanto activa como passivamente, os associados que, com referência ao dia 30 de Setembro do ano a que se reportam as eleições, se encontrem em pleno gozo dos seus direitos associativos.

3 — As reclamações relativas à organização da relação são dirigidas ao presidente da mesa da assembleia geral, dentro dos 10 dias seguintes ao da sua afixação, devendo ser objecto de decisão definitiva no prazo máximo de 5 dias.

Artigo 52.º

1 — A apresentação das candidaturas para os diferentes cargos associativos é feita por um mínimo de 10% dos associados com capacidade de voto na respectiva eleição.

2 — As candidaturas devem ser apresentadas ao presidente da mesa da assembleia geral até ao dia 31 de Outubro do ano em que termina o mandato em curso.

3 — A apresentação das candidaturas às eleições nacionais devem ser feitas de forma a cobrir completa e integralmente todos os cargos a preencher da mesa da assembleia geral e do conselho fiscal.

4 — A apresentação de candidaturas às eleições locais devem ser feitas de forma a cobrir completa e integralmente todos os cargos de delegados locais a preencher.

5 — Caso não seja apresentada qualquer lista de candidatos nos termos dos números anteriores, cabe à mesa da assembleia geral, em exercício, apresentar uma lista até ao dia 10 de Novembro.

6 — Com a apresentação das candidaturas devem ser simultaneamente indicados os representantes dos associados que irão exercer os cargos para que se candidatam.

Artigo 53.º

1 — As eleições fazem-se por sistema de listas completas.

2 — As listas, que servem de boletim de voto, têm forma rectangular, são escritas em papel branco, liso, sem marca ou sinal externo e contêm a denominação dos associados e a identificação dos respectivos representantes, bem como os órgãos e cargos a que eles se candidatam.

Artigo 54.º

Não são permitidas substituições dos nomes dos candidatos constantes das listas.

Artigo 55.º

As eleições são feitas por escrutínio secreto, devendo os boletins de voto, depois de dobrados em quatro, ser depositados na urna.

Artigo 56.º

É admitido o voto por correspondência, através de carta dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral contendo no seu interior um outro envelope em branco fechado com o boletim de voto dobrado em quatro, desde que seja recebida pelo destinatário até à hora designada para a votação.

Artigo 57.º

Os eleitores podem fazer-se representar no exercício do seu direito de voto através de outro, mediante credencial, com os poderes necessários para a prática do acto.

Artigo 58.º

1 — O escrutínio faz-se logo após a conclusão da votação.

2 — Consideram-se nulos os votos que não obedecem aos requisitos dos artigos anteriores.

Artigo 59.º

São proclamados eleitos, uma vez terminada a contagem, os candidatos constantes da lista que obtiver o maior número de votos.

Artigo 60.º

Compete ao presidente da mesa da assembleia geral convocar e presidir ao primeiro conselho nacional, de cuja ordem de trabalhos constará exclusivamente a eleição da comissão executiva da Associação.

CAPÍTULO V

Do agente de navegação

SECÇÃO I

Princípios gerais

Artigo 61.º

As empresas associadas obrigam-se a observar as condições gerais e regras de prestação de serviços da actividade do agente de navegação que vierem a ser aprovadas pela assembleia geral.

Artigo 62.º

No exercício da sua actividade, os associados estão obrigados a respeitar as normas disciplinares da concorrência de direito interno e de direito comunitário.

Artigo 63.º

Os associados podem, a todo o tempo, solicitar a intervenção da Associação para a defesa dos direitos e interesses legítimos dos agentes de navegação, nos termos previstos nos presentes estatutos e no regime jurídico que lhes é aplicável.

SECÇÃO II

Do responsável técnico

Artigo 64.º

1 — Os associados obrigam-se a comunicar à Associação, dentro do prazo de 10 dias a contar da data da sua contratação, a identificação completa e respectivo *curriculum vitae* do seu responsável técnico.

2 — Igual obrigação recai sobre os associados sempre que o responsável técnico for substituído.

CAPÍTULO VI

Da disciplina

Artigo 65.º

Os associados estão sujeitos à acção disciplinar da Associação.

Artigo 66.º

Constitui infracção disciplinar a violação culposa de qualquer das disposições dos presentes estatutos, bem como das deliberações dos órgãos da Associação, tomadas no exercício das suas competências.

Artigo 67.º

1 — O processo disciplinar é instaurado pelo conselho nacional até 30 dias após o conhecimento do facto ou factos que o fundamentam, ou da conclusão do inquérito organizado para o efeito, sob pena de caducidade da acção disciplinar.

2 — Suspende o prazo de caducidade a comunicação ao arguido da nota de culpa.

3 — Emitida a nota de culpa, com a descrição fundamentada dos factos que lhe são imputáveis, o arguido dispõe do prazo de 10 dias para deduzir por escrito a sua defesa, oferecendo desde logo os respectivos elementos de prova.

4 — O procedimento disciplinar extingue-se, caso não seja proferida decisão dentro do prazo de seis meses a contar da data da notificação da nota de culpa do arguido, a menos que esteja pendente de recurso para a assembleia geral.

5 — A decisão do processo disciplinar é notificada ao arguido por meio de carta registada com aviso de recepção.

Artigo 68.º

As sanções disciplinares são graduadas em função do tipo de infracção, gravidade da acção, culpa do agente e dos danos efectivamente provocados à Associação e seus associados.

Artigo 69.º

1 — Podem ser aplicadas aos associados as seguintes sanções disciplinares:

- a) Advertência;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do exercício dos direitos sociais;
- d) Expulsão.

2 — Havendo danos, poderá ser exigida ao associado a sua reparação.

Artigo 70.º

Das decisões do conselho nacional em matéria disciplinar cabe sempre recurso para a assembleia geral, a interpor dentro do prazo de 10 dias a contar da data da notificação da decisão, com efeito suspensivo.

CAPÍTULO VII

Dos meios financeiros

Artigo 71.º

Constituem receitas da Associação:

- a) O produto das jóias, quotas e outras contribuições pagas pelas associadas;
- b) Os juros de depósitos bancários e o produto do rendimento dos bens próprios;
- c) As doações, legados ou heranças aceites por deliberação do conselho nacional, ouvido o conselho fiscal;
- d) Quaisquer outras receitas que resultem do legítimo exercício da sua actividade.

Artigo 72.º

As despesas da Associação são as necessárias à realização dos respectivos fins estatutários.

Artigo 73.º

Os valores da Associação são depositados em estabelecimento bancário, não devendo, em princípio, o saldo em caixa ser superior a três ordenados mínimos nacionais.

Artigo 74.º

As quantias com que cada associado contribui para o fundo associativo não lhe conferem qualquer direito à parte correspondente no activo da Associação, salvo em caso de dissolução.

Artigo 75.º

Do saldo da gerência será deduzida uma percentagem de 10% para a constituição de um fundo de reserva, com a aplicação que lhe for dada pela assembleia geral.

CAPÍTULO VIII

Disposições finais e transitórias

Artigo 76.º

Os presentes estatutos só poderão ser alterados por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para esse fim.

Artigo 77.º

A Associação dissolve-se por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para esse fim.

Artigo 78.º

O primeiro mandato dos órgãos sociais inicia-se na data da constituição da Associação e termina no último dia do mês de Dezembro do ano de 2002.

Artigo 79.º

Os associados fundadores ficam, desde já, constituídos em comissão instaladora, a qual gerirá todos os assuntos e negócios da Associação provisoriamente até à realização do primeiro acto eleitoral, de que, igualmente, fica incumbida.

Artigo 80.º

No omissio, rege-se a lei geral aplicável.

Registados em 28 de Outubro de 2004, ao abrigo do artigo 513.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 79, a fl. 40 do livro n.º 2.

Assoc. Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral de 8 de Novembro de 2003, aos estatutos, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2003.

CAPÍTULO I

Da constituição, âmbito, fins e atribuições

Artigo 1.º

Designação e natureza

A Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) é uma associação de duração ilimitada, constituída ao abrigo e em conformidade com o disposto na lei.

Artigo 2.º

Constituição, âmbito e sede

1 — A Associação é uma entidade livremente constituída, podendo inscrever-se nela as empresas industriais, singulares ou colectivas, e grupos de artesãos cuja actividade inclua a transformação da lã e ou outras fibras.

2 — A Associação terá a sua sede na Covilhã e poderá abrir delegações ou qualquer outra forma de representação em qualquer local do País e do estrangeiro.

Artigo 3.º

Fins

A Associação tem por fim o estudo e a defesa dos interesses relativos à sua indústria, competindo-lhe, para tanto, promover e praticar tudo quanto possa contribuir para o respectivo progresso técnico, económico e social, designadamente:

- a) Definir as linhas gerais de actuação, defesa e harmonização de interesses dos industriais, bem como o exercício comum dos respectivos direitos e obrigações, nomeadamente proceder às negociações colectivas de trabalho com os sindicatos têxteis ou suas federações, isoladamente, em conjunto com outras associações do sector ou através da Federação da Indústria Têxtil e do Vestuário de Portugal;
- b) Promover os estudos e incentivar iniciativas necessárias à adequada estruturação do sector, nomeadamente o seu dimensionamento em termos compatíveis com os respectivos mercados;
- c) Representar, sempre que for necessário, junto das entidades oficiais competentes e de outras associações congéneres já constituídas ou a constituir os interesses das empresas associadas;
- d) Oferecer às empresas associadas serviços destinados a apoiar e incentivar o respectivo desenvolvimento;
- e) Organizar e manter actualizado o cadastro das empresas e obter delas as informações, inclusive económicas e técnicas, necessárias ao bom funcionamento da Associação e seus fins;
- f) Representar o sector em simpósios e colóquios nacionais e internacionais;
- g) Filiar-se em outras associações ou federações, nacionais ou estrangeiras, junto das quais se apresentará através de delegados designados pela direcção;
- h) Criar e administrar fundos de assistência e outros destinados a acorrer às necessidades dos sócios em termos a regulamentar pela direcção e a aprovar pela assembleia geral;
- i) Em geral desenvolver quaisquer actividades com vista à plena realização dos seus fins.

CAPÍTULO II

Dos sócios

Artigo 4.º

Qualidade de sócio

São sócios da Associação as empresas, singulares ou colectivas, que, de acordo com o disposto no artigo 2.º e em harmonia com as prescrições legais, exerçam de forma efectiva qualquer das seguintes modalidades fabris:

- 1) Escolha, lavagem e deslanagem;
- 2) Penteação;
- 3) Fiação de penteado e semipenteado;
- 4) Recuperação de fibras e carbonização;

- 5) Fiação de cardado;
- 6) Preparação autónoma de fios;
- 7) Tecelagem;
- 8) Tinturaria;
- 9) Ultimação;
- 10) Fabricação de estofos, feltros industriais, tecidos decorativos, revestimentos têxteis e passamanarias.

Artigo 5.º

Admissão

A admissão de sócios é da competência da direcção, cabendo, em caso de recusa, recurso para a primeira reunião ordinária da assembleia geral que se realizar depois da deliberação.

Artigo 6.º

Direitos

São direitos dos sócios:

- a) Tomar parte nas assembleias gerais e nos demais órgãos sociais, nos termos dos presentes estatutos;
- b) Eleger e ser eleito para os cargos associativos;
- c) Apresentar à Associação as sugestões julgadas convenientes para a realização dos fins estatutários e requerer a sua intervenção para a defesa dos interesses das empresas;
- d) Frequentar a sede da Associação, bem como as respectivas delegações, e utilizar todos os seus serviços, nas condições definidas pela direcção;
- e) Usufruir de todos os demais benefícios ou regalias da Associação.

Artigo 7.º

Deveres

1 — São deveres dos sócios:

- a) Pagar a jóia, a quota mensal e os encargos eventuais criados nos termos dos presentes estatutos;
- b) Exercer os cargos associativos para que forem eleitos ou designados;
- c) Comparecer às assembleias gerais e reuniões para que forem convocados;
- d) Prestar colaboração efectiva a todas as iniciativas que concorram para o prestígio e desenvolvimento da Associação;
- e) Cumprir as determinações emanadas dos órgãos associativos, bem como as emergentes destes estatutos, tomando, nomeadamente, o compromisso de dar conhecimento previamente à direcção de toda a acção da sua parte que, pela sua relevância, interesse ao conjunto da classe;
- f) Abster-se de exercer concorrência desleal, sendo considerada como tal a prática de preços ou a concessão de condições de pagamento que objectivamente conduzam a uma injustificada operação com prejuízo;
- g) Não proceder a, ou realizar, acordos de empresa, oficiais ou particulares, no âmbito de negociações colectivas de trabalho;
- h) Em geral, pautar a sua actividade em termos de respeito pelos objectivos da Associação e contribuir para o seu prestígio e o da classe.

2 — Relativamente ao disposto nas alíneas e), f), g) e h) a direcção apreciará, em cada caso, se há ou não razão para agir associativamente. Se a direcção deixar aos sócios a liberdade de acção na matéria, estes deverão preveni-la antes de qualquer atitude da sua parte, devendo a direcção tomar as medidas úteis para que as eventuais divergências não prejudiquem os interesses dos sócios.

Artigo 8.º

Jóias e quotas

1 — Compete à direcção propor ao conselho geral, até 30 de Novembro do ano anterior àquele em que se destinam a vigorar, o valor da jóia e o da quota por cada voto e, bem assim, a sua forma de cobrança, salvo quando nem aquela nem esta sofram alterações.

2 — A fim de habilitar a direcção a calcular o valor da quotização de cada associado em cada ano e de acordo com a tabela referida no n.º 3 do artigo 18.º, deverão os associados informar, até 15 de Janeiro do ano em causa, o número médio de trabalhadores ao serviço no ano anterior, bem como o valor da facturação do mesmo ano, enviando para esse efeito cópia do quadro de pessoal.

Artigo 9.º

Perda da qualidade de sócio

1 — Perdem a qualidade de sócio:

- a) Os que deixarem de satisfazer as condições exigidas para a admissão referidas nos presentes estatutos;
- b) Os que tenham praticado actos contrários aos objectivos da Associação ou susceptíveis de afectar gravemente o seu prestígio;
- c) Os que, tendo em débito quaisquer encargos ou mais de três meses de quotas, não liquidarem tal débito dentro do prazo que, por carta registada, lhes for comunicado.

2 — Nos casos referidos nas alíneas anteriores, a exclusão compete à direcção, com recurso para a primeira assembleia geral ordinária. No caso da alínea c), a direcção poderá igualmente decidir a readmissão, uma vez liquidado o débito.

3 — O sócio excluído, ou aquele que voluntariamente abandone a Associação, perde o direito ao património social e deverá pagar a quota correspondente aos três meses seguintes ao da comunicação da demissão.

Artigo 10.º

Disciplina

1 — Constitui infracção disciplinar, e como tal punível nos termos deste artigo, o não cumprimento de qualquer dos deveres referidos no artigo 7.º

2 — Compete à direcção a instauração dos processos disciplinares e a aplicação das sanções previstas no artigo 11.º destes estatutos.

3 — O associado objecto de processo disciplinar dispõe sempre do prazo de 10 dias úteis contados da notificação dos factos de que é acusado para apresentar

a sua defesa por escrito, mediante carta registada dirigida ao presidente da direcção.

4 — A direcção, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá às diligências probatórias que eventualmente tenham sido requeridas pelo associado em sua defesa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes.

5 — Após a recepção da defesa apresentada pelo associado, a direcção dispõe de 30 dias úteis para proferir a decisão. No caso de serem requeridas, pelo associado, diligências probatórias, a contagem desse prazo terá início após a conclusão dessas diligências.

6 — Das deliberações da direcção em matéria disciplinar cabe recurso para a primeira reunião da assembleia geral ordinária, o qual deverá ser apresentado no prazo de 10 dias úteis após a recepção, pelo associado, da deliberação tomada.

7 — Das deliberações da assembleia geral sobre a matéria disciplinar poderá recorrer-se para os tribunais comuns, nos termos gerais de direito.

Artigo 11.º

Sanções

1 — As infracções disciplinares previstas no artigo anterior serão punidas com as seguintes sanções:

- a) Primeira advertência;
- b) Segunda advertência;
- c) Sanção pecuniária, segundo o prudente critério da direcção, até ao limite de € 5000;
- d) Exclusão.

2 — A falta de pontual pagamento das contribuições poderá dar lugar à aplicação das sanções previstas neste artigo, sem prejuízo do recurso aos tribunais comuns para cobrança das importâncias em dívida.

CAPÍTULO III

Cargos sociais

Artigo 12.º

Enumeração

São órgãos da Associação a assembleia geral, a mesa da assembleia geral, a direcção, o conselho fiscal e o conselho geral.

Artigo 13.º

Mandato

1 — Os membros de mesa da assembleia geral, da direcção, do conselho fiscal e do conselho geral serão eleitos por três anos pela assembleia geral, sendo permitida a sua reeleição e cessando funções com o acto de posse dos membros que lhes sucederem.

2 — A eleição será feita por escrutínio secreto e em listas separadas, propostas por um mínimo de cinco associados e deverão ser entregues ao presidente da assembleia geral até oito dias antes da sessão em que irão ser votadas e nas quais se especificarão os cargos a desempenhar pelos associados a eleger.

3 — Os membros da direcção deverão representar, tanto quanto possível, o universo das empresas associadas, tanto na sua dimensão como nas modalidades fabris exercidas.

4 — Nenhum associado poderá estar representado em mais de um dos órgãos sociais, salvo o caso do conselho geral.

5 — Os associados representados na direcção não podem, salvo os casos previstos nos estatutos, estar representados em qualquer outro órgão.

6 — Sempre que se verifique vacatura de um cargo dos órgãos sociais, seja qual for o motivo, a mesa da assembleia geral fará o seu preenchimento provisório, até à primeira reunião da mesma assembleia que procederá ao preenchimento definitivo, após prévia audição do órgão social onde se verificou a vacatura, não se aplicando esta disposição aos membros da direcção cuja substituição será feita de acordo com o n.º 5 do artigo 20.º

Artigo 14.º

Assembleia geral

1 — A assembleia geral é o órgão soberano de toda a vida da associação, é constituída por todos os sócios em pleno gozo dos seus direitos e que tenham pagas as suas quotas até ao mês anterior ao da reunião da assembleia e será dirigida por uma mesa composta por um presidente, um 1.º vice-presidente e um 2.º vice-presidente.

2 — Incumbe ao presidente da mesa convocar as reuniões da assembleia geral e dirigir os respectivos trabalhos.

3 — Nas reuniões da assembleia geral cabe aos vice-presidentes auxiliar o presidente da mesa e substituí-los nos seus impedimentos, excepto no conselho geral.

4 — Faltando à reunião um ou mais membros da mesa, os associados presentes deverão designar um elemento ou os necessários, de entre eles, para a completar.

5 — Cada grupo de artesãos será representado em cada assembleia geral por um dos seus elementos, a ser indicado por carta dirigida ao presidente da assembleia geral, com a antecedência de oito dias da data da sua realização.

Artigo 15.º

Competências

1 — Compete à assembleia geral, designadamente:

- a) Eleger a respectiva mesa, a direcção, o conselho fiscal e o conselho geral e proceder à sua destituição;
- b) Deliberar sobre a proposta da direcção relativa à fixação de encargos eventuais imprescindíveis à realização dos fins associativos a pagar pelos sócios;
- c) Apreciar os relatórios e contas da direcção, bem como quaisquer outros actos e propostas que lhe sejam submetidos;
- d) Apreciar os recursos interpostos das deliberações da direcção, nos termos dos presentes estatutos;

e) Deliberar sobre as alterações dos estatutos e demais assuntos que legalmente lhe sejam afectos;

f) Definir as linhas gerais de actuação da Associação no tocante à política do sector, à estratégia articulada de desenvolvimento e defesa dos legítimos interesses comuns.

2 — No caso de destituição dos órgãos referidos na alínea a) do n.º 1 do presente artigo, compete à assembleia geral que deliberou tal destituição designar de entre os sócios aqueles que ocuparão os cargos tornados vagos até à realização de novas eleições, as quais terão lugar no prazo máximo de 90 dias.

3 — Só se verificará a destituição referida no presente artigo em caso de grave desvio das finalidades da Associação ou prática de crime grave previsto na lei geral.

Artigo 16.º

Reuniões

1 — A assembleia geral reunirá ordinariamente uma vez por ano, para apreciar o relatório e contas da direcção relativos à gerência do ano anterior e para proceder, quando tal deva ter lugar, à eleição a que se refere a alínea a) do artigo anterior.

2 — A assembleia geral reunirá ainda extraordinariamente sempre que a direcção ou o conselho geral o julguem necessário, ou a pedido fundamentado e subscrito por mais de um terço dos sócios no pleno gozo dos seus direitos.

Artigo 17.º

Convocações

1 — A convocação de qualquer reunião da assembleia geral deverá ser feita por meio de carta ou fax, expedido para cada um dos sócios, com a antecedência mínima de 15 dias, e no qual se indicará o dia, a hora e o local da reunião e a respectiva ordem de trabalhos.

2 — Em casos excepcionais, quando a importância e a urgência do ou dos assuntos a tratar o justifiquem, a convocação pela direcção pode ser feita sem a antecedência referida no n.º 1 mas sempre pela forma escrita que a direcção entenda mais rápida e mais conveniente.

3 — Não poderão ser tomadas deliberações estranhas à ordem do dia, salvo se todos os sócios estiverem presentes.

Artigo 18.º

Funcionamento

1 — A assembleia geral só poderá funcionar em primeira convocação desde que estejam presentes ou legalmente representados pelo menos metade dos sócios.

2 — Qualquer associado só poderá fazer-se representar nas assembleias gerais por componentes dos seus corpos gerentes ou, na falta ou impedimento destes, por outro associado da Associação, mediante credencial devidamente autenticada pela firma representada.

3 — Não se verificando o condicionalismo previsto no n.º 1, poderá a assembleia funcionar com qualquer número de sócios, em segunda convocação, trinta minutos depois da hora marcada para a primeira.

2 — As deliberações sobre alterações aos estatutos exigem, porém, o voto favorável de três quartos do número de associados presentes e que reúnam, pelo menos, 50% dos votos expressos.

Artigo 19.º

Deliberações

1 — As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria dos votos presentes.

3 — Cada empresa tem direito aos votos determinados pela tabela de duas entradas, correspondentes, na vertical, ao número de trabalhadores e, na horizontal, ao valor da facturação, representada em milhares de euros e a seguir descrita:

	1 000	2 000	3 000	5 000	7 000	10 000	15 000	20 000	30 000	> 30 000
25	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
50	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
75	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
100	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
150	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
200	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
300	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
400	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
500	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
> 500	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20

§ 1.º Os artesãos ou grupos de artesãos poderão ser quotizados pelo valor mínimo da tabela, por decisão da direcção.

Artigo 20.º

Direcção

1 — A direcção é composta por um presidente e seis vogais, um dos quais assumirá as funções de vice-presidente nos impedimentos daquele, eleitos pela assembleia geral, nos termos do n.º 2 do artigo 13.º

a) O vice-presidente, quando não estiver no exercício efectivo dessas funções, gozará das prerrogativas dos vogais.

2 — Nas reuniões da direcção terão assento, sem direito a voto, os presidentes da assembleia geral e do conselho fiscal.

3 — A direcção reúne ordinariamente, pelo menos, uma vez por mês e extraordinariamente sempre que for convocada pelo presidente, só podendo deliberar estando presente a maioria dos seus membros.

4 — As deliberações da direcção serão tomadas por maioria de votos dos membros presentes, tendo o presidente o voto de qualidade.

5 — Em caso de demissão de um membro da direcção competirá ao conselho geral eleger um substituto que complete o mandato, salvo se se tratar do presidente, hipótese em que deverá ser convocada, para o efeito, a assembleia geral.

Artigo 21.º

Competência

1 — Compete à direcção:

a) Representar a Associação, ou fazer-se representar, constituindo para o efeito os respectivos mandatários, em juízo e fora dele;

b) Criar, organizar e dirigir os serviços da Associação, bem como contratar o pessoal técnico e administrativo necessário;

c) Cumprir as disposições legais e estatutárias, bem como as deliberações da assembleia geral;

d) Apresentar anualmente à assembleia geral relatório e contas, bem como todos os assuntos a que seja obrigada nos termos dos presentes estatutos;

e) Submeter à apreciação da assembleia geral ou do conselho geral, conforme os casos, as propostas que se mostrem necessárias;

f) Tomar todas as resoluções que forem julgadas necessárias à eficaz aplicação dos contratos colectivos e demais relações de trabalho;

g) Praticar tudo o que for julgado conveniente à realização dos fins da Associação e à defesa do respectivo ramo da indústria;

h) Regulamentar o funcionamento das delegações ou representações que vierem a ser criadas;

i) Criar comissões técnicas consultivas para as secções ou modalidades fabris, sempre que o julgar necessário;

j) Manter os associados informados sobre os assuntos de interesse para a classe;

l) Elaborar e submeter à aprovação do conselho geral, nos termos da alínea e) do n.º 3 do artigo 25.º, os orçamentos ordinários e suplementares. À direcção é permitida a livre transferência de verbas dentro do mesmo capítulo do orçamento;

m) Elaborar e submeter, ouvidas as secções interessadas, à aprovação do conselho geral, nos termos da alínea d) do n.º 3 do artigo 25.º, as tabelas dos factores de cálculo dos custos fabris;

n) Deliberar, precedendo parecer favorável do conselho geral, sobre a abertura de delegações

ou quaisquer outras formas de representação, no País ou no estrangeiro, quando julgar útil e conveniente;

- o) Instaurar processos disciplinares aos associados e aplicar as respectivas sanções de harmonia com o estabelecido nos presentes estatutos;
- p) Nomear ou contratar um secretário-geral, o qual exercerá as funções que lhe forem expressamente delegadas pela direcção e secretariará as reuniões da direcção, do conselho geral, do conselho fiscal e da assembleia geral. Esta contratação ou nomeação será válida pelo tempo do mandato da direcção.

Artigo 22.º

Vinculação da Associação

A Associação obriga-se com a assinatura de dois membros da direcção, sendo, contudo, necessária a assinatura do presidente ou do vice-presidente da direcção.

Artigo 23.º

Conselho fiscal

1 — O conselho fiscal será constituído por um presidente e dois vogais efectivos e dois suplentes, eleitos pela assembleia geral.

2 — O conselho fiscal reunirá sempre que convocado pelo presidente ou por qualquer dos seus membros e obrigatoriamente uma vez por trimestre ou ainda quando a direcção o julgue necessário.

3 — O conselho fiscal terá, relativamente a todos os órgãos da Associação, a competência legalmente atribuída ao conselho fiscal das sociedades anónimas, com as necessárias adaptações.

Artigo 24.º

Conselho geral

1 — O conselho geral será constituído pelo presidente da assembleia geral, que presidirá e terá voto de qualidade, pelo presidente do conselho fiscal, pelo presidente e pelo vice-presidente da direcção, ou outro director e por nove membros, eleitos pela assembleia, tendo em atenção uma representação equilibrada dos diversos centros e modalidades fabris. O primeiro da lista dos nove membros será eleito como vice-presidente, substituindo o presidente nos seus impedimentos.

2 — O conselho geral reunirá ordinariamente uma vez por ano e extraordinariamente sempre que o seu presidente o convoque, a pedido do presidente da direcção, do presidente do conselho fiscal ou de três membros deste conselho.

3 — São atribuições do conselho geral:

- a) Aprovar as jóias e quotas propostas pela direcção;

- b) Analisar a problemática do sector sempre que as circunstâncias o aconselhem, apreciar a acção da direcção e propor acções a desenvolver por esta;
- c) Decidir sobre a eventual denúncia de convenções colectivas de trabalho aplicáveis à indústria de lanifícios e emitir pareceres sobre as linhas gerais de orientação a adoptar na revisão do clausulado e das tabelas salariais das mesmas convenções;
- d) Proceder à eleição prevista no n.º 5 do artigo 20.º;
- e) Aprovar as tabelas dos factores de cálculo dos custos fabris que obrigatoriamente devem ser propostas pela direcção, até 30 de Novembro de cada ano, destinadas a vigorar no ano seguinte, sem prejuízo de poder tomar a iniciativa da sua revisão em qualquer momento;
- f) Aprovar o orçamento da Associação, que lhe deverá ser submetido pela direcção até 30 de Novembro do ano anterior a que respeite, bem como aprovar os orçamentos suplementares elaborados pela direcção;
- g) Decidir sobre a matéria referida na alínea g) do artigo 3.º

CAPÍTULO IV

Disposições gerais e transitórias

Artigo 25.º

Ano social

O ano social coincide com o ano civil.

Artigo 26.º

Receitas

Constituem receitas da Associação:

- a) O produto das jóias e quotas dos sócios;
- b) Quaisquer fundos, donativos ou legados que venham a ser constituídos e atribuídos, bem como outras receitas previstas na lei;
- c) O rendimento de bens próprios.

Artigo 27.º

Dissolução e liquidação

1 — A Associação dissolve-se por deliberação da assembleia geral, especial e exclusivamente convocada para o efeito, que envolva o voto favorável de três quartos do número de todos os associados.

2 — À assembleia que delibere a dissolução pertencerá decidir sobre o destino a dar aos bens da Associação.

Registados em 26 de Outubro de 2004, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 78/2004, a fl. 40 do livro n.º 2.

II — CORPOS GERENTES

...

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

...

II — IDENTIFICAÇÃO

...

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

I — CONVOCATÓRIAS

Caixa Económica Montepio Geral Eleição de representantes — Rectificação

Por ter sido publicada com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 34, de 15 de Setembro de 2004, a p. 3454, a convocatória da Comissão de Trabalhadores da Caixa Económica Montepio Geral, a seguir se procede à rectificação e publicação na íntegra.

Assim, onde se lê:

«Nos termos do artigo 267.º, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores da Caixa Económica Montepio Geral, recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 31 de Agosto de 2004, relativa à convocatória da eleição

dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho daquela empresa.

De acordo com o artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho — regulamenta a Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho —, os trabalhadores da Caixa Económica Montepio Geral abaixo identificados subscrevem a convocatória para dia 7 de Dezembro de 2004 da eleição dos representantes para a segurança, higiene e saúde no trabalho.

(Seguem-se 140 assinaturas.)»

deve ler-se:

«Nos termos do artigo 267.º, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação

da comunicação efectuada pelos trabalhadores da Caixa Económica Montepio Geral, recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 31 de Agosto de 2004, relativa à convocatória da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho daquela empresa:

‘De acordo com o artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho — regulamenta a Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho —, os trabalhadores da Caixa Económica Montepio Geral abaixo identificados subscrevem a convocatória para dia 7 de Dezembro de 2004 da eleição dos representantes para a segurança, higiene e saúde no trabalho.’

(Seguem-se 140 assinaturas.)»