



Propriedade
Ministério do Trabalho
e da Solidariedade
Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento
Centro de Informação
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

— Portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a ANICP — Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras	3163
— Portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias organizações cooperativas de produtores de leite e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras e entre a Associação e as organizações cooperativas referidas e a Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros	3164
— Portaria de extensão do contrato colectivo entre a AECOPS — Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e outras e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços e Afins e outros	3165
— Portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a ANTRAL — Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros e a FECTTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Comunicações	3166
— Aviso de projecto de portaria de extensão do contrato colectivo entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal	3167
— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo — Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras	3168
— Aviso de projecto de portaria de extensão do contrato colectivo entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (indústria de hortofrutícolas)	3169
— Aviso de projecto de portaria de extensão do contrato colectivo entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outra, para a indústria de batata frita, aperitivos e similares	3170
— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos entre a AORP — Associação de Ourivesaria e Relojoaria de Portugal e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins e entre a mesma associação de empregadores e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas	3171
— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos entre a APIO — Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins e entre a mesma associação de empregadores e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas	3173
— Aviso de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a ANESM — Associação Nacional de Empresas de Serviços de Merchandising e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços	3174

Convenções colectivas:

— Contrato colectivo entre a AIND — Associação Portuguesa de Imprensa e o Sindicato dos Jornalistas — Revisão global	3175
— Contrato colectivo entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas (pessoal fabril, de apoio e manutenção) — Alteração salarial e outras	3193
— Contrato colectivo entre a Associação Comercial, Industrial e Serviços do Distrito de Portalegre e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro — Alteração salarial e outras	3194
— Contrato colectivo entre a AES — Associação de Empresas de Segurança e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras	3196
— Acordo colectivo entre a BP Portugal — Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, S. A., e outras empresas petrolíferas e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas e outros — Alteração salarial e outras	3198
— AE entre a COOPCASTRENSE — Cooperativa de Consumo Popular Castrense, C. R. L., e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras e texto consolidado.	3202
— Acordo de empresa entre a Pólo — Produtos Ópticos, S. A., e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro — Alteração salarial e outras e texto consolidado.	3205
— Acordo de empresa entre a GESTIPONTE — Operação e Manutenção das Travessias do Tejo, S. A., e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins — Alteração salarial e outras	3223
— Acordo de adesão entre a ANIVEC/APIV — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins ao contrato colectivo entre aquela associação de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outro — Alteração salarial e outras	3224
— Acordo de empresa entre a TAP — Transportes Aéreos Portugueses, S. A., e o SPAC — Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil — Revisão global — Rectificação	3224

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas:

...

Acordos de revogação de convenções colectivas:

...

Organizações do trabalho:**Associações sindicais:****I — Estatutos:**

— UGT/Açores — União Geral de Trabalhadores	3225
— FEPECI — Federação Portuguesa dos Profissionais da Educação, Ensino, Cultura e Investigação — Alteração	3235
— Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga passa a designar-se Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro — Alteração	3246
— Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação — Alteração	3247
— Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas — SINDEQ — Alteração	3259

II — Direcção:

— FEPECI — Federação Portuguesa dos Profissionais da Educação, Ensino, Cultura e Investigação	3273
— Sindicato Nacional dos Psicólogos	3273
— Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho	3274
— Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas — SINDEQ	3274
— SNESup — Sindicato Nacional do Ensino Superior (Associação Sindical de Docentes e Investigadores)	3276
— UGT/AÇORES — União Geral de Trabalhadores	3276

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

— GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos — Alteração	3277
---	------

II — Direcção:

— Associação do Comércio, Indústria e Serviços do Concelho de Mafra	3278
— Associação Nacional dos Ópticos.	3278

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

— PPG — Revestimentos para Automóveis AEIE	3278
--	------

II — Eleições:

— PARACÉLSIA — Indústria Farmacêutica, S. A.	3279
--	------

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I — Convocatórias:

— Páginas Amarelas, S. A.	3279
-----------------------------------	------

II — Eleição de representantes:

— Serviços Municipalizados de Sintra	3280
— FEHST Componentes, L. ^{da}	3280

Conselhos de empresa europeus:

...

Informação sobre trabalho e emprego:

Empresas de trabalho temporário autorizadas:

...

Catálogo Nacional de Qualificações:

Catálogo nacional de Qualificações	3281
--	------

1. Integração de novas qualificações:

...

2. Integração de UFCD:

...

3. Alteração de qualificações	3284
---	------

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

SIGLAS

CCT — Contrato colectivo de trabalho.

ACT — Acordo colectivo de trabalho.

RCM — Regulamentos de condições mínimas.

RE — Regulamentos de extensão.

CT — Comissão técnica.

DA — Decisão arbitral.

AE — Acordo de empresa.



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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a ANICP — Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras.

As alterações do contrato colectivo entre a ANICP — Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2010, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à indústria de conservas de peixe por azeite, molhos e salmoura e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas entidades que as outorgaram.

A FESAHT requereu a extensão da convenção a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que, na área da sua aplicação, pertençam ao mesmo sector económico e aos trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2008 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2009.

Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão de aprendizes e praticantes, são cerca de 1061, dos quais 811 (76,4 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 83 (7,8 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 8,5 %. São as empresas do escalão entre 50 e 249 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de refeição em 3,3 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto desta prestação. Considerando a finalidade da extensão e que a mesma prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a ex-

tensão assegura para a tabela salarial e para o subsídio de refeição retroactividade idêntica à da convenção.

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2010, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo entre a ANICP — Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2010, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à indústria de conservas de peixe por azeite, molhos e salmoura e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial e o subsídio de refeição produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2010.

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

Lisboa, 6 de Julho de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias organizações cooperativas de produtores de leite e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras e entre a Associação e as organizações cooperativas referidas e a Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros.

As alterações dos contratos colectivos entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias organizações cooperativas de produtores de leite e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras e entre a Associação e as organizações cooperativas referidas e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de Março, e 14, de 15 de Abril, ambos de 2010, abrangem no território nacional as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à indústria de lacticínios e trabalhadores ao seu serviço, outorgantes ou representados pelas associações que as celebraram.

As organizações subscritoras requereram a extensão das convenções, na área da sua aplicação, a empresas e a trabalhadores do mesmo sector de actividade não representados pelas associações outorgantes.

As convenções actualizam a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2008 e actualizadas de acordo com o aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2009.

Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pelas convenções, com exclusão de aprendizes, dos praticantes e de um grupo residual, são cerca de 4200, sendo que 29,6 % dos mesmos auferem retribuições inferiores às convencionais e 8,5 % destes auferem retribuições inferiores às das convenções em mais de 5,7 %.

As convenções actualizam, ainda, os subsídios de almoço ou de jantar, de pequeno-almoço e de ceia devidos em caso de deslocação. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

A retribuição do nível 1 da tabela salarial é inferior à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

Deste modo, a referida retribuição apenas é objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura uma

retroactividade da tabela salarial idêntica à da convenção. As compensações previstas no anexo III não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação do trabalho.

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 2010, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias organizações cooperativas de produtores de leite e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras e entre a mesma associação de empregadores e várias organizações cooperativas de produtores de leite e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 9, de 8 de Março, e 14, de 15 de Abril, ambos de 2010, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante, incluindo cooperativas e uniões de cooperativas de produtores de leite, que se dediquem à produção de diversos tipos de leite, manteiga, queijo e de produtos frescos ou conservados derivados do leite e à produção de bebidas refrescantes à base de leite e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores abrangidos pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — A retribuição do nível I da tabela salarial das convenções apenas é objecto de extensão nas situações em que seja superior à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — As tabelas salariais produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2010.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com

início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de três.

Lisboa, 6 de Julho de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Portaria de extensão do contrato colectivo entre a AECOPS — Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e outras e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços e Afins e outros.

O contrato colectivo entre a AECOPS — Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e outras e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de Março de 2010, abrange as relações de trabalho entre empregadores que no território do continente se dediquem às actividades de construção civil, obras públicas e serviços relacionados com a actividade da construção e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão da convenção a todos os empregadores do referido sector de actividade e aos trabalhadores ao seu serviço.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2008 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2009.

Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes, praticantes e de um grupo residual, são 224 737, dos quais 62 952 (28 %) auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo que 18 245 (8,1 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 5,9 %. São as empresas do escalão até nove trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de refeição e o abono para falhas em 1 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para o subsídio de refeição retroactividade idêntica à da convenção.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2010,

na sequência do qual deduziu oposição a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro. A oponente invoca que a convenção integra matérias gravosas para os trabalhadores seus associados.

Considerando a existência de contrato colectivo celebrado entre a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e as mesmas associações de empregadores, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2008, que assiste à oponente a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representa e que, de acordo com o artigo 515.º do Código do Trabalho, as portarias de extensão só podem ser emitidas na falta de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociais, procede-se à exclusão do âmbito da presente extensão dos trabalhadores representados pela referida federação.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo entre a AECOPS — Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e outras e o SETACOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de Março de 2010, com declaração de rectificação publicada no mesmo *Boletim*, n.º 17, de 8 de Maio de 2010, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem às actividades de construção civil, obras públicas e serviços relacionados com a actividade da construção, nos termos definidos no anexo v, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas;

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

2 — A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro.

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

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial e o subsídio de refeição produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2010.

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

Lisboa, 6 de Julho de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a ANTRAL — Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros e a FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Comunicações.

As alterações do contrato colectivo entre a ANTRAL — Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros e a FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Comunicações, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de Abril de 2010, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que exerçam a actividade de transporte ocasional de passageiros em viaturas ligeiras (táxis e letra A) e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das referidas alterações a todos os empregadores que prossigam a actividade abrangida pela convenção e aos trabalhadores ao seu serviço da categoria profissional prevista.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2008 e actualizadas de acordo com o aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2009.

Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão dos aprendizes, praticantes e de um grupo residual, são 3463, dos quais 2853 (82,4 %) auferem retribuições inferiores à da convenção, sendo que 799 (23,1 %) auferem retribuições inferiores à convencionada em mais de 6 %. São as empresas do escalão até nove trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores à da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o subsídio de refeição devido em caso de deslocação entre 5,2 % e 6,1 % e as prestações devidas por trabalho realizado dentro e fora do País em 4,2 % e 3,2 %, respectivamente. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, as compensações previstas no n.º 1 da cláusula 37.ª, «Refeições», não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação do trabalho.

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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projecto de extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio

de 2010, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo entre a ANTRAL — Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros e a FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Comunicações, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de Abril de 2010, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade de transporte ocasional de passageiros em viaturas ligeiras de aluguer (táxis e letra A) e trabalhadores ao seu serviço da profissão prevista na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço da profissão prevista na convenção não representados pela associação sindical outorgante.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário, à excepção do n.º 1 da cláusula 37.^a, produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2010.

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

Lisboa, 6 de Julho de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Aviso de projecto de portaria de extensão do contrato colectivo entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de Maio de 2010, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código

do Trabalho, através de portaria, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 6 de Julho de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de Maio de 2010, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no distrito de Beja, se dediquem à actividade agrícola e pecuária, exploração silvícola ou florestal e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

A associação sindical subscritora requereu a extensão das alterações da convenção às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que na área da convenção prossigam as actividades abrangidas e trabalhadores ao seu serviço não representados pela associação sindical outorgante.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2008 e actualizadas de acordo com o aumento percentual médio ponderado registado pelas tabelas salariais das convenções publicadas em 2009.

Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes, praticantes e de um grupo residual, são 2964, dos quais 1724 (58,2 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 1023 (34,5 %) auferem retribuições inferiores às da convenção entre 4 % a 6 %. São as empresas do escalão até 9 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário como o subsídio de supervisor agrícola, em 2,7 %, o subsídio de refeição, em 3,2 %, e as diuturnidades, em 1,2 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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

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

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção em causa.

Projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

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

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de Maio de 2010, são estendidas, no distrito de Beja:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à actividade agrícola e pecuária, exploração silvícola ou florestal e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

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

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

Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo — Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras.

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das

alterações do contrato colectivo entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo — Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de Maio de 2010, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 6 de Julho de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo — Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de Maio de 2010, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que nos distritos de Santarém, com excepção dos concelhos da Abrantes, Constância, Sardoal e Mação, Lisboa e Leiria, se dediquem à actividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal e actividades conexas e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros, representados pelas associações que as outorgaram.

A FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal requereu a extensão da convenção às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respectiva área e âmbito se dediquem à mesma actividade.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições praticadas no sector abrangido, apuradas pelos quadros de pessoal de 2008 e actualizadas de acordo com o aumento percentual médio ponderado registado pelas tabelas salariais das convenções publicadas em 2009.

Os número de trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos aprendizes, praticantes e de um grupo residual é de 3858 dos quais 1423 (36,9 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 246 (6,4 %) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 7,3 %. São as empresas do escalão até 9 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário como as diuturnidades, em 1,2 %, o subsídio de almoço, em 2,9 %, o subsídio de capatazaria, em 1,7 %, e os subsídios conferidos para pequenas deslocações, em 3,3 % e 5,6 %; são também actualizadas as deduções à retribuição no caso ser fornecida habitação e água doméstica em 1,6 % e 2,9 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as

mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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

No entanto, a cláusula 50.^a, «Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações», é excluída da retroactividade por respeitar a despesas já efectuadas para assegurar a prestação do trabalho.

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

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção em causa.

Projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo — Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras.

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

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo — Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de Maio de 2010, são estendidas, nos distritos de Santarém, com excepção dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação, Lisboa e Leiria:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem à actividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal e actividades conexas, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas prevista;

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

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de conteúdo pecuniário, com excepção da cláusula 50.^a, produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2010.

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

Aviso de projecto de portaria de extensão do contrato colectivo entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (indústria de hortofrutícolas).

Nos termos e para efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão do contrato colectivo entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (indústria de hortofrutícolas), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio de 2010, com declaração de rectificação publicada no mesmo *Boletim*, n.º 24, de 29 de Junho de 2010, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, através de portaria, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 6 de Julho de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Nota justificativa

O contrato colectivo entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (indústria de hortofrutícolas), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio de 2010, abrange as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à transformação de produtos hortifrutícolas, à excepção do tomate, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas entidades que o outorgaram.

A FESAHT requereu a extensão da convenção aos empregadores que prossigam a actividade abrangida não filiados na associação de empregadores outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abran-

gido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2008 e actualizadas de acordo com o aumento percentual médio ponderado registado pelas tabelas salariais das convenções publicadas em 2009.

Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes, praticantes e de um grupo residual, são 1285 dos quais 608 (47,3 %) auferem retribuições inferiores às convencionais. São as empresas do escalão de dimensão entre 50 e 249 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de alimentação, em 2,7 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto desta prestação. Considerando a finalidade da extensão e que a mesma prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

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

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

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

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

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção em causa.

Projecto de portaria de extensão do contrato colectivo entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (indústria de hortofrutícolas).

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (indústria de hortofrutícolas), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio de 2010, com declaração de rectificação publicada no mesmo *Boletim*, n.º 24, de 29 de Junho de 2010, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que se dediquem à transformação de produtos hortofrutícolas,

à excepção do tomate, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

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

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

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

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

Aviso de projecto de portaria de extensão do contrato colectivo entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outra, para a indústria de batata frita, aperitivos e similares.

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão do contrato colectivo entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outra, para a indústria de batata frita, aperitivos e similares, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de Maio de 2010, com declaração de rectificação publicada no mesmo *Boletim*, n.º 24, de 29 de Junho de 2010, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 6 de Julho de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Nota justificativa

O contrato colectivo entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Ali-

mentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outra, para a indústria de batata frita, aperitivos e similares, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de Maio de 2010, com declaração de rectificação publicada no mesmo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de Junho de 2010, abrange as relações de trabalho entre empregadores que prosseguem a actividade de fabrico de batata frita, aperitivos e similares e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

A FESAHT requereu a extensão da referida convenção aos empregadores que prossigam a actividade abrangida não filiados na associação de empregadores outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2008 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2009. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão dos praticantes, aprendizes e de um grupo residual, são 1073, dos quais 170 (15,8 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 40 (3,7 %) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 5,4 %. São as empresas dos escalões de dimensão entre 10 e 19 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o subsídio de refeição devido no caso de prestação de trabalho suplementar, em 8,3 % e o subsídio de alimentação em 2,1 % e 4,5 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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

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

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

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

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção em causa.

Projecto de portaria de extensão do contrato colectivo entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outra, para a indústria de batata frita, aperitivos e similares.

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo celebrado entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outra, para a indústria de batata frita, aperitivos e similares, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de Maio de 2010, com declaração de rectificação publicada no mesmo *Boletim*, n.º 24, de 29 de Junho de 2010, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade de fabricação de batata frita, aperitivos e similares e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas;

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

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

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2010.

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

Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos entre a AORP — Associação de Ourivesaria e Relojoaria de Portugal e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins e entre a mesma associação de empregadores e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas.

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-

-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos entre a AORP — Associação de Ourivesaria e Relojoaria de Portugal e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins e entre a mesma associação de empregadores e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 22 e 23, respectivamente de 15 e de 22 de Junho de 2010, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 6 de Julho de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Nota Justificativa

As alterações dos contratos colectivos entre a AORP — Associação de Ourivesaria e Relojoaria de Portugal e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins e entre a mesma associação de empregadores e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 22 e 23, respectivamente de 15 e de 22 de Junho de 2010, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu, prossigam a actividade de fabricação de joalharia, ourivesaria, medalhística, artigos similares e relógios e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações outorgantes requereram a extensão das alterações referidas a todas as empresas e trabalhadores das profissões e categorias previstas, não filiados na associações outorgantes que, na sua área e âmbito de aplicação, pertençam ao mesmo sector económico.

As convenções actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2008 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2009. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pelas convenções, com exclusão de aprendizes e praticantes, são cerca de 744, dos quais 301 (40,5 %) auferem retribuições inferiores às das convenções, sendo que 67 (9 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 5,9 %. São as empresas do escalão até nove trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das convenções.

As convenções actualizam, ainda, o subsídio de refeição em 1,3 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto desta prestação. Considerando a finalidade da extensão e que a mesma prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

Na área das convenções, a indústria de ourivesaria encontra-se igualmente abrangida por convenções colectivas celebradas entre a Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria e as referidas associações sindicais, pelo que a presente extensão exclui do seu âmbito as empresas filiadas naquela associação de empregadores.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para as tabelas salariais e para o subsídio de refeição retroactividade idêntica à das convenções.

Tendo em atenção que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações sindicais outorgantes e, ainda, que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se conjuntamente à respectiva extensão.

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

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações das convenções em causa.

Projecto de portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos entre a AORP — Associação de Ourivesaria e Relojoaria de Portugal e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins e entre a mesma associação de empregadores e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas.

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos entre a AORP — Associação de Ourivesaria e Relojoaria de Portugal e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins e entre a mesma associação de empregadores e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 22 e 23, respectivamente de 15 e de 22 de Junho de 2010, são estendidas, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que prossigam a actividade de fabricação de joalharia, ourivesaria, medalhística, artigos similares e relógios e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas não representados pela associação sindical outorgante.

2 — A extensão determinada na alínea a) do número anterior não se aplica às relações de trabalho em que sejam

parte empregadores filiados na Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial e a cláusula de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir de 1 de Maio de 2010.

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

Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos entre a APIO — Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins e entre a mesma associação de empregadores e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas.

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos entre a APIO — Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins e entre a mesma associação de empregadores e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 17 e 18, respectivamente, de 8 e de 15 de Maio de 2010, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 6 de Julho de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Nota justificativa

As alterações dos contratos colectivos entre a APIO — Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins e entre a mesma associação de empregadores e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 17 e 18, respectivamente, de 8 e de 15 de Maio de 2010, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem à indústria

de ourivesaria e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que os outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes.

As convenções abrangem o território nacional. No entanto, as convenções anteriores apenas abrangiam os distritos de Beja, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal, além das Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores, pelo que as extensões apenas se aplicavam dos referidos distritos do continente. Nos restantes distritos aplicam-se as convenções celebradas pela Associação de Ourivesaria e Relojoaria de Portugal, também objecto de extensão. Assim, considerando a existência de convenções colectivas outorgadas por esta associação, com âmbitos parcialmente coincidentes com as convenções que agora se estendem, e que estas apenas actualizam as tabelas salariais, a presente extensão, quanto às empresas não filiadas na Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria, apenas se aplica nos distritos referidos.

As referidas alterações actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2008 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2009. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pelas convenções, com exclusão de aprendizes, praticantes e de um grupo residual, são cerca de 90, dos quais 31 (34 %) auferem retribuições inferiores às das convenções, sendo que 16 (17,6 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 5,3 %. São as empresas do escalão até nove trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das convenções. As convenções actualizam, ainda, o abono para deslocações em 1 %.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para as tabelas salariais retroactividade idêntica à das convenções. A compensação das despesas de deslocação, prevista na cláusula 25.ª das convenções, não é objecto de retroactividade, uma vez que se destina a compensar despesas já efectuadas para assegurar a prestação do trabalho.

Tendo em atenção que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e, ainda, que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se conjuntamente à respectiva extensão.

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

Embora as convenções se apliquem nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores, compete aos respectivos Governos Regionais a extensão de convenções colectivas nesses territórios, pelo que a extensão apenas é aplicável no continente.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão previstas no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das convenções em causa.

Projecto de portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos entre a APIO — Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins e entre a mesma associação de empregadores e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas.

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

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos entre a APIO — Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins e entre a mesma associação de empregadores e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 17 e 18, respectivamente, de 8 e de 15 de Maio de 2010, são estendidas:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que, nos distritos de Beja, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal, exerçam a indústria de ourivesaria e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que, no território do continente, exerçam a actividade referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — As tabelas salariais produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010.

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

Aviso de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a ANESM — Associação Nacional de Empresas de Serviços de Merchandising e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços.

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a ANESM — Associação Nacional de Empresas de Serviços de Merchandising e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*,

n.º 18, de 10 de Maio de 2010, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada.

Lisboa, 6 de Julho de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo entre a ANESM — Associação Nacional de Empresas de Serviços de Merchandising e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio de 2010, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à actividade de prestação de serviços de *merchandising e field marketing* e trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

As associações signatárias solicitaram a extensão das referidas alterações da convenção às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território nacional, se dediquem à mesma actividade.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2008 e actualizadas de acordo com o aumento percentual médio ponderado registado pelas tabelas salariais das convenções publicadas em 2009.

Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes, praticantes e um grupo residual, são 209, dos quais 90 (43,1 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 9 (4,3 %) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 9 %. São as empresas do escalão de dimensão com 250 e mais trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de alimentação em 1,5 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte desta prestação. Considerando a finalidade da extensão e que a mesma prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

Tem-se em consideração que os trabalhadores filiados em sindicatos associados na FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços foram excluídos da extensão do contrato colectivo de trabalho inicial, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2007, em consequência da oposição deduzida pela referida federação sindical, não lhes sendo aplicáveis as condições de trabalho nele previstas. Inserindo-se as actuais alterações num acordo global de condições de trabalho, os referidos trabalhadores são excluídos da presente extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para o subsídio de refeição retroactividade idêntica à da convenção.

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

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

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão previstas no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção em causa.

Projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a ANESM — Associação Nacional de Empresas de Serviços de Merchandising e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços.

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo entre a ANESM — Associação Nacional de Empresas de Serviços de Merchandising e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Em-*

prego, n.º 18, de 15 de Maio de 2010, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade de prestação de serviços de *merchandising e field marketing* e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pela associação sindical outorgante.

2 — O disposto no número anterior não se aplica a trabalhadores filiados em sindicatos associados na FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial e o valor do subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010.

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

CONVENÇÕES COLECTIVAS

Contrato colectivo entre a AIND — Associação Portuguesa de Imprensa e o Sindicato dos Jornalistas — Revisão global

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área

A presente convenção colectiva de trabalho (doravante, CCT) aplica-se em todo o território nacional.

Cláusula 2.ª

Âmbito

A presente CCT obriga, por um lado, os empregadores representados pela AIND — Associação Portuguesa de Imprensa que sejam proprietários de quaisquer publicações,

incluindo as electrónicas ou digitais, independentemente da sua periodicidade, editadas no continente e ou nas Regiões Autónomas, e, por outro lado, os jornalistas ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Jornalistas.

Cláusula 3.ª

Vigência e revisão

1 — A presente CCT entra em vigor no 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo prazo mínimo de dois anos.

2 — A tabela salarial constante no anexo I vigora pelo prazo de um ano.

3 — Decorridos os prazos fixados nos números anteriores, a presente CCT renova-se por períodos sucessivos de um ano.

4 — A denúncia e a sobrevigência desta CCT observarão os termos legais, com as especificidades constantes dos números seguintes.

5 — A parte que apresentou a proposta negocial de revisão dispõe de 10 dias para examinar a contraproposta.

6 — Salvo se outro prazo vier a ser estabelecido pelas partes em protocolo negocial, as negociações iniciam-se imediatamente após o termo do prazo referido no número anterior e terão a duração de 150 dias, com possibilidade de prorrogação por 60 dias, mediante acordo das partes.

7 — Havendo denúncia, a CCT renova-se pelo período de um ano.

8 — Decorrido o prazo previsto no número anterior, a CCT mantém-se em vigor, desde que se tenha iniciado a conciliação e ou a mediação, até à conclusão do respectivo procedimento, não podendo este prazo prolongar-se por mais de seis meses.

9 — Esgotados os prazos previstos no número anterior e no caso de a conciliação e ou a mediação se terem frustrado, as partes submeterão, nos 60 dias seguintes, a decisão arbitral, nos termos que neste prazo definirem ou, na falta de definição, nos termos estabelecidos no Código do Trabalho para a arbitragem voluntária, todas as questões laborais que tenham resultado da revisão, total ou parcial, da CCT.

10 — Desde que tenha sido iniciada a arbitragem voluntária nos 60 dias previstos no número anterior, a CCT mantém-se em vigor até à conclusão do respectivo procedimento, não podendo este prolongar-se por mais de seis meses.

11 — Decorridos os prazos previstos nos números anteriores, a CCT mantém-se em vigor até 60 dias após qualquer das partes comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte a verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

- a) Que a conciliação e ou a mediação se frustraram;
- b) Que não foi possível dirimir o conflito em sede de arbitragem voluntária, nos prazos previstos no n.º 10.

12 — Esgotado o prazo referido no número anterior e não tendo sido determinada a arbitragem obrigatória, a CCT caduca, mantendo-se, até à entrada em vigor de uma outra convenção colectiva de trabalho ou decisão arbitral, os efeitos já produzidos pela mesma CCT nos contratos individuais de trabalho.

CAPÍTULO II

Condições mínimas para admissão e acesso à profissão

Cláusula 4.^a

Condições mínimas de admissão

1 — A admissão de jornalistas e estagiários é da competência do respectivo órgão de gestão, com respeito pelas disposições da lei e da presente CCT, sendo assegurado aos delegados sindicais o direito de velar pelo respectivo cumprimento.

2 — Os empregadores não podem ter ao seu serviço profissionais não habilitados com o respectivo título profissional.

3 — Só podem ser admitidos na profissão indivíduos com idade superior a 18 anos.

4 — São exigidas como habilitações mínimas para o ingresso no estágio as correspondentes ao 12.º ano de escolaridade ou curso técnico-profissional.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1 — O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução efectiva do contrato, contando-se a antiguidade do jornalista desde o início daquele período.

2 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização, salvo acordo escrito em contrário.

3 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de sete dias.

4 — Tendo o período experimental durado mais de 120 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de 15 dias.

5 — O período experimental começa a contar a partir do início da execução da prestação do jornalista, compreendendo as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, na parte em que não excedam metade da duração daquele período.

6 — Para efeitos da contagem do período experimental não são tidos em conta os dias de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato, nem os dias de faltas, salvo tratando-se de faltas justificadas, até ao limite de 5 dias.

7 — Nos contratos de trabalho celebrados por tempo indeterminado que não o tenham excluído ou reduzido, o período experimental terá a duração de 180 dias, salvo para os jornalistas admitidos para cargos de direcção, que será de 240 dias.

8 — Salvo acordo escrito que os reduza ou exclua, quando a admissão seja feita por convite, os períodos referidos no número anterior são reduzidos a metade.

9 — Para os efeitos do número anterior, considera-se admissão por convite aquela em que o empregador prescinde do recurso a processo de selecção com publicitação de oferta de trabalho, limitando-se a dirigir expressamente a um jornalista determinado uma proposta de admissão que contenha, inequivocamente, pelo menos, as funções a exercer e a respectiva retribuição.

10 — Antes de terminar o período experimental, o conselho de redacção deve pronunciar-se, a título consultivo, sobre a admissão dos jornalistas profissionais.

11 — Nos contratos de trabalho em comissão de serviço para os efeitos previstos na cláusula 13.^a, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no respectivo acordo, não podendo exceder 180 dias.

12 — O período experimental integra-se na duração do estágio.

Cláusula 6.^a

Estágio

1 — Para efeitos da presente CCT, considera-se estágio o trabalho regular e efectivo segundo um plano para o efeito estabelecido e sob a orientação de um jornalista com, pelo menos, cinco anos de exercício da profissão, tendo como objectivo essencial a aquisição da experiência adequada, bem como de conhecimentos complementares, para o acesso à profissão.

2 — O estágio tem a duração de 12 meses para os estagiários com licenciatura na área da comunicação social ou habilitação equivalente, ou de 18 meses nos restantes casos.

3 — Aos estagiários que tenham frequentado cursos de formação profissional na área do jornalismo no CENJOR ou noutras entidades acreditadas pelo organismo legalmente competente em matéria de certificação da qualidade da formação será deduzido, no respectivo estágio, o tempo de formação, até ao máximo de três meses.

4 — Para os efeitos do número um da presente cláusula, o empregador obriga-se a proporcionar aos estagiários o conhecimento de todos os sectores da redacção, bem como a assegurar, nos termos da lei e da presente CCT, acções de formação profissional adequadas à sua qualificação.

5 — Os estagiários devem frequentar com assiduidade e zelo as acções de formação que lhes sejam proporcionadas.

6 — Em caso de comprovada negligência do estagiário, o empregador pode exigir a restituição das importâncias despendidas em acções de formação profissional realizadas dentro do período normal de trabalho, sem prejuízo da aplicação de outras sanções previstas na lei.

7 — O estagiário deve elaborar e entregar ao jornalista orientador do estágio, até trinta dias antes do seu termo, um relatório escrito sobre as actividades desenvolvidas no decurso do mesmo, assim como um trabalho escrito que verse sobre a deontologia profissional e o quadro jurídico regulador da profissão.

8 — Nos 30 dias seguintes ao termo do prazo referido no número anterior, o jornalista orientador apresentará ao director uma apreciação escrita acerca do estágio, que fará acompanhar do relatório e do trabalho mencionados no mesmo número.

9 — O director providenciará a entrega ao conselho de redacção de cópia do relatório, do trabalho e da apreciação a que se referem os números anteriores, e também a entrega ao estagiário de cópia daquela apreciação.

10 — Compete ao director decidir sobre o aproveitamento do estagiário, ouvido o conselho de redacção e o próprio estagiário.

11 — O número de estagiários não poderá exceder, no seu conjunto e em qualquer momento, 10 % do total dos jornalistas da redacção, considerando-se sempre autorizado um mínimo de três estagiários e procedendo-se ao arredondamento por excesso, se aquela percentagem não se exprimir por número inteiro.

12 — As disposições da presente cláusula não prevalecem sobre o disposto na lei acerca do estágio para obtenção da carteira profissional de jornalista.

CAPÍTULO III

Categorias e funções

Cláusula 7.^a

Conceito de jornalista

Para efeitos da presente CCT, considera-se jornalista aquele que exerce, como ocupação principal e por forma efectiva, permanente e remunerada, em regime de contrato de trabalho, as funções próprias de jornalista, nos termos definidos no diploma legal que estabeleça o respectivo Estatuto, incluindo as de direcção, chefia, edição, redacção, reportagem, reportagem fotográfica ou de cartunista, respeitantes às categorias e cargos constantes do presente capítulo.

Cláusula 8.^a

Categorias

1 — Os jornalistas abrangidos por esta CCT distribuem-se pelas seguintes categorias:

a) *Jornalista do grupo v.* — É o jornalista designado por grande repórter ou por redactor principal, nos termos estabelecidos na cláusula seguinte;

b) *Jornalista do grupo iv.* — É o jornalista que executa tarefas complexas que, sem implicarem o exercício de cargos de direcção ou chefia, requerem elevada qualificação, experiência e preparação profissionais, bem como aptidão para desenvolver, de forma segura e capaz, qualquer tarefa no domínio da informação, nomeadamente de grande versatilidade e qualidade jornalística; pode exercer a coordenação funcional de outros jornalistas para a realização de determinados trabalhos;

c) *Jornalista do grupo iii.* — É o jornalista que predominantemente executa tarefas que, sem implicarem o exercício de cargos de direcção ou chefia, requerem um elevado grau de adequação, em termos de autonomia e responsabilidade profissionais, a directivas gerais;

d) *Jornalista do grupo ii.* — É o jornalista que executa tarefas que consistem na realização de operações que, embora desempenhadas sob instruções precisas, requerem adequados conhecimentos profissionais e aptidões práticas. A responsabilidade está limitada por uma supervisão directa e sistemática;

e) *Jornalista do grupo i.* — É o jornalista que executa tarefas segundo uma organização e métodos precisos, com elevado grau de supervisão, que exigem conhecimentos profissionais suficientes e um período de adaptação.

2 — A descrição do conteúdo funcional das categorias da carreira profissional de jornalista deve ser interpretada e aplicada com salvaguarda dos princípios e regras estabelecidos no Estatuto do Jornalista, bem como no respectivo Código Deontológico.

3 — Sem prejuízo do exercício e da designação prevista para os cargos de direcção, chefia e edição, os jornalistas abrangidos por esta CCT são obrigatoriamente classificados numa das categorias constantes da presente cláusula.

4 — Sem prejuízo do disposto nesta Convenção sobre regras de progressão e promoção, os jornalistas devem ser classificados na categoria profissional cujo descritivo corresponda às funções efectivamente exercidas.

Cláusula 9.^a

Jornalistas do grupo v

Os jornalistas que, pelo seu elevado grau de experiência e especial mérito, desempenhem regularmente funções e tarefas de elevada responsabilidade técnica e editorial são classificados no grupo V, podendo assumir uma das seguintes designações:

a) *Grande repórter* — quando asseguram regularmente a elaboração de reportagens de especial complexidade e dificuldade e ou a coordenação de reportagens e dossiês com enquadramento de outros jornalistas;

b) *Redactor principal* — quando asseguram regularmente a elaboração de artigos de comentário e análise de assuntos

de actualidade, crónicas, editoriais e outros textos que expressem a orientação editorial da publicação.

Cláusula 10.^a

Evolução profissional

1 — O ingresso na carreira é feito na categoria de jornalista do grupo I.

2 — A evolução profissional faz-se através de progressão na categoria e de promoção na carreira. A progressão traduz-se na mudança para o escalão superior da categoria. A promoção consiste no acesso a categoria superior da carreira.

3 — A cada categoria corresponde o seguinte número de escalões:

- a) Jornalista do grupo I — 3 escalões;
- b) Jornalista do grupo II — 4 escalões;
- c) Jornalista do grupo III — 6 escalões;
- d) Jornalista do grupo IV — 6 escalões;
- e) Jornalista do grupo V — 3 escalões.

4 — A progressão profissional é baseada no tempo de serviço efectivo na empresa e no mérito apurado através da avaliação anual do desempenho, nos termos previstos nos números seguintes.

5 — A mudança de um escalão para o escalão seguinte da categoria depende do cumprimento de três anos de serviço efectivo na empresa no escalão anterior e de resultado positivo na avaliação anual do desempenho, sendo aquele prazo reduzido para dois anos se o resultado for *Muito bom*, e para um ano se for *Excelente*.

§ único. Nas categorias de jornalista do grupo I e jornalista do grupo II, a progressão verifica-se desde que o jornalista tenha, pelo menos, duas avaliações anuais positivas.

6 — Para efeitos de progressão, o resultado negativo na avaliação de desempenho determina a não contagem do ano a que a avaliação respeita.

7 — Sem prejuízo da antecipação prevista no número seguinte, a promoção ao grupo superior faz-se após o jornalista ter percorrido todos os escalões do grupo em que se encontra classificado.

8 — O jornalista é promovido ao grupo superior se tiver cinco avaliações anuais de desempenho, seguidas ou interpoladas, nos últimos oito anos, com a classificação de *Muito bom*, ou duas seguidas com a classificação de *Excelente*.

9 — O acesso à categoria de jornalista do grupo IV e de jornalista do grupo V faz-se por iniciativa do empregador, mediante proposta do director, que deve ouvir para o efeito o conselho de redacção.

10 — Os jornalistas que entendam reunir condições para ascender ao grupo IV e V e não sejam propostos para esse efeito pelo director podem apresentar reclamação fundamentada.

11 — No caso de o jornalista não ser sujeito à avaliação anual de desempenho por facto que seja imputável ao empregador, considera-se que nesse ano obterá a classificação de *Muito bom*.

12 — As faltas injustificadas e a suspensão do contrato de trabalho por facto imputável ao jornalista, salvo a que decorra de acidente de trabalho ou doença profissional

comprovadamente contraídos ao serviço do empregador, não contam como tempo de serviço efectivo a que se refere a presente cláusula.

Cláusula 11.^a

Avaliação de desempenho

1 — Compete ao empregador definir os termos e condições da avaliação de desempenho, dentro dos condicionamentos legais e da presente CCT, e observando uma escala de classificações que deve traduzir-se em *Negativo*, *Regular*, *Muito bom* e *Excelente*.

2 — No processo de avaliação, a decisão sobre a mesma é obrigatoriamente precedida da audiência do jornalista, devendo para o efeito ser-lhe comunicado o respectivo projecto.

3 — Da decisão cabe recurso, nos termos definidos nas normas internas sobre avaliação de desempenho, ou, na falta de definição, para o director da publicação, que se pronuncia depois de ouvido o conselho de redacção.

4 — A avaliação do desempenho deve ter lugar durante o primeiro trimestre do ano civil seguinte àquele a que respeita, podendo o empregador fixar prazo diferente que não exceda o primeiro semestre de cada ano, e é obrigatória relativamente aos jornalistas que prestem serviço efectivo durante seis meses do ano.

5 — A avaliação do desempenho atenderá, entre outros factores, à aquisição de competências técnicas e aos elementos comportamentais, devendo o respectivo processo assegurar ao jornalista os direitos de audiência e de recurso.

6 — É considerada inexistente a avaliação, quando:

- a) Não conste de processo escrito;
- b) Não tenha sido assegurado ao jornalista o direito de audiência ou de recurso.

7 — Durante o tempo em que exerça funções de direcção ou chefia, o jornalista tem direito à evolução automática na carreira, progredindo um escalão por cada conjunto agregado de dois anos e ascendendo à categoria superior, até ao último escalão do grupo IV.

Cláusula 12.^a

Funções de direcção e chefia

1 — As funções de direcção, chefia e edição dos jornalistas distribuem-se pelos seguintes cargos, cabendo ao empregador definir o respectivo quadro, de acordo com as suas necessidades:

a) *Director*. — É o jornalista responsável pela orientação editorial do respectivo órgão de comunicação social;

b) *Director-adjunto ou subdirector*. — É o jornalista que coadjuva o director e o substitui nas suas ausências ou impedimentos;

c) *Chefe de redacção ou editor-chefe*. — É o jornalista que dirige e coordena os serviços redactoriais do órgão de comunicação social e substitui o director nas suas ausências ou impedimentos, quando não exista director-adjunto ou subdirector;

d) *Chefe de redacção-adjunto ou editor-chefe-adjunto*. — É o jornalista que coadjuva o chefe de redacção ou editor chefe e o substitui nas suas ausências ou impedimentos;

e) *Editor*. — É o jornalista que na dependência do director ou do chefe de redacção ou editor chefe define a

orientação editorial de uma determinada secção da redacção, e a quem cabe também, não existindo editor-adjunto, a coordenação e a marcação de serviços;

f) *Editor-adjunto*. — É o jornalista que coordena e marca serviços a um grupo de jornalistas encarregados de uma matéria determinada;

g) *Editor fotográfico*. — É o jornalista que, na dependência do director ou do chefe de redacção ou editor chefe, define a orientação da reportagem fotográfica e é directamente responsável pelo material fotográfico que seja publicado.

2 — Os jornalistas nomeados para as funções referidas no número anterior são preferencialmente recrutados entre os jornalistas dos III, IV ou V grupos, após parecer do conselho de redacção, nos casos previstos na lei e ainda nos de chefe de redacção ou editor-chefe e de editor.

3 — Os directores, os chefes de redacção ou editores chefes, os editores e os editores fotográficos, bem como os respectivos adjuntos, são jornalistas investidos em funções de direcção e chefia, podendo o desempenho dos correspondentes cargos cessar por iniciativa de qualquer das partes, mediante comunicação escrita à outra, e devendo o empregador, em qualquer caso, definir, por escrito, a situação futura do jornalista.

4 — A comunicação do jornalista a que se refere o número anterior deve ser feita com a antecedência mínima de 15 dias, podendo a do empregador, salvo acordo em contrário, ser imediata, após parecer do conselho de redacção.

5 — Cessando o desempenho de cargos de direcção ou chefia, o jornalista tem direito:

a) A exercer as funções da respectiva categoria profissional;

b) À retribuição da categoria ou função para onde regressa, mantendo, no entanto, a retribuição que vinha auferindo no mês em que cessa o desempenho do cargo e no mês seguinte, se o exercício efectivo do cargo tiver durado até dois anos;

c) Salvo diferente estipulação das partes, por escrito, à retribuição que vinha auferindo no desempenho do cargo, até ao momento em que à categoria ou funções que passa a exercer corresponda, por convenção colectiva ou prática do empregador, retribuição superior, se o exercício efectivo do cargo tiver durado mais de dois anos;

d) Se tiver permanecido no desempenho efectivo do cargo durante, pelo menos, cinco anos, e se a cessação do seu desempenho for da iniciativa do empregador, à classificação na categoria de jornalista do grupo V, 1.º escalão, tratando-se de cargo de director, director-adjunto ou subdirector, ou à classificação na categoria de jornalista do grupo IV, 3.º escalão, tratando-se de cargo de chefe de redacção ou editor chefe e chefe de redacção-adjunto ou editor chefe-adjunto, ou à classificação na categoria de jornalista do grupo IV, 1.º escalão, tratando-se de cargo de editor, editor-adjunto e editor fotográfico, sem prejuízo, em qualquer caso, de categoria mais elevada resultante da aplicação do n.º 7 da cláusula 11.ª

§ Se o jornalista tiver desempenhado, sucessiva e ininterruptamente, diferentes cargos, o disposto no número anterior será aplicado ao de maior duração e, em caso de igualdade de duração, àquele a que corresponder tratamento mais favorável.

6 — O disposto nas alíneas c) e d) do n.º 5 aplica-se, independentemente da duração do exercício do cargo, sempre que a cessação de funções ocorra por iniciativa do jornalista, e sob a invocação fundamentada, aceite pela entidade reguladora competente, da cláusula de consciência, de motivos de natureza deontológica ou da violação do estatuto legal do director, nos casos em que os factos invocados constituam um comportamento culposos do empregador que, pela sua gravidade e consequências, torne prática e imediatamente impossível a subsistência do exercício do cargo.

Cláusula 13.ª

Contratação em comissão de serviço

1 — O empregador pode recrutar externamente jornalistas em regime de comissão de serviço directamente para os cargos de director, subdirector ou director-adjunto, mediante acordo escrito que deve conter:

a) A identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

b) O cargo a desempenhar, com menção expressa do regime de comissão de serviço;

c) A actividade que o jornalista vai exercer aquando da cessação da comissão de serviço, se for esse o caso.

2 — A cessação da comissão de serviço pode ser decidida pelo jornalista ou pelo empregador, mediante comunicação escrita com a antecedência de 15 dias, sem prejuízo de uma compensação pecuniária mínima no valor de dois meses de retribuição base.

3 — Cessada a comissão de serviço, as partes podem acordar que o jornalista se mantém ao serviço do empregador, passando a titular a categoria profissional e a retribuição que resultarem da aplicação do n.º 5 da cláusula anterior.

4 — Cessando a comissão de serviço por iniciativa do empregador e não sendo aplicado o disposto no número anterior, o jornalista tem direito a uma indemnização correspondente a um mês e meio de retribuição base por cada ano completo ou fracção de antiguidade na empresa.

5 — No caso de a cessação da comissão de serviço ocorrer por iniciativa do jornalista, sob a invocação de qualquer dos motivos enunciados no n.º 6 da cláusula anterior, o jornalista terá direito a uma indemnização correspondente ao dobro da mencionada no número anterior.

CAPÍTULO IV

Cessação e suspensão do contrato de trabalho e transmissão do título

Cláusula 14.ª

Cessação do contrato de trabalho

A cessação do contrato individual de trabalho obedece ao disposto na lei e na presente CCT.

Cláusula 15.ª

Impedimento prolongado

1 — Quando o jornalista esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho, nomeadamente por doença ou acidente, exercício de cargo oficial por nomeação ou

eleição ou por outros factos que não lhe sejam imputáveis, e o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos e deveres das partes, na medida em que presumam a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo das disposições que assegurem benefícios complementares da segurança social.

2 — O jornalista conserva o direito ao lugar e o tempo de impedimento conta para efeitos de antiguidade, nos termos da lei.

3 — O jornalista que seja detido preventivamente ou condenado por acto cometido no âmbito da actividade profissional prestada ao empregador em defesa de valores e princípios deontológicos da profissão, ou para defender a liberdade de informação e o direito a informar, tem direito a receber desta a retribuição correspondente ao período de prisão preventiva e ou de cumprimento de pena.

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

Cláusula 16.^a

Encerramento temporário ou diminuição da actividade

1 — No caso de encerramento temporário ou diminuição da actividade do órgão de comunicação social, por facto imputável ao empregador, legalmente comprovado, os jornalistas afectados manterão o direito ao lugar e à retribuição durante o período de encerramento ou diminuição da actividade, sem prejuízo da aplicação dos mecanismos legais a que se refere o n.º 5 da presente cláusula, se a eles houver lugar.

2 — Do valor da prestação a satisfazer pelo empregador deverá deduzir-se aquilo que o jornalista receba por qualquer actividade substitutiva remunerada, exercida durante o período de encerramento ou de diminuição da actividade.

3 — Quaisquer acordos tendentes à prestação do trabalho substitutivo devem ser submetidos à aprovação do serviço competente do ministério responsável pela área laboral.

4 — O exercício de actividade remunerada dentro do horário de trabalho que o jornalista vinha cumprindo no empregador, quando não comunicado, constitui infracção disciplinar grave.

5 — Quando o encerramento temporário ou a diminuição da actividade resultarem de situações de crise empresarial, por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências que tenham afectado gravemente a actividade normal da empresa, o empregador poderá recorrer aos mecanismos previstos na lei, designadamente o regime legal de redução temporária dos períodos normais de trabalho ou de suspensão dos contratos de trabalho, do despedimento colectivo e de despedimento por extinção de postos de trabalho.

6 — O disposto no n.º 1 é extensivo a quaisquer outras situações em que o jornalista não possa executar o serviço, por facto imputável ao empregador.

Cláusula 17.^a

Transmissão, fusão ou cisão

Verificando-se a transmissão, fusão ou cisão do titular do órgão de comunicação social, os jornalistas mantêm todos os seus direitos, transmitindo-se para o adquirente ou para

a entidade resultante da fusão ou cisão a posição jurídica de empregador nos respectivos contratos individuais de trabalho, sem prejuízo da aplicação de outras normas desta CCT ou do Código do Trabalho que ao caso couberem.

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

Cláusula 18.^a

Período normal de trabalho

1 — Sem prejuízo de horários de duração inferior e regimes mais favoráveis já praticados, bem como do disposto nas cláusulas 19.^a a 22.^a, o período diário e semanal do trabalho poderá ser um dos seguintes:

a) Sete horas diárias, com meia hora de descanso integrada, a gozar quando a conveniência do serviço o permitir, durante cinco dias consecutivos, seguidos de dois dias de descanso;

b) Oito horas diárias, com meia hora de descanso integrada, durante cinco dias consecutivos, seguidos de três dias de descanso;

c) Sete horas diárias, com um intervalo para refeição não inferior a uma hora nem superior a duas, durante cinco dias.

2 — O início e o termo do período de trabalho diário podem ocorrer em dias de calendário consecutivos.

Cláusula 19.^a

Definição do horário de trabalho

1 — O horário de trabalho deve, sempre que possível, ser estabelecido por mútuo acordo.

2 — Na falta de acordo, compete ao empregador definir o horário de trabalho, devendo respeitar os seguintes critérios:

a) Facilitar ao jornalista a frequência de cursos escolares, em especial os de formação técnica ou profissional;

b) Dar prioridade às exigências de protecção da segurança e saúde dos jornalistas;

c) Havendo jornalistas pertencentes ao mesmo agregado familiar, tomar sempre em conta esse facto.

3 — A comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical, a comissão sindical ou os delegados sindicais devem ser consultados previamente sobre a organização dos horários de trabalho, que pode constar de regulamento interno.

Cláusula 20.^a

Trabalho a tempo parcial

O trabalho a tempo parcial obedece ao disposto no Código do Trabalho, devendo a percentagem do período normal de trabalho semanal permitir a redução de um dia completo no período normal de trabalho semanal.

Cláusula 21.^a

Adaptabilidade

1 — O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, com um período de referência máximo de

seis meses, caso em que o limite diário fixado na cláusula 18.^a pode ser aumentado até ao máximo de três horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda cinquenta horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

2 — O período normal de trabalho definido nos termos previstos no número anterior não pode, todavia, exceder quarenta e oito horas em média num período de quatro meses.

3 — Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior à prevista na cláusula 18.^a, a redução diária não pode ser superior a duas horas, mas a redução da semana de trabalho pode também verificar-se em dias ou meios dias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.

4 — O período de referência pode ser alterado, pelo empregador, durante a sua execução, não podendo, contudo, resultar dessa alteração qualquer sobreposição de períodos de referência, nem o aumento de cada período para além do limite fixado no n.º 1.

5 — O trabalho efectivamente prestado em serviço de piquete conta para os limites fixados na presente cláusula.

6 — O regime previsto nesta cláusula não é aplicável se a empresa não dispuser de um registo que permita, em qualquer momento, aferir o tempo de trabalho prestado por cada jornalista, bem como garantir a este o acesso ao mesmo.

Cláusula 22.^a

Horário de trabalho

1 — A duração semanal do trabalho será repartida diariamente por dois períodos de trabalho separados por um intervalo de descanso, com duração mínima de trinta minutos e máxima de duas horas.

2 — Pode haver diferentes modalidades de horário, com desfazamento das horas de início e de termo dos períodos de trabalho.

3 — Pode haver modalidades de horário com jornada contínua, caso em que a duração semanal do trabalho está repartida diariamente por um único período de trabalho consecutivo, sem prejuízo de uma interrupção, não superior a trinta minutos, durante a qual o jornalista deve permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, adstrito à realização da prestação, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade, considerando-se, por isso, tal interrupção compreendida no tempo de trabalho.

4 — Quando se observem dois períodos de trabalho diários, nenhum deles poderá exceder seis horas consecutivas.

5 — A elaboração dos mapas de horário de trabalho dos jornalistas em regime de adaptabilidade deve respeitar as formalidades previstas no Código do Trabalho.

Cláusula 23.^a

Alteração do horário de trabalho

1 — Não podem ser unilateralmente alterados os horários de trabalho individualmente acordados.

2 — Nos casos em que os horários de trabalho não tenham sido individualmente acordados, as alterações dos horários de trabalho devem ser fundamentadas e precedidas de consultas aos jornalistas afectados e à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais, e serem os novos horários afixados na empresa com a antecedência de sete dias.

3 — O prazo a que se refere o n.º 2 é de três dias em caso de microempresa.

4 — Exceptua-se do disposto no n.º 2 a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo a empresa recorrer a este regime mais de duas vezes por ano, desde que registada em livro próprio ou em qualquer outro suporte documental adequado, designadamente em impressos adaptados a sistemas informatizados, com a menção de que foi previamente informada a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais.

5 — As alterações que impliquem acréscimo de despesas para o jornalista conferem direito a compensação económica.

Cláusula 24.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Por acordo escrito, podem ser isentos de horário de trabalho os jornalistas cujas funções o justifiquem, por se encontrarem numa das situações previstas para o efeito no Código do Trabalho, ou pelas condições em que exerçam a sua actividade, nomeadamente quando afectos à cobertura de eventos de verificação imprevisível, incerta ou irregular.

2 — Nos casos em que a isenção de horário de trabalho tenha sido acordada na modalidade de não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, e sem restrição do alargamento da prestação de trabalho a um determinado número de horas por dia ou por semana, o jornalista tem direito a uma retribuição suplementar não inferior a 30 % da respectiva retribuição mensal base.

3 — As partes podem acordar um regime de isenção de horário de trabalho com a possibilidade de alargamento do limite máximo dos períodos normais de trabalho, caso em que o jornalista tem direito a uma retribuição suplementar correspondente a 25 % da respectiva retribuição mensal base, considerando-se abrangidas pelo regime de isenção de horário as primeiras trinta horas prestadas para além do período normal de trabalho em cada mês de calendário e devendo aquele limite de horas ser contado a partir da duração média quando esteja em aplicação o regime de adaptabilidade do período normal de trabalho.

4 — Quando se trate de isenção de horário de trabalho com observância dos períodos normais de trabalho, o jornalista tem direito a uma retribuição suplementar de 12,5 % da respectiva retribuição base.

Cláusula 25.^a

Serviço externo

1 — O serviço externo é o realizado por determinação do empregador fora do local de trabalho contratualmente definido.

2 — A realização de serviço externo confere direito aos abonos previstos na cláusula 52.^a

Cláusula 26.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho, e a sua prestação só é obrigatória quando determinada expressamente através da respectiva hierarquia.

2 — Nos casos em que tenha sido limitada a isenção de horário de trabalho a um determinado número de horas de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que exceda esse período.

3 — Quando tenha sido estipulado que a isenção de horário de trabalho não prejudica o período normal de trabalho diário e semanal considera-se trabalho suplementar aquele que exceda a duração do período normal de trabalho diário ou semanal.

4 — Não se considera suplementar:

a) O trabalho prestado por jornalista isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, sem prejuízo do disposto nos números anteriores;

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, independentemente da causa, de duração não superior a quarenta e oito horas, seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre o empregador e o jornalista;

c) O tempo de formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.

5 — Os jornalistas são obrigados a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

6 — Para efeitos do número anterior, são considerados motivos atendíveis, designadamente, a doença devidamente comprovada e a prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar nas situações previstas na lei, bem como o cumprimento de quaisquer mandatos em organizações sindicais, de segurança social, comissão da carteira profissional e conselhos de redacção, assim como a frequência de acções de formação ou de cursos oficiais ou oficialmente reconhecidos.

7 — Nos casos em que o trabalho suplementar seja prestado por motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade, as situações previstas na segunda parte do número anterior apenas são consideradas motivos atendíveis quando o incumprimento do mandato ou a falta à acção de formação ou ao curso frequentado ao abrigo do estatuto de trabalhador-estudante implicarem um prejuízo desproporcionado em função da razão determinante da realização do trabalho suplementar, devendo a empresa fornecer por escrito ao jornalista a fundamentação da recusa do motivo invocado.

8 — O trabalho suplementar fica sujeito aos limites previstos na lei, sendo o limite anual fixado em duzentas horas.

9 — O trabalho suplementar que não seja prestado no prolongamento imediato do período normal de trabalho conta sempre pelo mínimo de duas horas, acrescido do tempo necessário para os transportes pela via mais rápida.

10 — O trabalho suplementar é pago com um acréscimo de 100 %, quer seja prestado em período diurno ou nocturno.

Cláusula 27.^a

Serviço de piquete

1 — As empresas podem organizar um sistema de prestação de serviço de piquete, o qual se seguirá ao período normal de trabalho diário.

2 — O serviço de piquete deve ser organizado salvaguardando, na medida do possível, os interesses e as preferências manifestadas pelos jornalistas.

3 — O serviço de piquete, quando prestado em complemento do período normal de trabalho, é remunerado como trabalho suplementar.

§ único. Para os jornalistas com isenção de horário de trabalho nas modalidades de não sujeição a limites máximos ou de sujeição a limites máximos de prestação de trabalho além do horário normal, não se considera trabalho suplementar o prestado em serviço de piquete até ao limite de mais catorze horas por mês.

Cláusula 28.^a

Descanso semanal e feriados

1 — Os jornalistas têm direito aos dias descanso semanal consagrados no respectivo horário de trabalho, devendo, sempre que possível, os dias de descanso semanal complementar e obrigatório coincidir, respectivamente, com o sábado e o domingo.

2 — Quando, para assegurar a periodicidade da publicação, não seja possível a coincidência dos dias de descanso semanal complementar e obrigatório, respectivamente, com o sábado e o domingo, não há lugar a qualquer acréscimo de retribuição, mas tal coincidência deve ser observada, pelo menos, uma vez em cada cinco semanas.

3 — Por acordo entre o empregador e o jornalista, pode o dia de descanso complementar ser gozado de forma repartida, em dois meios dias, que deverão ser agregados, conjunta ou separadamente, a dia de descanso semanal, ou de forma descontinuada mas não repartida, caso em que o dia descanso não gozado deve ser agregado a um ou mais dias de descanso a que o jornalista tenha direito.

4 — As empresas podem convocar os jornalistas para a prestação de trabalho em dia feriado.

5 — Para além da remuneração prevista na cláusula 26.^a, os jornalistas que prestem trabalho suplementar em dia de descanso e em dia feriado terão direito a um dia de descanso a gozar num dos três dias seguintes, de acordo com o empregador.

6 — Na falta de acordo quanto à fixação do dia de descanso compensatório previsto no número anterior, caberá ao empregador essa fixação.

Cláusula 29.^a

Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil confere ao jornalista o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

2 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário.

3 — O descanso compensatório deve ser gozado no prazo acordado entre o empregador e o jornalista, não devendo ultrapassar os 180 dias posteriores à data do seu vencimento.

4 — Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório é fixado pelo empregador, com observância do prazo fixado no número anterior.

Cláusula 30.^a**Dias de descanso coincidentes com feriados**

Quando um dia de descanso coincidir com um feriado, o jornalista tem direito a gozá-lo num dos três dias imediatos.

§ único. O disposto nesta cláusula não se aplica quando o feriado recair no dia de descanso de uma parte dos jornalistas superior a 20 % do total da redacção.

Cláusula 31.^a**Feriados**

1 — Para efeitos desta convenção, são feriados obrigatórios os seguintes:

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

b) A terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade onde a publicação tem a sua sede ou onde se situe o local de trabalho habitual do jornalista.

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

3 — Em substituição do feriado municipal, pode ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem o empregador e o jornalista.

Cláusula 32.^a**Trabalho em dia de descanso, feriado ou férias**

O trabalho prestado em qualquer um dos dias de descanso, em dia feriado ou de férias, conta sempre pelo mínimo de meio dia de trabalho se a prestação de trabalho durar até três horas, incluindo o tempo de deslocação, e de um dia completo quando a prestação de trabalho exceder três horas, incluindo o tempo de deslocação, confere ao jornalista o direito, respectivamente, a meio dia ou a um dia de descanso a gozar num dos três dias seguintes e é pago como trabalho suplementar.

Cláusula 33.^a**Férias**

1 — O período anual de férias é o previsto no Código do Trabalho.

2 — A marcação do período de férias é feita nos termos daquele diploma, tendo os jornalistas com filhos em idade escolar prioridade na escolha dos meses de Julho, Agosto e Setembro.

Cláusula 34.^a**Faltas**

1 — Falta é a ausência do jornalista do local de trabalho e durante o período em que deveria desempenhar a actividade a que está adstrito.

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

Cláusula 35.^a**Tipos de faltas**

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

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

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

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

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao jornalista, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de disposições legais;

e) As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar do jornalista, nos termos previstos na lei;

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

g) As dadas pelos jornalistas eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos do Código do Trabalho;

h) As dadas pelos candidatos a eleições para cargos públicos, nos termos da correspondente lei eleitoral;

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) As que por lei sejam como tal consideradas.

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

Cláusula 36.^a**Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins**

1 — Nos termos da alínea b) do n.º 2 da cláusula anterior, o jornalista pode faltar justificadamente:

a) Até cinco dias úteis seguidos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pais, filhos, sogros, genros, padrastrós e enteados;

b) Até dois dias úteis seguidos por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados.

2 — 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 jornalista, nos termos previstos em legislação específica.

Cláusula 37.^a**Efeitos das faltas justificadas**

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

2 — Sem prejuízo de outras disposições legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) As dadas pelos jornalistas eleitos para as estruturas de representação colectiva, para além das que correspondam ao gozo do respectivo crédito de horas, quando motivadas

pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício das suas funções e nos termos previstos no Código do Trabalho ou em legislação especial da sua regulamentação, comprometendo-se, no entanto, a empresa a facilitar a actuação dos jornalistas eleitos para aquelas estruturas sempre que o exercício das referidas funções obrigue a exceder o crédito de horas;

b) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em instituições de previdência, que excedam o crédito de tempo concedido por lei para o exercício de tais funções;

c) As dadas por motivo de doença, desde que o jornalista beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;

d) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o jornalista tenha direito a subsídio ou seguro de montante equivalente ao da respectiva retribuição mensal efectiva;

e) As que por lei sejam consideradas justificadas, quando superiores a 30 dias por ano;

f) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3 — No caso previsto na alínea *c)* do n.º 2, se o regime de segurança social não subsidiar os três primeiros dias de doença, a empresa assegurará o pagamento de um complemento de subsídio de doença em montante equivalente a três dias de subsídio, no caso de a incapacidade temporária para o trabalho ultrapassar oito dias consecutivos e tiver sido comprovada por estabelecimento hospitalar ou centro de saúde.

CAPÍTULO VI

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 38.^a

Garantias dos jornalistas

1 — Para além do previsto na lei, é vedado ao empregador:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que os jornalistas exerçam os seus direitos ou regalias, bem como aplicar-lhes quaisquer sanções ou tratá-los desfavoravelmente só por causa desse exercício;

b) Alterar as condições de trabalho fora dos casos previstos na lei e nesta convenção;

c) Exigir, salvo nos casos previstos na lei e nesta convenção, a prestação de serviços não compreendidos no objecto do contrato;

d) Utilizar ou ceder a qualquer título textos, imagens e desenhos para reutilização em suportes publicitários ou promocionais que conduzam a uma violação do Estatuto do Jornalista ou do Código Deontológico;

e) Exigir dos jornalistas qualquer conduta que colida com os deveres emergentes do Código Deontológico ou com os direitos e deveres previstos no Estatuto do Jornalista;

f) Exigir dos jornalistas que revelem as suas fontes de informação, não podendo o seu silêncio sofrer qualquer sanção ainda que indirecta;

g) Obrigar os jornalistas a exprimir opiniões ou a cometer actos profissionais contrários à sua consciência ou à ética profissional.

2 — Os jornalistas podem trabalhar para órgão de informação diferente daquele a cujo quadro redactorial pertencem, por acordo com o empregador.

3 — A transferência de jornalistas para quadro redactorial diferente pode ser realizada mediante acordo com o empregador.

4 — Os autores de textos, imagens e desenhos têm o direito de assinar os trabalhos de sua autoria que sejam publicados.

Cláusula 39.^a

Deveres dos jornalistas

São deveres do jornalista, para além dos previstos na lei, os seguintes:

a) Não revelar a quaisquer entidades públicas ou privadas a fonte das suas informações, quando entenderem que essa revelação possa envolver prejuízo para os seus informadores;

b) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

c) Cumprir os regulamentos internos das empresas em tudo o que não contrarie o disposto na lei e nesta convenção, nem prejudique os direitos e regalias dos jornalistas;

d) Não exercer qualquer actividade que prejudique a dignidade ou independência da profissão e o órgão de comunicação social e da empresa onde presta serviço, nomeadamente a de angariador, redactor ou locutor de publicidade ou outras que se relacionem com a publicidade, relações públicas ou assessoria de imprensa de entidades privadas ou organismos e departamentos públicos, da administração central, regional ou local, bem como de órgãos de soberania.

Cláusula 40.^a

Deveres do empregador

Para além do previsto na lei, o empregador deve:

a) Instalar os jornalistas de acordo com as normas estabelecidas no Regulamento de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho constante do anexo II desta CCT;

b) Passar certificados de trabalho aos jornalistas que cessem o contrato, devendo fazer referência ao seu comportamento e competência, desde que pedida pelo interessado, bem como fazer-lhes entrega do documento para efeitos de subsídio de desemprego;

c) Prestar ao sindicato ou aos seus delegados e ao conselho de redacção, quando pedidos por escrito, esclarecimentos sobre a situação profissional dos jornalistas e estagiários;

d) Proceder ao desconto das quotizações sindicais, quando devidamente autorizado pelos jornalistas, e fazer entrega das respectivas importâncias ao sindicato até ao dia 20 do mês seguinte;

e) Enviar ao sindicato, quando solicitada por escrito, cópia do mapa único apresentado anualmente no serviço competente do ministério responsável pela área laboral;

f) Ouvir o conselho de redacção nos termos e para os efeitos previstos na lei e nesta convenção.

Cláusula 41.^a**Conselho de redacção**

1 — O conselho de redacção é, nos termos da lei, eleito de entre e por todos os jornalistas da redacção, segundo regulamento aprovado em plenário, o qual fixa as regras para a eleição e o funcionamento do conselho.

2 — O conselho de redacção tem as competências previstas no Estatuto do Jornalista, na lei de Imprensa e nesta convenção, e não pode em caso algum exercer as que a lei atribua a outras entidades representativas dos trabalhadores, nomeadamente comissões de trabalhadores e delegados sindicais.

3 — Sempre que o conselho de redacção seja chamado a pronunciar-se, nos termos da lei ou desta convenção, entende-se como parecer favorável a ausência de resposta no prazo de trinta dias, salvo se outro prazo for legalmente estabelecido.

4 — Os membros do conselho de redacção em efectividade de funções beneficiam da protecção conferida pela lei aos membros das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores.

5 — Nas redacções com menos de cinco jornalistas, as competências do conselho de redacção são exercidas pelo conjunto dos jornalistas de cada redacção.

CAPÍTULO VII

RetribuiçãoCláusula 42.^a**Definição de retribuição**

1 — Considera-se retribuição a prestação a que, nos termos da lei, do contrato, da presente convenção ou dos usos, o jornalista tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — Na contrapartida do trabalho inclui-se a retribuição base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao jornalista.

Cláusula 43.^a**Classificação da retribuição**

1 — Entende-se por:

a) «Retribuição de base» a prevista, em cada empresa, para cada uma das categorias e cargos, tendo como referência mínima, quanto aos valores e diferenças entre tais categorias e cargos, a tabela constante do anexo I da presente CCT;

b) «Retribuição mensal» a auferida mensalmente pelo jornalista, compreendendo todas as prestações que, nos termos do n.º 2 da cláusula anterior, sejam pagas com carácter de regularidade e periodicidade.

2 — Não se consideram retribuição as importâncias recebidas a título de:

a) Trabalho suplementar;

b) Ajudas de custo, abono para falhas e outros abonos, nomeadamente os devidos por viagens, deslocações, transportes, alojamento, alimentação e outros equivalentes;

c) Preço da cedência de material fotográfico, de acordo com o previsto na cláusula 46.^a;

d) Compensações pelo desempenho pontual de determinadas funções ou tarefas;

e) Trabalho prestado em período nocturno de forma ocasional.

3 — Salvo disposição em contrário desta convenção, a base de cálculo das prestações complementares e acessórias é constituída apenas pela retribuição base.

Cláusula 44.^a**Retribuição horária**

O valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

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

sendo:

Rm o valor da retribuição mensal; e

n o número de horas semanais correspondentes ao período normal de trabalho.

Cláusula 45.^a**Tabela salarial**

Os jornalistas abrangidos pela presente convenção têm direito às retribuições base mínimas constantes das tabelas do anexo I.

Cláusula 46.^a**Material fotográfico**

1 — O empregador deve colocar à disposição dos repórteres fotográficos o equipamento fotográfico e respectivos consumíveis necessários ao bom desempenho das suas funções.

2 — Os repórteres fotográficos podem utilizar em serviço equipamento por eles cedido, mediante acordo, por escrito, com o empregador, que, além de outras condições da iniciativa das partes, estabelecerá obrigatoriamente o preço da cedência.

Cláusula 47.^a**Direitos de autor sobre trabalhos jornalísticos**

1 — Aos trabalhos jornalísticos aplicam-se as normas previstas no Estatuto do Jornalista e, subsidiariamente, o Código do Direito de Autor e dos Direitos Conexos.

2 — Assiste ao jornalista o direito exclusivo de autorizar, por si ou pelos seus representantes, todas as utilizações das obras não compreendidas no objecto do contrato de trabalho, nos termos do n.º 3 do artigo 7.º-B do Estatuto do Jornalista, nomeadamente, comunicações ao público, ou transmissão total ou parcial, dos respectivos direitos de autor.

3 — A autorização deve ser objecto de acordo nos termos previstos no Estatuto do Jornalista.

4 — Na falta de acordo, aplicar-se-á o disposto em Protocolo que será celebrado entre as partes outorgantes do presente CCT, no caso do jornalista e do seu empregador

terem manifestado, por escrito, a sua adesão ao referido Protocolo.

Cláusula 48.^a

Retribuição dos responsáveis pelas delegações

Os jornalistas nomeados expressamente como responsáveis pelas delegações receberão a retribuição correspondente à de chefe de redacção-adjunto, tratando-se de delegações com 3 ou mais jornalistas, ou de editor-adjunto nos restantes casos, sem prejuízo de situações mais favoráveis já adquiridas.

Cláusula 49.^a

Retribuição dos substitutos

O jornalista que, nos casos de impedimento, for designado para substituir outro que exerça funções de chefia terá direito ao abono diário da diferença entre a sua retribuição e a que àquele competir.

Cláusula 50.^a

Subsídio de Natal

1 — O jornalista tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deverá ser pago, de preferência, juntamente com a retribuição do mês de Novembro, e nunca depois do dia 7 de Dezembro.

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

- a) No ano de admissão do jornalista;
- b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

Cláusula 51.^a

Subsídio de refeição

Os jornalistas têm direito a um subsídio de refeição equivalente ao valor máximo não tributável por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

Cláusula 52.^a

Deslocações em serviço

1 — Considera-se deslocação em serviço a prestação do trabalho fora do local habitual.

2 — O tempo de serviço em deslocação é o que for despendido na prestação efectiva de trabalho, acrescido do tempo gasto em transportes.

3 — O tempo de serviço que exceda o período normal de trabalho é pago nos termos do n.º 10 da cláusula 26.^a

4 — Se durante a deslocação ocorrer o período de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou um dia feriado, o jornalista tem direito a ser remunerado nos termos das cláusulas 28.^a e 32.^a e a gozar o correspondente descanso compensatório dentro dos 10 dias subsequentes ao seu regresso.

5 — Para efeitos do número anterior, consideram-se os dias de descanso e feriados que:

- a) Ocorram durante a deslocação, incluindo os dias gastos em transportes e viagens;

- b) Não tenham sido excluídos da prestação de trabalho, mediante prévia comunicação do empregador por escrito.

6 — Para efeitos dos n.ºs 3 e 4 da presente cláusula, o jornalista visa o registo de trabalho suplementar logo que regresse ao local habitual de trabalho, considerando-se, para todos os efeitos, que esse trabalho foi expressa e previamente determinado pelo empregador.

7 — Em substituição do regime previsto nos números anteriores, o empregador pode optar pelo pagamento de um valor previamente fixado, nunca inferior a $\frac{1}{30}$ da respectiva retribuição mensal por cada período de vinte e quatro horas consecutivas de deslocação, sem prejuízo, no entanto, do direito a gozar o descanso compensatório sempre que ocorra um feriado ou dia de descanso durante a deslocação.

8 — O disposto no número anterior aplica-se obrigatoriamente quando, por motivo não imputável ao jornalista, não seja possível proceder ao registo do trabalho suplementar.

9 — Nas deslocações em serviço, o empregador paga as despesas com transportes, alimentação e alojamento e quaisquer outras indispensáveis ao desempenho da missão profissional do jornalista, cujo valor máximo pode ser previamente estabelecido pelo empregador.

10 — Quando, por razões ponderosas e devidamente justificadas, o jornalista tiver de exceder o valor das despesas previamente fixado, o empregador pagará o excedente.

11 — Para suportar os encargos com alimentação e alojamento, as partes podem optar por uma ajuda de custo diária, com os seguintes valores diários mínimos:

- a) Portugal — € 70;
- b) Estrangeiro — € 150.

12 — Quando o serviço externo não implique pernoita e abranja apenas o período de uma refeição constituída por almoço ou jantar, a ajuda de custo equivale a 30 % dos valores referidos.

13 — Quando o serviço externo implique pernoita e o serviço abranja apenas o período de uma refeição constituída por almoço ou jantar, a ajuda de custo será de 70 % dos valores mencionados.

14 — Sempre que o serviço externo implique a deslocação ou disponibilidade do jornalista antes das 8 horas ou após as 23 horas, este terá direito ao ressarcimento das despesas com as refeições ligeiras necessárias, podendo as partes optar por uma ajuda de custo que não poderá ser inferior a 10 % dos valores previstos no n.º 11 por cada refeição efectuada.

15 — Nas deslocações com duração superior a 15 dias e naquelas que, independentemente da sua duração, envolvam risco acrescido, por se efectuarem para zonas de conflito ou assoladas por catástrofes, epidemias ou que tenham acentuada carência de meios de sobrevivência, o jornalista e o empregador fixam, por acordo, as condições a que a deslocação fica submetida, que nunca poderão ser inferiores às estabelecidas nesta cláusula.

16 — Nos casos de deslocação que envolvam riscos especiais, o empregador contratará, para o respectivo período, um seguro de acidentes pessoais que garanta uma indemnização mínima correspondente a € 75 000, em caso de morte ou incapacidade permanente total do jornalista.

17 — O regime das deslocações em serviço e respectiva regulamentação podem ser estabelecidos em regulamento

interno do empregador, o qual não pode fixar condições que determinem tratamento inferior ao previsto nesta cláusula.

CAPÍTULO VIII

Procedimento disciplinar

Cláusula 53.^a

Poder disciplinar

1 — O empregador tem poder disciplinar sobre os jornalistas que se encontrem ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

2 — O poder disciplinar tanto pode ser exercido directamente pelo empregador como pelos superiores hierárquicos do jornalista, nos termos por aquele estabelecidos.

Cláusula 54.^a

Sanções disciplinares

1 — O empregador pode aplicar, dentro dos limites fixados nos números seguintes, as sanções a seguir enumeradas:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — As sanções pecuniárias aplicadas a um jornalista por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

3 — A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis.

4 — A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por infracção e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

5 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor.

6 — Não pode aplicar-se mais de uma sanção disciplinar pela mesma infracção.

Cláusula 55.^a

Procedimento disciplinar e prescrição

1 — O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática de infracção, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.

2 — O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

3 — O procedimento disciplinar prescreve decorrido um ano contado da data em que é instaurado quando, nesse prazo, o trabalhador não seja notificado da decisão final.

Cláusula 56.^a

Exercício do poder disciplinar

1 — O poder disciplinar exerce-se mediante processo disciplinar escrito, cuja tramitação obrigatória consta das

cláusulas seguintes, sem prejuízo do disposto na lei relativamente ao processo disciplinar com intenção de despedimento.

2 — A aplicação da sanção de repreensão simples não está sujeita à aplicação do número anterior, sem prejuízo de não poder ser aplicada sem audiência prévia do jornalista.

3 — Salvo tratando-se de repreensão simples, o conselho de redacção pronunciar-se-á sempre sobre qualquer sanção disciplinar, no prazo de cinco dias úteis a contar da data em que o processo lhe seja apresentado, por cópia ou em original, para o efeito, sem prejuízo de, no processo disciplinar com intenção de despedimento, serem cumpridos os deveres de comunicação e audição previstos na lei relativamente à comissão de trabalhadores e, se for caso disso, à associação sindical respectiva.

Cláusula 57.^a

Inquérito preliminar

1 — Sempre que não se mostrem suficientemente identificados, quer as características da eventual infracção quer o presumível infractor, o processo disciplinar é precedido de um inquérito preliminar, tendente à determinação dos factos e agentes.

2 — As declarações ou depoimentos são reduzidos a auto e assinados ou apenas sumariamente anotados, consoante o instrutor entender mais conveniente.

3 — Concluído o inquérito, o instrutor elabora um relatório onde fará a descrição sumária das diligências efectuadas e os resultados obtidos e proporá ou o arquivamento ou o prosseguimento do processo.

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

Cláusula 58.^a

Tramitação do processo disciplinar

1 — Na nota de culpa são indicados o infractor, os factos que lhe são imputados, bem como as disposições legais ou contratuais indiciariamente infringidas.

2 — A nota de culpa é entregue pessoalmente ao arguido ou remetida por correio registado com aviso de recepção.

3 — O arguido dispõe do prazo de 10 dias úteis para deduzir a sua defesa por escrito, com a qual apresenta o rol de testemunhas e outros elementos de prova e requer quaisquer diligências que repute úteis.

4 — O número de testemunhas a apresentar não pode ultrapassar 10, quer para o arguido quer para o empregador, e sobre cada facto não podem ser ouvidas mais de 3 testemunhas.

5 — O prazo para apresentação da defesa e o número de testemunhas podem ser excedidos sempre que o instrutor, a pedido fundamentado do arguido ou officiosamente, o entenda necessário para o adequado exercício de defesa ou ao total apuramento dos factos.

6 — O empregador procede às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, neste caso, alegá-lo fundamentadamente por escrito.

7 — Concluídas as diligências probatórias, o empregador apresenta cópia integral do processo ao conselho de redacção e à comissão de trabalhadores e, tratando-se de representante sindical, ao Sindicato dos Jornalistas, entidades que podem, no prazo de 5 dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

8 — Recebidos os pareceres referidos no número anterior, ou decorrido o prazo para a sua entrega, o empregador dispõe de 30 dias para proferir a decisão final devidamente fundamentada.

Cláusula 59.^a

Suspensão preventiva

O empregador pode suspender preventivamente o jornalista nos termos da lei, sem perda da retribuição.

Cláusula 60.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Reclamar o cumprimento das normas estabelecidas no Regulamento de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho;
- c) Recusar o cumprimento de ordens a que não deva obediência, nos termos da Lei de Imprensa, do Estatuto do Jornalista, do Código Deontológico e desta convenção;
- d) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais e de previdência, comissões de trabalhadores, delegado sindical, conselhos de redacção ou qualquer outro órgão em que desempenhe funções representativas dos jornalistas;
- e) Denunciar legitimamente o não cumprimento desta convenção e demais legislação por parte da empresa onde trabalha;
- f) Depor em tribunal ou em processo disciplinar interno em defesa de colegas de trabalho;
- g) Recusar-se a revelar as suas fontes de informação;
- h) Opor-se a que o empregador o obrigue a desvirtuar ou escamotear a verdade;
- i) Opor-se a redigir notícias ou comentários que colidam com a sua dignidade e deontologia profissional;
- j) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos que lhe assistam.

2 — Até prova em contrário, presume-se ilícito o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até um ano após os factos enunciados no número anterior.

Cláusula 61.^a

Consequência da aplicação de sanções abusivas

1 — O empregador que aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos no n.º 1 da cláusula anterior fica obrigado a indemnizar o jornalista nos termos gerais, com as alterações dos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, o jornalista tem o direito de optar entre a reintegração e uma indemnização equivalente a dois meses de retribuição base por cada ano de serviço ou fracção.

3 — Tratando-se de sanção pecuniária ou suspensão, a indemnização não deve ser inferior a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

4 — O empregador que aplique alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea d) do n.º 1 da cláusula anterior deve indemnizar o jornalista nos seguintes termos:

- a) Os mínimos fixados no número anterior são elevados para o dobro;
- b) Em caso de despedimento, a indemnização nunca deve ser inferior à retribuição base correspondente a 12 meses de serviço.

Cláusula 62.^a

Registo de sanções disciplinares

O empregador deve manter devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares.

CAPÍTULO IX

Disposições gerais

Cláusula 63.^a

Meios indispensáveis ao exercício da profissão

1 — O empregador obriga-se a proporcionar aos jornalistas os meios indispensáveis ao bom desempenho das tarefas que lhes forem confiadas.

2 — Os automóveis pertencentes à empresa, utilizados em serviço, devem dispor de seguro garantindo a cobertura de todos os danos sofridos pelos ocupantes.

Cláusula 64.^a

Utilização de viatura própria

1 — Em casos de emergência ou de manifesta necessidade da empresa, e mediante solicitação expressa desta, podem os jornalistas, para trabalhos específicos de que sejam encarregados, aceitar pôr as suas viaturas ao serviço para as deslocações necessárias.

2 — Nas situações referidas no n.º 1, o jornalista tem direito a auferir a importância equivalente à praticada na função pública, por cada quilómetro percorrido.

Cláusula 65.^a

Formação profissional

1 — O empregador deve promover, nos termos da lei, a formação profissional contínua dos jornalistas ao seu serviço, designadamente organizando acções de formação e facilitando-lhes a participação em acções relacionadas com o exercício do jornalismo, sem perda de retribuição enquanto as mesmas durarem.

2 — As acções de formação devem ter como objectivo a aquisição, o desenvolvimento ou a reciclagem de capacidades, competências e aptidões de carácter técnico-profissional, tecnológico ou temático.

3 — As acções de formação a frequentar pelos jornalistas devem ser certificadas, nos termos da legislação em vigor.

4 — Sem prejuízo do disposto na lei sobre o direito do jornalista a licenças sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação, o empregador

pode conceder àquele, a seu pedido, outras licenças sem retribuição, para formação, aperfeiçoamento ou reciclagem profissionais.

5 — Para além do crédito de horas previsto na lei, o jornalista tem direito a um período de 10 dias seguidos ou interpolados, por ano, ao qual podem ser deduzidas as horas efectivamente utilizadas previstas na lei, para frequência de cursos ou acções de formação, congressos e outros eventos destinados ao seu aperfeiçoamento profissional, sem perda de retribuição.

6 — A dispensa de trabalho para os efeitos do número anterior deve ser solicitada, por escrito, com a antecedência mínima de 15 dias, e será concedida desde que seja garantido o normal funcionamento do serviço a que pertence o jornalista, podendo o empregador exigir prova da frequência dos respectivos eventos.

7 — Nos casos em que a formação seja realizada fora do local de trabalho habitual ou ultrapasse os limites dos períodos normais de trabalho, são definidas as condições da deslocação e do pagamento das horas que excedam aqueles limites, aplicando-se, na falta de definição, as normas sobre deslocações em serviço, bem como sobre pagamento de trabalho suplementar, se este exceder três horas diárias, sem prejuízo de, não sendo ultrapassado este limite, o seu pagamento ser efectuado em valor correspondente às abrangidas pelo período normal de trabalho.

Cláusula 66.^a

Obrigações de permanência

1 — Sem prejuízo do disposto na lei sobre pacto de permanência, os jornalistas, incluindo os estagiários, aos quais tenha sido garantida a retribuição durante acções de formação de média e longa duração, ou tenham beneficiado de encargos extraordinários por parte do empregador, podem ser obrigados a prestar serviço até três anos a contar do termo de cada acção, nos termos do acordo escrito obrigatoriamente celebrado.

2 — Para efeitos do número anterior, consideram-se de média e longa duração as acções superiores a 30 e a 60 dias, respectivamente.

3 — Em caso de violação da obrigação prevista no número anterior, o jornalista fica obrigado a pagar ao empregador um valor correspondente à soma das importâncias despendidas com a formação, o qual sofrerá uma redução proporcional ao tempo de permanência efectivamente cumprido.

4 — Para efeitos do disposto no n.º 1 da presente cláusula, não são consideradas como extraordinárias as despesas resultantes do cumprimento do dever de proporcionar formação profissional, nos termos previstos na lei e na cláusula anterior, salvo se, para obter uma melhor ou especial qualificação do jornalista, o empregador despende importâncias significativamente superiores às que seriam normalmente exigidas para assegurar o simples cumprimento daquele dever.

Cláusula 67.^a

Efeitos da formação profissional

Na avaliação de desempenho, o empregador tomará obrigatoriamente em consideração a formação profissional frequentada pelo jornalista.

Cláusula 68.^a

Execução da convenção

O empregador não pode admitir ou manter ao seu serviço jornalistas em condições menos favoráveis do que as consignadas nesta convenção.

Cláusula 69.^a

Revogação da convenção anterior

1 — Com a entrada em vigor da presente CCT, que se considera globalmente mais favorável, fica revogada a anterior convenção colectiva, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 2004.

2 — Não pode, porém, o empregador diminuir a retribuição mensal dos jornalistas, observando-se, em matéria de transição para as novas categorias e escalões, bem como de retribuição, o estabelecido nas cláusulas 71.^a, 72.^a e 73.^a da presente CCT.

Cláusula 70.^a

Comissão paritária

A interpretação e integração das cláusulas da presente CCT competem a uma comissão mista constituída por igual número de representantes de cada parte.

CAPÍTULO X

Disposições finais e transitórias

Cláusula 71.^a

Integração em categorias e escalões

1 — Os jornalistas actualmente classificados nos grupos I a V previstos na convenção revogada pela presente CCT são integrados de acordo com as seguintes regras:

a) Os jornalistas classificados no grupos I e II são integrados no primeiro escalão do mesmo grupo da carreira estabelecida nesta Convenção ou no segundo escalão do respectivo grupo nos casos em que a retribuição base já auferida seja superior à retribuição prevista para este escalão;

b) Para efeitos de progressão escalonar prevista no n.º 5 da cláusula 10.^a, aos jornalistas a que se refere a alínea anterior são contados e considerados com resultado positivo os anos civis completos de permanência no respectivo grupo contados no âmbito da convenção cessante;

c) Os jornalistas classificados no grupo III ou superior são integrados no escalão correspondente aos anos de antiguidade na respectiva categoria e na empresa, contando um escalão por cada agregação de cinco anos completos.

2 — Os jornalistas actualmente classificados no grupo VI e os que desempenhem as funções de grande repórter ou de redactor principal são classificados no grupo V da carreira prevista na presente CCT, no escalão que lhes corresponda por aplicação da regra estabelecida na alínea c) do número anterior.

3 — Nenhum jornalista poderá, por efeito da aplicação das regras de integração previstas nos números anteriores, passar a auferir uma retribuição base inferior ao valor da retribuição efectiva auferida à data da entrada em vigor da presente convenção.

4 — A contagem da antiguidade no escalão em que o jornalista fica integrado por aplicação das regras dos números anteriores tem início na data da entrada em vigor da presente CCT.

5 — Para efeitos de aplicação do sistema de progressões e promoções a que se refere a cláusula 10.^a, a primeira avaliação de desempenho dirá respeito ao ano de 2010 e será realizada no primeiro semestre de 2011.

Cláusula 72.^a

Efeitos na retribuição

1 — Se da aplicação do previsto na cláusula 71.^a resultar uma retribuição base superior a 10 pontos da escala indicária em relação ao valor da retribuição efectiva, auferida à data da entrada em vigor da presente CCT, a diferença devida pela integração no grupo e escalão resultantes desta convenção será regularizada em cada um dos anos seguintes, mediante o pagamento de uma actualização anual nunca inferior a 3 pontos da mesma escala.

2 — Quando a retribuição base auferida pelo trabalhador na vigência de convenções anteriores for superior à retribuição efectiva devida por força das mesmas convenções, consideram-se as diuturnidades integradas e satisfeitas na referida retribuição base.

3 — Para efeitos do disposto na presente cláusula, bem como do disposto nas cláusulas 71.^a e 73.^a, a retribuição efectiva é constituída pela retribuição base e diuturnidades.

4 — A actualização salarial futura decorrente da renegociação da tabela salarial constante do anexo I bem como o direito à progressão na carreira por força da cláusula 10.^a não ficam prejudicados em nenhum dos casos previstos nos números anteriores.

5 — Havendo cessação do vínculo laboral por motivo não imputável ao trabalhador, o cálculo das indemnizações que forem devidas é feito com base na retribuição fixada na tabela da presente CCT para a respectiva categoria ou cargo quando a retribuição base auferida pelo jornalista for inferior.

Cláusula 73.^a

Retribuições acessórias

1 — Nos casos em que o jornalista aufera retribuições acessórias por regimes específicos de trabalho, nomeadamente o de isenção de horário de trabalho, de exclusividade ou outros, se da aplicação do disposto na cláusula 71.^a resultar uma retribuição base superior à retribuição efectiva à data da entrada em vigor da presente CCT, as empresas podem recorrer a um período de transição para a aplicação das cláusulas de expressão pecuniária previstas na presente convenção, observando para o efeito o previsto no anexo III.

§ único. O recurso ao período de transição depende de inequívoca manifestação de vontade do respectivo empregador nesse sentido, mediante comunicação escrita às entidades signatárias da presente convenção, dentro dos 15 dias posteriores à sua entrada em vigor.

Para cumprimento do disposto no artigo 543.º do Código do Trabalho, as entidades signatárias declaram que a presente convenção:

1) Substitui o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 17, de 8 de Maio de 2004;

2) Abrange, na data da sua celebração, 138 empregadores e 908 jornalistas.

Lisboa, 30 de Junho de 2010.

Pela AIND — Associação Portuguesa de Imprensa:

João Palmeiro, presidente da direcção e mandatário.

Henrique Pires Teixeira, tesoureiro da direcção e mandatário.

Pelo Sindicato dos Jornalistas:

Alfredo Maia, presidente da direcção e mandatário.

Rosária Rato, vice-presidente da direcção e mandatária.

ANEXO I

Tabelas de remunerações

1 — As retribuições de base dos jornalistas resultam da aplicação da seguinte escala indicária, tendo como base de cálculo o valor do índice 100:

Categoria	Escala					
	1	2	3	4	5	6
Estagiário	80					
Grupo I	100	104	108			
Grupo II	116	120	124	128		
Grupo III	136	140	144	148	152	156
Grupo IV	164	168	172	176	180	184
Grupo V	192	196	200			
Editor-adjunto	193					
Editor	203					
Chefe de redacção-adjunto	203					
Chefe de redacção	213					
Subdirector	223					
Director-adjunto	233					
Director	243					

2 — Para as empresas cujo volume anual de negócios, calculado pela média dos últimos três anos, for superior a 2,5 milhões de euros, o valor do índice 100 é fixado em € 705.

3 — Para as empresas cujo volume anual de negócios, calculado pela média dos últimos três anos, for superior a 600 mil euros e inferior a 2,5 milhões de euros, o valor do índice 100 é fixado em € 648.

4 — Para as empresas cujo volume anual de negócios, calculado pela média dos últimos três anos, for inferior a 600 mil euros, o valor do índice 100 é fixado em € 545.

5 — Aos estagiários ao serviço de publicações editadas pelas empresas previstas no número anterior é atribuído o índice 90 para efeitos de retribuição base.

6 — Se o empregador não prestar ao jornalista ou ao Sindicato, no prazo de 30 dias a contar da apresentação do respectivo pedido por carta registada com aviso de recepção, informação correcta e adequada sobre o volume de negócios ou a informação não for fornecida, em idêntico prazo, pelos competentes serviços do ministério com competência na área laboral, o valor do índice 100 aplicável será o fixado no n.º 2 do presente anexo.

7 — Os valores do índice 100 vigoram a partir de 1 de Janeiro de 2010.

ANEXO II

Regulamento de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho

Artigo 1.º

Âmbito

1 — Os empregadores obrigam-se a instalar os jornalistas nas melhores condições de segurança, higiene e conforto possíveis tendo em vista a defesa da saúde e o aumento da produtividade do trabalho, observando as pertinentes normas legais e regulamentares.

2 — O presente Regulamento aplica-se às redacções e às delegações das publicações detidas pelos empregadores.

Artigo 2.º

Acessos e saídas de emergência

1 — Devem ser asseguradas saídas que permitam a evacuação total do local de trabalho e dos edifícios em segurança.

2 — As saídas e circuitos de evacuação devem estar devidamente assinalados com dísticos específicos e dotados de fonte autónoma de energia.

3 — A empresa deve promover regularmente e, no mínimo, em cada três anos um exercício de evacuação de emergência.

Artigo 3.º

Ruído

O ruído máximo permitido na sala de redacção, em circunstâncias normais de trabalho, não deve exceder 45 dB.

Artigo 4.º

Temperatura

As temperaturas na sala da redacção devem ser controladas de forma a não excederem os limites de 18°C e 22°C, nos termos do disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 243/86, de 20 de Agosto.

Artigo 5.º

Iluminação

1 — As salas devem possuir iluminação natural e ou iluminação artificial adequadas.

2 — A iluminação nas salas da redacção deve ser fixada entre um mínimo de 300 lx e o máximo de 750 lx.

Artigo 6.º

Humidade do ar interior

A humidade relativa da sala da redacção deve ser controlada de forma a não exceder o limite mínimo de 50 % e o máximo de 70 %.

Artigo 7.º

Renovação do ar

A capacidade mínima de ar respirável por cada pessoa que trabalha na sala da redacção não deve ser inferior a 10 m³, devendo o local estar em condições de o ar poder ser renovado totalmente seis vezes por hora, a uma velocidade de circulação que não ultrapasse os 8 m³ por minuto.

Artigo 8.º

Limpeza

A limpeza da sala da redacção deve ser feita, sempre que possível, fora das horas normais de trabalho.

Artigo 9.º

Monitores

As salas onde os jornalistas trabalhem com monitores devem ser suficientemente espaçosas de forma a permitir dispor o equipamento de maneira adequada e a sua cor e iluminação estarem adaptadas ao trabalho com ecrãs de visualização.

Artigo 10.º

Instalações sanitárias

1 — Nas redacções e nas delegações devem, sempre que possível, existir instalações sanitárias separadas por sexo.

2 — O número de cabinas deve ser proporcional ao número de jornalistas e outros trabalhadores da redacção, na relação de uma por cada 20 pessoas.

3 — Os lavatórios devem estar abastecidos com sabonete líquido em recipiente adequado e toalhas de uso único.

4 — A empresa assegura a manutenção das instalações sanitárias em adequadas condições de higiene e limpeza.

Artigo 11.º

Primeiros socorros

1 — Em cada redacção ou delegação existirá um estojo completo de primeiros socorros, sendo obrigatória a sua manutenção regular, designadamente quanto à verificação da existência e do estado dos seus componentes e reposição de produtos em falta ou fora de prazo.

2 — A empresa deve proporcionar cursos de primeiros socorros ou de aperfeiçoamento aos membros da redacção que nisso manifestarem interesse, desde que não excedam 10 % do total de elementos da redacção.

3 — As condições indicadas no n.º 1 devem ser controladas por um responsável, indicado pela empresa.

Artigo 12.º

Automóveis

1 — A empresa obriga-se a manter os automóveis destinados ao transporte de jornalistas em serviço em bom estado de conservação e higiene e sujeitos a manutenção adequada.

2 — Em cada viatura devem existir os acessórios e utensílios de emergência legalmente exigíveis.

Artigo 13.º

Descanso em deslocações

Aos condutores de viaturas em serviço é assegurado o direito a descansar uma noite nas deslocações que impliquem distâncias superiores a 1000 km.

Artigo 14.º

Cenários de risco

1 — A empresa deve proporcionar cursos de sobrevivência em cenários de conflito e catástrofe.

2 — Nenhum jornalista poderá ser enviado para zonas de catástrofe e de conflito sem possuir comprovadamente aptidão e formação adequadas, não devendo a sua permanência ultrapassar o tempo mínimo necessário.

Artigo 15.º

Equipamento individual

1 — Quando o risco não puder ser eliminado na fonte, devem ser usados equipamentos individuais de protecção.

2 — Qualquer tipo de fato ou equipamento, nomeadamente capacetes, coletes, luvas, máscaras, óculos, calçado impermeável, protecções auditivas, assim como as despesas de limpeza e conservação inerentes ao seu uso normal são encargos exclusivos da empresa.

3 — Todo e qualquer equipamento de protecção individual deverá estar conforme com as normas aplicáveis à sua concepção e fabrico, em matéria de segurança e saúde, e ser adequado ao seu utilizador, atendendo às exigências ergonómicas e de saúde.

4 — A escolha dos artigos deverá ter em conta os graus e especificidades dos riscos expectáveis, bem como as condições climáticas do local e do período do ano.

Artigo 16.º

Seguros

A empresa obriga-se a fazer os seguintes seguros, de forma a proteger os jornalistas ao seu serviço:

a) De acidentes de trabalho, pelo total da respectiva retribuição mensal efectiva, incluindo os subsídios de férias e de Natal;

b) Os previstos no n.º 16 da cláusula 52.^a e na cláusula 63.^a

Artigo 17.º

Prevenção de doenças profissionais

1 — Além dos cuidados e exames regulares previstos na legislação em vigor, a empresa obriga-se a proporcionar aos jornalistas os seguintes:

- a) Acuidade visual;
- b) Acuidade auditiva;
- c) Esqueleto e músculos.

2 — A empresa terá em conta os dados estatísticos dos exames indicados no número anterior e dos obrigatórios por lei, bem como as recomendações médicas, na adopção de medidas de prevenção e correcção aplicáveis às suas instalações, designadamente em termos de iluminação e equipamentos informáticos, fontes de ruído e ergonomia dos equipamentos e mobiliário.

Artigo 18.º

Fiscalização e avaliação

Sem prejuízo das atribuições e competências de outras estruturas, os delegados sindicais têm direito a fiscalizar a observância do presente Regulamento, solicitando:

a) As informações técnicas, objecto de registo e aos dados médicos colectivos, não individualizados nem contendo quaisquer elementos identificativos de trabalhadores;

b) As informações técnicas provenientes de serviços de inspecção e outros organismos competentes no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.

Artigo 19.º

Formação e informação

1 — A empresa deve promover a formação e informação adequadas no domínio da higiene, segurança e saúde no trabalho aos trabalhadores e seus representantes designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em conta as respectivas funções e o posto de trabalho, bem como os riscos profissionais e ambientais dos jornalistas.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, deve ser sempre proporcionada formação nos seguintes casos:

- a) Admissão na empresa;
- b) Mudança de posto ou de funções;
- c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;
- d) Adopção de uma nova tecnologia.

§ único. As faltas dadas para a frequência de cursos e acções de formação serão justificadas e não determinam a perda de retribuição.

ANEXO III

Sistema de integração de retribuições acessórias

1 — Nos casos em que o jornalista afigure retribuições acessórias por regimes específicos de trabalho, nomeadamente o de isenção de horário de trabalho, de exclusividade ou outros, se da aplicação do disposto na cláusula 71.^a resultar uma retribuição base superior à retribuição efectiva à data da entrada em vigor da presente CCT, o empregador apresenta ao jornalista, por escrito, no prazo de 60 dias a contar da entrada em vigor da presente CCT, uma proposta de recomposição salarial com revisão e ou cessação dos regimes especiais de trabalho, dispondo o jornalista de 30 dias para manifestar, por escrito, a sua adesão.

§ único. A falta de adesão ou a adesão condicional do jornalista à proposta, no prazo referido neste número, equivalem à sua não aceitação.

2 — A proposta de recomposição salarial prevista no número anterior não pode conter:

- a) Retribuição base inferior à prevista para a respectiva categoria na tabela salarial constante do anexo I da presente CCT, acrescida de 3 pontos da escala indiciária;
- b) Retribuições acessórias de valor inferior aos mínimos imperativamente fixados na lei ou nesta convenção;
- c) Uma retribuição mensal inferior à que o jornalista aufera à data da assinatura do acordo.

3 — O acordo entre o empregador e o jornalista, nos termos do número anterior e dentro dos prazos fixados nos n.ºs 1 e 2, retroagirá os seus efeitos à data da entrada em vigor da presente CCT.

4 — Decorridos seis meses sobre a data da publicação da presente CCT, ou na data da produção de efeitos da denúncia ou acordo de eventual modificação dos regimes específicos de trabalho caso esta data implique um prazo

superior, ou ainda na falta de apresentação da proposta a que se refere o n.º 1, passam a aplicar-se as cláusulas com expressão pecuniária da presente CCT, auferindo o jornalista a retribuição base correspondente ao grupo e ao escalão em que é integrado, de acordo com as regras de transição previstas na presente CCT, nomeadamente a cláusula 71.^a

5 — Se não for possível alcançar o acordo entre o empregador e o jornalista respeitando as condições constantes dos n.ºs 1 e 2, podem as partes, no prazo de 10 dias a contar da não aceitação da proposta comunicada pelo jornalista, submeter o diferendo a uma comissão arbitral a constituir para o efeito, sem prejuízo das regras de cessação ou modificação dos regimes especiais de trabalho vigentes.

6 — A comissão arbitral é composta por três membros, sendo um designado pelo SJ, outro pela API e um terceiro designado de comum acordo.

7 — O pedido de constituição da comissão arbitral é apresentado por qualquer das partes junto dos outorgantes da presente convenção, ficando estes obrigados a notificar imediatamente a contraparte para, em 10 dias, informar se aceita submeter o diferendo a arbitragem, caso em que a comissão será constituída nos 20 dias subsequentes à recepção da aceitação.

8 — A comissão arbitral decide no prazo de 30 dias, a contar da data em que for constituída, definindo as condições da distribuição das componentes retributivas do jornalista, sempre com salvaguarda das garantias expressas no n.º 2 deste anexo.

9 — Se a comissão não estiver constituída no prazo referido no número anterior por facto imputável à entidade representante dos empregadores, são imediatamente aplicadas as regras de enquadramento previstas na cláusula 71.^a, com efeitos à data da entrada em vigor da presente CCT.

10 — Até à decisão da comissão referida no n.º 3, o jornalista tem direito a:

- a) Manter os regimes retributivo e de isenção do horário de trabalho previstos na convenção cessante;
- b) Beneficiar do disposto no n.º 5 da cláusula 72.^a

Depositado em 12 de Março de 2010, a fl. 86 do livro n.º 11, com o n.º 160/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Contrato colectivo entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e o SIN-DEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas (pessoal fabril, de apoio e manutenção) — Alteração salarial e outras.

A presente revisão actualiza a convenção para a Indústria de Bolachas, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2009.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente contrato aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas filiadas na Associação dos Industriais de Bolachas e Afins que se

dediquem ao fabrico industrial de bolachas e de outros produtos alimentares a partir de farinhas (CAE 10720) e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCT abrange 9 empresas e 620 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 a 7 —

8 — A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária deste contrato produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2010.

Cláusula 12.^a

Subsídio de Natal

1 —

2 — Fará parte integrante do subsídio referido no número anterior a taxa de acréscimo devida pelo trabalho nocturno para os trabalhadores que exerçam a sua actividade em horários abrangidos pela mesma, de acordo com a cláusula 19.^a, e ainda a média mensal, em dinheiro (excluído o subsídio de férias), do correspondente ao subsídio diário de alimentação recebido pelos trabalhadores, no montante de € 6,50, e sempre que recebam em dinheiro ou em espécie. Esta média será obtida com atinência aos últimos 12 meses.

3 —

Cláusula 14.^a

Refeitórios e subsídios de alimentação

1 e 2 —

3 — A entidade patronal que se ache na obrigação prevista no número anterior poderá optar pelo fornecimento do subsídio diário, em dinheiro, no montante de € 6,50, destinado à aquisição de géneros, por cada trabalhador, suportando todos os encargos referidos no número anterior relativamente à manutenção e funcionamento do refeitório.

4 —

Cláusula 23.^a

Retribuição durante as férias

1 —

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 horário abrangido pela mesma, de acordo com a cláusula 19.^a, e ainda a média mensal, em dinheiro (excluindo o subsídio de Natal), do correspondente ao subsídio de alimentação diário recebido pelos trabalhadores, no montante de € 6,50, sem prejuízo do mínimo estabelecido no n.º 5 da cláusula 14.^a, e sempre que o recebem em dinheiro ou espécie. Esta média será obtida com atinência aos últimos 12 meses.

ANEXO II

Remunerações mínimas mensais

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
I	Encarregado geral	980
II	Chefe de linha Encarregado de armazém Técnico de controlo de qualidade Técnico de fabrico Técnico de manutenção	895
III	Analista Controlador de qualidade Fiel de armazém Motorista Oficial de electricista de 1.ª Operador de máquinas de 1.ª Serralheiro mecânico de 1.ª	742
III-A	Operador de máquinas de empacotamento	671
IV	Ajudante de motorista Oficial electricista de 2.ª Operador de empilhador Operador de máquinas de 2.ª Serralheiro mecânico de 2.ª	603,50
V	Empregado de armazém Operador de 1.ª Preparador de laboratório	581
VI	Servente de limpeza Operador de 2.ª	546

Lisboa, 6 de Maio de 2010.

Pela AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins:

César Sá Esteves, mandatário.

Tiago Cochofel de Azevedo, mandatário.

Pelo SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Industrias Diversas:

José Luís Carapinha Rei, mandatário.

Depositado em 7 de Julho de 2010, a fl. 86 do livro n.º 11, com o n.º 157/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Contrato colectivo entre a Associação Comercial, Industrial e Serviços do Distrito de Portalegre e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro — Alteração salarial e outras.

Alteração salarial e outras ao contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 1998, e subsequentes alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2009.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente contrato aplica-se, no distrito de Portalegre, à actividade comercial retalhista e obriga, por uma parte, as empresas filiadas na Associação Comercial, Industrial e Serviços do Distrito de Portalegre e na Associação Comercial e Industrial do Concelho de Ponte de Sor e, por outra, os trabalhadores ao seu serviço que desempenham funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção, representados pelos sindicatos filiados nas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência do contrato

1 — O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2 — A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de Março de cada ano.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 27.ª

Retribuições certas mínimas

1 a 6 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

7 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas no valor de € 16,40, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador exercer essas funções, ainda que a título de substituição.

8 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

9 — Os trabalhadores receberão por dia de trabalho efectivamente prestado um subsídio de refeição de € 4,50.

Cláusula 30.ª

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a uma diuturnidade no montante de € 13,60, por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 e 3 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

ANEXO IV

Tabelas salariais

Tabela A

(em vigor de 1 de Março de 2010 a 28 de Fevereiro de 2011)

Nível	Categorias	Retribuições (euros)
I	Chefe de escritório Gerente comercial	623

Nível	Categorias	Retribuições (euros)
II	Chefe de serviços Programador Técnico administrativo Chefe de compras Chefe de vendas	600
III	Guarda-livros Chefe de secção Assistente administrativo Inspector de vendas Caixeiro-chefe de secção Encarregado de armazém	557
IV	Secretário-correspondente Subchefe de secção Escriturário especializado Correspondente em línguas estrangeiras Caixeiro-encarregado Caixeiro-viajante Vendedor especializado	500
V	Primeiro-escriturário Caixa Estagiário de programação Recepcionista de 2.ª Primeiro-caixeiro Fiel de armazém Caixeiro de praça Expositor Propospector de vendas Talhante de 1.ª Relojoeiro-reparador de 1.ª Ourives-reparador de 1.ª Motorista de pesados	480
VI	Segundo-escriturário Recepcionista de 2.ª Cobrador de 1.ª Segundo-caixeiro Propagandista Demonstrador Talhante de 2.ª Relojoeiro-reparador de 2.ª Ourives-reparador de 2.ª Motorista de ligeiros	479
VII	Terceiro-escriturário Telefonista Cobrador de 2.ª Terceiro-caixeiro Empregado de armazém Costureira de emendas Talhante de 3.ª Relojoeiro-reparador de 3.ª Ourives-reparador de 3.ª Caixa de balcão	478
VIII	Contínuo Guarda Porteiro Repositor Operador de máquinas de embalar Embalador Distribuidor Servente Ajudante de motorista Servente de limpeza	476

Nível	Categorias	Retribuições (euros)
IX	Estagiário dactilógrafo do 3.º ano Caixeiro-ajudante do 3.º ano Ajudante de costureira e emendas do 3.º ano Ajudante de talhante do 3.º ano Ajudante de relojoeiro-reparador do 3.º ano Ajudante de ourives-reparador do 3.º ano ...	475
X	Estagiário dactilógrafo do 2.º ano Caixeiro-ajudante do 2.º ano Ajudante de costureira e emendas do 2.º ano Ajudante de talhante do 2.º ano Ajudante de relojoeiro-reparador do 2.º ano Ajudante de ourives-reparador do 2.º ano ...	475
XI	Estagiário dactilógrafo do 1.º ano Caixeiro-ajudante do 1.º ano Ajudante de costureira e emendas do 1.º ano Ajudante de talhante do 1.º ano Ajudante de relojoeiro-reparador do 1.º ano Ajudante de ourives-reparador do 1.º ano ...	475
XII	Paquete do 2.º ano Praticante do 2.º ano	475
XIII	Paquete do 1.º ano Praticante do 1.º ano	475

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que se estima como potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 2441 empresas e 3670 trabalhadores.

Nota. — As matérias do CCT que não foram objecto da presente revisão mantêm a redacção em vigor.

Portalegre, 24 de Maio de 2010.

Pela ACISDP — Associação Comercial, Industrial e Serviços do Distrito de Portalegre:

Carlos José Carreiras Meira, presidente da direcção.
Fernando Pereira Romão, 2.º secretário da direcção.

Pela ACIPS — Associação Comercial e Industrial e do Concelho de Ponte de Sor:

Carlos José Carreiras Meira, mandatário.
Fernando Pereira Romão, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação do seguinte sindicato filiado:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços:

José Chambel Tomé, mandatário.
Orlando Carvalho Ferreira, mandatário.
João António Mota Lourenço, mandatário.

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

José António Vila Nova da Silva, mandatário.

Depositado em 8 de Julho de 2010, a fl. 86 do livro n.º 11, com o n.º 158/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Contrato colectivo entre a AES — Associação de Empresas de Segurança e outra e a FE-TESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

As partes nos termos do n.º 3 da cláusula 2.ª do CCT a seguir identificado actualizaram a tabela salarial, cláusulas de expressão pecuniária, outro clausulado e criação de categorias profissionais do anterior CCT, para o sector de prestação de serviços de vigilância (segurança privada), cuja publicação do texto integral se encontra publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2008, última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2009.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente CCT entra em vigor na data da sua publicação.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzirão os seus efeitos a partir de 1 de Abril de 2010.

3 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária referidas no número anterior serão actualizadas a partir de Janeiro de 2011, de acordo com o coeficiente de inflação definido pelo Instituto Nacional Estatística em Novembro de 2010, acrescido de uma percentagem de 0,3 % de aumento.

4 — (*Anterior n.º 3.*)

5 — (*Anterior n.º 4.*)

6 — (*Anterior n.º 5.*)

7 — (*Anterior n.º 6.*)

8 — (*Anterior n.º 7.*)

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.ª

Condições específicas de admissão e carreira profissional

.....

A)

1 —

2 —

3 —

4 —

5 — Para o acesso à categoria de vigilante aeroportuário, e exercício das respectivas funções, é obrigatória a obtenção de qualificações específicas, atribuídas mediante formação especializada e certificação emitida pela entidade reguladora de segurança da aviação civil, INAC, nos termos do despacho n.º 16 303/2003, do INAC, de 21 de Agosto, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 192, de 21 de Agosto de 2003.

CAPÍTULO IV

Garantias, direitos e deveres das partes

Cláusula 13.ª

Transmissão de estabelecimento

1 — Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade de empresa, ou estabelecimento ou ainda de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmitem-se para o adquirente a posição do empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores.

2 — Não se enquadra no conceito de transmissão de empresa ou estabelecimento a perda de cliente por parte de um operador com a adjudicação de serviço a outro operador.

CAPÍTULO XI

Segurança social

Cláusula 47.ª

Trabalhadores sinistrados

1, 2 e 3 —

4 — Os vigilantes de transporte de valores, têm direito a um seguro de acidentes pessoais, cobrindo o risco profissional e garantindo, em caso de morte ou invalidez total e permanente um capital de € 59 090,36, anualmente revisto em função da percentagem de aumento previsto para a tabela salarial do CCT.

ANEXO I

Categorias profissionais e definição de funções

C) Vigilante, Prevenção, Protecção e Tratamento de Valores

Vigilante aeroportuário. — É o trabalhador que, em instalações aeroportuárias incluindo as zonas «Ar» desempenha funções de vigilância, prevenção e segurança, controlando, através de equipamentos electrónicos (pórtico) e ou de outros, passageiros, bagagens, objectos transportados, veículos, carga, correio, encomendas, provisões de restauração, produtos de limpeza e títulos de transportes.

ANEXO II**Tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária
Outros subsídios****A) Tabela salarial**

Nível	Categorias	Retribuições mínimas (euros)
I	Director de serviços	1 212,38
II	Analista de sistemas	1 145,07
	Contabilista/técnico de contas	
III	Chefe de serviços	1 077,79
	Chefe de serviço de vendas	
IV	Chefe de divisão	1 011,60
	Programador de informática	
	Técnico principal de electrónica	
V	Chefe de secção	943,19
	Chefe de vendas	
	Secretário de gerência ou de administração	
VI	Encarregado de electricista	895,77
	Encarregado de armazém	
	Técnico de electrónica	
	Técnico de telecomunicações	
	Chefe de brigada/supervisor	
	Vigilante-chefe de TVA	
VII	Técnico administrativo principal	835,10
	Secretário de direcção	
VIII	Oficial electricista de sistemas de alarme ...	766,70
	Vigilante-chefe/controlador	
IX	Vigilante de transporte de valores	950,92
X	Técnico administrativo de 1.ª classe	760,08
XI	Caixa	735
	Operador de valores	
	Operador informático	
	Encarregado de serviços auxiliares	
	Vendedor/consultor de segurança	
	Vigilante aeroportuário (v. nota)	
XII	Fiel de armazém	699,41
	Técnico administrativo de 2.ª classe	
XIII	Empregado de serviços externos	687,27
	Prospecção de vendas	
	Recepcionista	
XIV	Cobrador	668,51
XV	Pré-oficial electricista de sistemas de alarme do 2.º ano	658,58
XVI	Telefonista	634,32
	Vigilante	
	Contínuo	
	Porteiro/guarda	
XVII	Estagiário de 1.ª classe	570,34
	Empacotador	
	Servente ou auxiliar de armazém	
XVIII	Pré-oficial electricista de sistemas de alarme do 1.º ano	557,10
XIX	Trabalhador de limpeza	519,60
XX	Ajudante de electricista de sistemas de alarme do 2.º ano	504,14
XXI	Estagiário de 2.ª classe	475
XXII	Ajudante electricista de sistemas de alarme do 1.º ano	475
XXIII	Paquete	475
	Aprendiz de electricista de sistemas de alarme do 2.º período	
XXIV	Aprendiz de electricista de sistemas de alarme do 1.º período	475

Nota. — Na retribuição mínima desta categoria está integrado o subsídio de função existente.

B) Subsídio de alimentação

O subsídio de alimentação, por cada dia de trabalho prestado:

a) Para a categoria profissional de vigilante de transporte de valores, corresponde ao valor de € 6,07;

b) Para todos os restantes trabalhadores, corresponde ao valor de € 5,62.

C) Subsídios de deslocação

Almoço ou jantar — € 10,50.

Dormida e pequeno-almoço — € 32.

Diária completa — € 53.

D) Subsídios de função

Os trabalhadores que desempenhem as funções abaixo indicadas terão os seguintes subsídios por mês:

Chefe de grupo — € 47,42;

Escalador — € 158,85;

Rondista de distrito — € 118,04;

Caixa — € 41,91;

Operador de valores — € 41,91;

Empregado de serviços externos — € 37,50;

Cobrador — € 37,50;

Chefe de equipa aeroportuário — € 38,50;

Chefe de grupo aeroportuário — € 205;

Supervisor aeroportuário — € 148;

Gestor de segurança aeroportuário — € 200;

Operador de central/centralista — € 59,86.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugada com os artigos 552.º e 553.º, do Código de Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção de trabalho 29 empresas e 33 000 trabalhadores.

Lisboa, 21 de Maio de 2010.

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

Augusto de Moura Paes, presidente do conselho coordenador.

Pela AES — Associação de Empresas de Segurança:

Mateus Coelho Marques, mandatário.

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

STECaH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores;

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SIND-CES/UGT:

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Depositado em 7 de Julho de 2010, a fl. 85 do livro n.º 11, com o n.º 153/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Acordo colectivo entre a BP Portugal — Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, S. A., e outras empresas petrolíferas e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas e outros — Alteração salarial e outras.

Entre a BP Portugal, S. A., e outras empresas petrolíferas (Galp Comercialização Portugal, CEPSA, Petrogal, CLC, Tanquisado, Galp Distribuição Portugal, Repsol Portuguesa e Repsol Gás Portugal) e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas foi acordado introduzir as seguintes alterações ao texto do ACTV publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1979, e da PRT que o complementou (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 2 de Agosto de 1980) e alterações posteriores, pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1982, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 1984, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 1986, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 1988, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1992, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 1994, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 1997, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2003, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2006, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2007, e *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2009, o qual se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar:

Cláusula 1.ª

Área e âmbito da revisão

1 — O presente acordo colectivo de trabalho, doravante designado por ACT, aplica-se no território nacional, obrigando, por um lado, as empresas BP Portugal, Galp Comercialização Portugal, CEPSA, Petrogal, CLC, Tanquisado, Galp Distribuição Portugal, Repsol Portuguesa e Repsol Gás Portugal e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias previstas nesta convenção representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 — A presente convenção aplica-se ao sector de actividade da produção e distribuição de produtos petrolíferos,

exercida pelas outorgantes BP Portugal, Galp Comercialização Portugal, CEPSA, Petrogal, Tanquisado, Galp Distribuição Portugal, Repsol Portuguesa e Repsol Gás de Portugal, e, ainda, à actividade de instalação e exploração de parques de armazenagem de combustíveis e respectivas estruturas de transporte, exercida pela outorgante CLC.

Cláusula 16.ª

Seguros

As empresas segurarão os seus trabalhadores do quadro permanente em acidentes pessoais ocorridos dentro ou fora das horas de serviço, sendo o capital de seguro no valor de € 20 129.

Cláusula 41.ª

Prestação do trabalho em regime de prevenção

1 a 3 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

4 — O trabalhador em regime de prevenção terá direito a:

a) Remuneração de € 1,9 por cada hora em que esteja efectivamente sujeito a este regime;

b) a d) (*Mantém a redacção em vigor.*)

5 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

Cláusula 45.ª

Pagamento por deslocação

Para pagamento dos vários tipos de despesa, os sistemas variarão consoante as deslocações se verificarem em Portugal e nas regiões autónomas ou no estrangeiro.

1 — Deslocações dentro do território de Portugal continental e regiões autónomas — o trabalhador será sempre reembolsado das despesas reais efectuadas com transporte, alimentação e alojamento, mediante apresentação dos respectivos recibos de pagamento.

Em alternativa, o trabalhador poderá optar, sem necessidade de apresentação de recibos de pagamento, pelo recebimento das seguintes importâncias fixas:

Pequeno-almoço — € 2,8;

Almoço/jantar — € 9,55;

Ceia — € 4,7;

Dormida com pequeno-almoço — € 24,15;

Diária — € 43,05.

1.1. e 1.2. — (*Mantém a redacção em vigor.*)

1.3. — Nas grandes deslocações o trabalhador poderá realizar, sem necessidade de apresentação de documentos comprovativos, despesas até € 6,7 diários a partir do terceiro dia, inclusive, e seguintes, desde que tal deslocação implique, no mínimo, três pernoitas fora da residência habitual.

2 — Deslocações ao estrangeiro — dada a diversidade dos sistemas utilizados, cada empresa pagará em conformidade com o seu esquema próprio, sendo, no entanto, garantidos € 12,5 diários para dinheiro de bolso, absorvíveis por esquemas internos que sejam mais favoráveis.

3 a 5.2 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

Cláusula 54.^a

Subsídios

A) Refeitórios e subsídios de alimentação:

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — Quando, porém, nas sedes ou instalações não haja refeitórios ou estes não se encontrem em funcionamento, será atribuído um subsídio de alimentação no montante de € 7,8 por dia de trabalho efectivamente prestado e ainda quando:

a) a c) *(Mantém a redacção em vigor.)*3 a 4 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

B) Subsídio de turnos:

1 — A todos os trabalhadores em regime de turnos será devido o subsídio mensal de € 52,85.

1.1 a 3.1. — *(Mantém a redacção em vigor.)*

C) Subsídio de horário móvel — € 52,85 por mês.

D) Horário desfasado — os trabalhadores que praticarem o regime de horário desfasado terão direito a um subsídio de € 29,3, quando tal tipo de horário for da iniciativa e interesse da empresa.

E) *(Mantém a redacção em vigor.)*

F) Subsídio de GOC — € 14,4 por mês.

G) Subsídio de lavagem de roupa — a todos os trabalhadores a quem for determinado o uso de uniforme e a empresa não assegure a respectiva limpeza será atribuído o subsídio de € 7,65 por mês.

H) Abono para falhas — os trabalhadores com a categoria profissional de caixa ou cobrador que exerçam efectivamente essas funções receberão um abono para falhas mensal fixo de € 15,25.

I) Subsídio de condução isolada — quando o motorista de pesados conduzir desacompanhado terá direito a receber um subsídio de condução isolada, por cada dia de trabalho efectivo, do quantitativo de € 3,2.

J) *(Mantém a redacção em vigor.)*Cláusula 94.^a

Comparticipação em internamento hospitalar e intervenção cirúrgica

Enquanto a previdência não aperfeiçoar o actual sistema de assistência médica e medicamentosa, bem como o esquema de internamento e assistência hospitalar, as empresas concederão as seguintes regalias:

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — Em caso de internamento hospitalar, acrescido ou não de intervenção cirúrgica, a empresa suportará 65 % ou 50 % da totalidade das despesas consoante se trate do trabalhador ou de familiares directos (cônjuges, filhos menores ou filhos maiores com direito a abono de família), até ao limite anual máximo de € 6375 por agregado familiar, não excedendo € 2779 *per capita*, depois de deduzida a comparticipação da segurança social ou de esquemas oficiais equiparados.

3 a 4 — *(Mantém a redacção em vigor.)*Cláusula 95.^a

Descendências com deficiências psicomotoras

1 — Sempre que um empregado da empresa tenha filhos com deficiências psicomotoras, necessitando de reabilitação ou reeducação em estabelecimento hospitalar ou reeducativo no país, a empresa comparticipará nas despesas inerentes a essa reeducação ou reabilitação em montante a definir caso por caso, mas que não poderá exceder € 2229 por cada um e por ano, até o descendente em causa atingir os 24 anos de idade.

2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*Cláusula 106.^a

Diuturnidades

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — Em 1 de Janeiro de 2009 o valor da diuturnidade passará a ser de € 32,6 e vencer-se-á nas condições do número anterior.

3 a 4 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

ANEXO IV

Enquadramento das categorias profissionais em grupos ou graus de remuneração

Grupos/graus	Profissões
Grupo A — grau VI.	Director ou chefe de departamento. Contabilista (grau VI). Economista (grau 6). Profissional de engenharia (escala 6).
Grupo B — grau V.	Chefe de divisão. Contabilista (grau V). Economista (grau 5). Profissional de engenharia (escala 5).
Grupo C — grau IV.	Analista de sistemas. Assistente administrativo. Auditor interno. Chefe de serviços. Chefe de vendas. Contabilista (grau IV). Economista (grau 4). Profissional de engenharia (escala 4). Superintendente de instalação.
Grupo D — grau III.	Analista-chefe. Analista programador. Agente de métodos (escritório). Auditor interno auxiliar. Chefe de manutenção de equipamento de aeroportos. Chefe de secção. Coordenador de vendas. Contabilista (grau III). Despachante privativo. Economista (grau 3). Profissional de engenharia (escala 3). Representante. Superintendente. Técnico administrativo principal.
Grupo E — grau II.	Analista principal. Assistente operacional. Chefe de operação e planificação. Contabilista (grau II). Desenhador projectista. Programador de informática.

Grupos/graus	Profissões
Grupo E — grau II	Técnico administrativo. Técnico construtor civil. Topógrafo.
Grupo F — grau I-B	Agente de métodos (metalúrgico). Chefe de operação (informática). Contabilista (grau I-A). Desenhador-maquetista. Economista (grau 2). Escriturário especializado. Fotógrafo especializado. Secretário. Profissional de engenharia (escalação 2).
Grupo G — grau I-A	Caixa. Chefe de equipa. Correspondente em línguas estrangeiras. Contabilista (grau I-B). Desenhador. Economista (grau 1). Encarregado de armazém. Encarregado (electricistas). Encarregado (metalúrgico). Encarregado (químico). Enfermeiro. Escriturário de 1.ª Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras. Inspector técnico (garagem). Operador de informática. Promotor de vendas. Profissional de engenharia (escalação 1). Supervisor de aviação. Supervisor de telecomunicações. Técnico de controlo de qualidade.
Grupo H	Aeroabastecedor qualificado. Analista. Carpinteiro/marceneiro. Controlador de qualidade. Encarregado de refeitório. Escriturário de 2.ª Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa. Fiel de armazém. Fogoeiro. Maquinista de 1.ª classe. Mecânico de automóveis. Mec. montador de sistemas de queima de 1.ª (mecânico de gás). Mecânico de instrumentos de precisão Mestre de tráfego local. Motorista (pesados). Operador de recolha de dados (com mais de quatro anos). Operador de telex. Oficial electricista. Recepcionista. Serralheiro civil. Serralheiro mecânico. Telefonista-chefe.
Grupo I	Aeroabastecedor. Conferente de armazém. Cobrador. Cozinheiro. Dactilógrafo. Escriturário de 3.ª Lubrificador. Maquinista de 2.ª classe. Marinheiro de 1.ª classe. Mecânico montador de sistemas de queima de 2.ª

Grupos/graus	Profissões
Grupo I	Motorista (ligeiros). Operador de abastecimento e distribuição. Operador de <i>blending</i> . Operador de empilhador. Operador de recolha de dados (com menos de quatro anos). Operador sondador. Preparador de detergentes. Preparador de insecticidas. Telefonista. Operador de movimentação.
Grupo J	Auxiliar de escritório. Condutor/ajudante de motorista. Copeiro/cafeiteiro. Empregado de balcão. Estafeta. Marinheiro de 2.ª classe. Operador de enchimento de gases. Operador de serviço de armazém.
Grupo K	Contínuo. Guarda. Lavador. Porteiro. Servente de armazém.
Grupo L	Trabalhador de limpeza.

ANEXO V

Remunerações mensais mínimas

Grupos	Graus	Remuneração mensal (em euros)
A	VI	2 657
B	V	2 026
C	IV	1 826
D	III	1 556
E	II	1 291
F	I-B	1 184
G	I-A	1 061
H	-	919
I	-	814
J	-	759
K	-	650
L	-	602

A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009 e absorve, até à respectiva concorrência, aumentos voluntários concedidos ou a conceder pelas empresas.

Declaração

Considerando que ainda não existe transição das categorias profissionais da Petrolgal para as categorias previstas no ACT, o que impede o enquadramento de algumas delas na respectiva tabela salarial, a Petrolgal, na sequência da revisão das remunerações mínimas do referido ACT, vai adoptar o procedimento seguinte:

a) Sem aprovar nova tabela, aplicará a percentagem de 2,5 % à tabela de salários mínimos da Petrolgal, negociada com as associações sindicais em 1992, já acrescida da percentagem de 8 % aplicada em 1993, 5,7 % aplicada em 1994, 5 % aplicada em 1995, 4,75 % aplicada em 1996,

3,5 % aplicada em 1997, 3,5 % aplicada em 1998, 3,5 % aplicada em 1999, 3,5 % aplicada em 2000, 4 % aplicada em 2001, 4 % aplicada em 2002, 3,6 % aplicada em 2003, 3,4 % aplicada em 2004, 3 % aplicada em 2005, 2,9 % em 2006, 2,9 % aplicada em 2007 e 2,9 % aplicada em 2008, procedendo, em seguida, como se houvesse essa revisão, ou seja:

b) Somará os valores assim determinados aos montantes consolidados de escalões salariais e anuidades de cada trabalhador;

c) No tocante aos trabalhadores que, segundo a tabela interna, auferiram remunerações inferiores aos valores encontrados, aumentará as remunerações efectivas em montante igual à diferença.

Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, n.º 1, alínea g), conjugado com o artigo 494.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 9 empresas e 3400 trabalhadores.

Lisboa, 5 de Junho de 2009.

Pelas empresas BP Portugal, Galp Comercialização Portugal, CEPISA, Petrogal, CLC, Tanquisado, Galp Distribuição Portugal, Repsol Portuguesa e Repsol Gás de Portugal:

António José Fontes da Cunha Taborda, mandatário com poderes para contratar.

Pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas em representação dos sindicatos nela filiados:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu, Guarda e Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

STIENC — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte e Centro;

Adolfo António Troncão Zambujo, na qualidade de mandatário.

Pelas seguintes organizações subscritoras:

Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços;

FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações;

Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa;

Sindicato dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia;

Sindicato dos Enfermeiros Portugueses;

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;

Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras — SIFOMATE;

Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia;

Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

Adolfo António Troncão Zambujo, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato da Indústria e Comércio Petrolífero — SICOP:

Rui Pedro Melo Ferreira, na qualidade de mandatário.

Maurício Miguel Rocha da Conceição, na qualidade de mandatário.

Declaração

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPCES:

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;

Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;

1 de Fevereiro de 2010. — (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

A FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações representa os seguintes sindicatos:

STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

STRUN — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

STRAMM — Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

OFICIAIS/MAR — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 1 de Fevereiro de 2010. — Pela Direcção Nacional: *Amável Alves — Vítor Pereira.*

Declaração

A direcção nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara, para os devidos efeitos, que outorga esta convenção em representação dos seguintes sindicatos:

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

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

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

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

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

SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;

STIANOR — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

STIAC — Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;

SABCES — Açores — Sindicato dos Trabalhadores de Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços dos Açores.

Lisboa, 28 de Junho de 2010. — Pela Direcção Nacional: *Joaquim Pereira Pires — Alfredo Filipe Cataluna Malveiro.*

Depositado em 3 de Julho de 2010, a fl. 85 do livro n.º 11, com o n.º 154/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Acordo de empresa entre a COOPCASTRENSE — Cooperativa de Consumo Popular Castrense, C. R. L., e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

(última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de Agosto de 2009)

Aos 15 dias do mês de Junho de 2010, a COOPCASTRENSE — Cooperativa de Consumo Popular Castrense, C. R. L., e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Es-

critórios e Serviços de Portugal, acordaram em negociações directas a matéria que se segue:

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por uma parte a COOPCASTRENSE — Cooperativa de Consumo Popular Castrense, C. R. L., que exerce a actividade de comércio e por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a sua categoria profissional, desde que representados pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

2 — O AE é aplicado no distrito de Beja.

3 — O âmbito profissional é o constante nos anexos II, III e IV.

4 — Este AE abrange uma empresa e 25 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e revisão

1 — Este AE entra em vigor nos termos da lei e vigorará pelo prazo mínimo de dois anos.

2 — Porém, a tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária entram em vigor no dia 1 de Janeiro de 2010 e vigorarão por um período de 12 meses.

3 — A denúncia poderá ser feita decorridos 20 ou 10 meses sobre as datas referidas nos números anteriores, respectivamente.

4 — A denúncia para ser válida deverá ser remetida por carta registada com aviso de recepção às demais partes contratantes e será acompanhada de proposta de revisão.

5 — As contrapartes deverão enviar às partes denunciante uma contraproposta até 30 dias após a recepção da proposta, sob pena de aceitarem o proposto.

6 — As partes denunciante poderão dispor de 10 dias para examinar a contraproposta.

7 — As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, no 1.º dia útil após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

Cláusula 4.^a

Subsídio de almoço

A todos os trabalhadores abrangidos pelo presente AE será atribuído, a título de subsídio de almoço e por cada dia útil de trabalho efectivamente prestado, a importância de € 5.

Cláusula 7.^a

Aplica-se à COOPCASTRENSE — Cooperativa de Consumo Popular Castrense, C. R. L., o CCT para o comércio do distrito de Beja publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2008, à excepção das cláusulas acordadas neste AE.

ANEXO II

Tabela salarial (supermercado)

Nível	Categoria profissional	Remuneração (euros)
I	Gerente comercial	804
II	Encarregado geral	718,50

Nível	Categoria profissional	Remuneração (euros)
III	Operador-encarregado	685
IV	Operador especializado	622,50
V	Operador de 1.ª	551,50
VI	Operador de 2.ª	532
VII	Operador-ajudante, servente de limpeza	481

ANEXO III**Tabela salarial (talhantes)**

Nível	Categoria profissional	Remuneração (euros)
I	Encarregado de talho	713,50
II	Talhante de 1.ª	639,50
III	Talhante de 2.ª	567
IV	Praticante de talhante	511

ANEXO IV**Tabela salarial (escritório)**

Nível	Categoria profissional	Remuneração (euros)
I	Chefe de escritório	706
II	1.º escriturário	668
III	2.º escriturário	621
IV	3.º escriturário	612
V	Estagiário do 2.º ano	522
VI	Estagiário do 1.º ano, praticante	481

Nota. — O nível VII foi integrado no nível VI.

ANEXO V

Diuturnidades — € 23.

Subsídio de caixa — € 22,60.

Pela COOPCASTRENSE — Cooperativa de Consumo Popular Castrense, C. R. L.:

Vítor Joaquim Antunes Marques da Silva, mandatário.

João Nuno Carreira da Cunha Sequeira, mandatário.

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

Casimiro Manuel Serra Santos, mandatário.

Margarida do Sacramento Gonçalves das Fontes Figueira, mandatária.

Texto consolidado

(texto base in *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de Junho de 1991, e última publicação in *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de Agosto de 2009)

Cláusula 1.ª**Área e âmbito**

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por uma parte a COOPCASTRENSE — Cooperativa de Consumo Popular Castrense, C. R. L., que exerce a actividade de comércio e por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que

seja a sua categoria profissional, desde que representados pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

2 — O AE é aplicado no distrito de Beja.

3 — O âmbito profissional é o constante nos anexos II, III e IV.

4 — Este AE abrange uma empresa e 25 trabalhadores.

Cláusula 2.ª**Vigência e revisão**

1 — Este AE entra em vigor nos termos da lei e vigorará pelo prazo mínimo de dois anos.

2 — Porém, a tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária entram em vigor no dia 1 de Janeiro de 2010 e vigorarão por um período de 12 meses.

3 — A denúncia poderá ser feita decorridos 20 ou 10 meses sobre as datas referidas nos números anteriores, respectivamente.

4 — A denúncia para ser válida deverá ser remetida por carta registada com aviso de recepção às demais partes contratantes e será acompanhada de proposta de revisão.

5 — As contrapartes deverão enviar às partes denunciadoras uma contraproposta até 30 dias após a recepção da proposta, sob pena de aceitarem o proposto.

6 — As partes denunciadoras poderão dispor de 10 dias para examinar a contraproposta.

7 — As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, no 1.º dia útil após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

Cláusula 3.ª**Horário de trabalho**

1 — O período normal de trabalho é de 40 horas semanais, de segunda-feira a sábado, para os trabalhadores do comércio.

2 — O descanso obrigatório é ao domingo, sendo o dia de descanso complementar feito de acordo com a cooperativa e os trabalhadores.

3 — Deverá sempre fazer coincidir com um sábado por mês o descanso complementar.

4 — O horário de trabalho será de 39 horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, para os trabalhadores administrativos.

5 — O descanso semanal para os trabalhadores administrativos é ao sábado e ao domingo.

6 — O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

Cláusula 4.ª**Subsídio de almoço**

A todos os trabalhadores abrangidos pelo presente AE será atribuído, a título de subsídio de almoço e por cada dia útil de trabalho efectivamente prestado, a importância de € 5.

Cláusula 5.ª**Classificação profissional**

De harmonia com as funções efectivamente desempenhadas, os trabalhadores abrangidos por este AE mantêm as

categorias profissionais, a exemplo do anexo I, nas secções onde exercem funções, tais como talho e administrativos, à excepção da loja e armazém, onde deverão adoptar a nova classificação profissional com a designação de operadores cuja equiparação é a seguinte:

Operador-ajudante — caixa-ajudante;
Operador de 2.ª — terceiro-caixeiro;
Operador de 1.ª — segundo-caixeiro;
Operador especializado — primeiro-caixeiro;
Operador-encarregado — caixa-chefe de secção;
Encarregado de loja — caixa-encarregado.

a) A função de operadores terá a seguinte definição:

b) Os profissionais que nos mesmos estabelecimentos exercem, em regime de acumulação ou exclusividade, funções e recepção de mercadorias, sua conferência e marcação, abastecimento dos locais de exposição para venda e controlo de saída das mercadorias vendidas e recebimento do respectivo valor, têm a designação profissional de operador, e admitem as classes de operador-ajudante, operador de 2.ª, operador de 1.ª, operador especializado, operador encarregado e encarregado de loja;

c) O profissional que, no supermercado, desempenha as tarefas inerentes à recepção e conferência de mercadorias, sua marcação, transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação, controlo de saída da mercadoria vendida e recebimento do respectivo valor. Colabora nos inventários periódicos. Pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas em regime de adstrição a cada uma das funções, ou em regime de rotação por todas as funções;

O operador especializado, além das tarefas atrás descritas, fornece aos profissionais das classes hierarquicamente na sua dependência apoio técnico, orientando-os na execução das respectivas tarefas, fiscaliza as operações de loja,

incluindo o serviço de controlo das saídas de mercadorias e recebimento do respectivo valor; regista os elementos directamente decorrentes da entrada e saída de mercadorias, substitui eventualmente o operador encarregado nos seus impedimentos e ausências;

d) O profissional que em regime de exclusividade exerça funções de controlo da saída de mercadorias vendidas, conferindo-as, apurando o montante das vendas realizadas e recebendo o respectivo valor não pode ser classificado em categoria inferior a operador de 1.ª;

e) Os profissionais cuja classificação adoptarem a designação de operadores serão abrangidos pelo capítulo III, cláusula 12.ª, do CCT para o comércio retalhista do distrito de Beja.

Cláusula 6.ª

Acesso automático

1 — O talhante de 2.ª será obrigatoriamente promovido respectivamente a talhante de 1.ª logo que complete três anos de permanência na categoria.

2 — O tempo máximo de permanência na categoria prevista no número anterior será reduzido para dois anos sempre que o trabalhador tiver permanecido um ano na categoria de praticante ou quando seja admitido com idade igual ou superior a 21 anos.

3 — O praticante de talhante será promovido a talhante de 2.ª após dois anos de permanência na categoria ou logo que atinja 18 anos de idade.

Cláusula 7.ª

Aplica-se à COOPCASTRENSE — Cooperativa de Consumo Popular Castrense, C. R. L., o CCT para o comércio do distrito de Beja publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2008, à excepção das cláusulas acordadas neste AE.

ANEXO I

Profissões e categorias profissionais

Profissões	Definição	Carreiras profissionais ou escalões
Gerente comercial	É o profissional que organiza e dirige o estabelecimento, sendo responsável perante a entidade patronal por todos os serviços e mercadorias da empresa.	
Encarregado-geral	É o trabalhador que dirige e coordena a acção de dois ou mais operadores-encarregados.	
Operador-encarregado	É o trabalhador responsável pelos trabalhadores da sua especialidade sob ordens do encarregado-geral, podendo substituí-lo na sua ausência ou inexistência e dirigir uma equipa de trabalhadores da sua função.	
Operador	É o trabalhador que no estabelecimento desempenha as funções inerentes à recepção e conferência de mercadorias, sua marcação, transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída de mercadoria vendida e o recebimento do respectivo valor, colabora nos inventários periódicos; pode exercer funções inerentes às tarefas descritas em regime de adstrição ou em regime de rotação por todas elas. Pode também proceder à exposição dos produtos nas prateleiras ou locais de venda.	Operador especializado. Operador de 1.ª Operador de 2.ª Operador-ajudante.
Encarregado de talho	É o trabalhador que, além de desempenhar as tarefas da sua profissão, dirige o funcionamento dos serviços ou uma secção dos mesmos.	
Talhante	É o trabalhador que desmancha e corta carnes em talhos para venda ao público, faz o corte da carne por categorias, de acordo com as tabelas de preços e segundo os pedidos dos clientes, pesa e embrulha a carne.	Talhante de 1.ª Talhante de 2.ª Praticante.
Chefe de escritório	É o trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos.	

Profissões	Definição	Carreiras profissionais ou escalões
Escriturário.	<p>1 — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem, examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda. Distribui e regulariza as compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente, põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, e estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes; informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.</p> <p>2 — Para além da totalidade ou parte das tarefas descritas no n.º 1, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros afins.</p>	<p>Escriturário de 1.ª Escriturário de 2.ª Escriturário de 3.ª Estagiário do 2.º ano. Estagiário do 1.º ano. Praticante.</p>
Servente de limpeza. . .	É o trabalhador encarregado principalmente de proceder à limpeza das instalações.	

ANEXO II**Tabela salarial (supermercado)**

Nível	Categoria profissional	Remuneração (euros)
I	Gerente comercial	804
II	Encarregado-geral	718,50
III	Operador-encarregado	685
IV	Operador especializado	622,50
V	Operador de 1.ª	551,50
VI	Operador de 2.ª	532
VII	Operador-ajudante, servente de limpeza	481

ANEXO III**Tabela salarial (talhantes)**

Nível	Categoria profissional	Remuneração (euros)
I	Encarregado de talho	713,50
II	Talhante de 1.ª	639,50
III	Talhante de 2.ª	567
IV	Praticante de talhante	511

ANEXO IV**Tabela salarial (escritório)**

Nível	Categoria profissional	Remuneração (euros)
I	Chefe de escritório	706
II	1.º escriturário	668
III	2.º escriturário	621
IV	3.º escriturário	612
V	Estagiário do 2.º ano	522
VI	Estagiário do 1.º ano; praticante	481

Nota. — O nível vii foi integrado no nível vi.

ANEXO V

Diuturnidades — € 23.

Subsídio de caixa — € 22,60.

Beja, 15 de Junho de 2010.

Pela COOPCASTRENSE — Cooperativa de Consumo Popular Castrense, C. R. L.:

Vítor Joaquim Antunes Marques da Silva, mandatário.
João Nuno Carreira da Cunha Sequeira, mandatário.

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

Casimiro Manuel Serra Santos, mandatário.
Margarida do Sacramento Gonçalves das Fontes Figueira, mandatária.

Depositado em 12 de Julho de 2010, a fl. 86 do livro n.º 11, com o n.º 159/2010, nos termos do artigo 454.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Acordo de empresa entre a empresa Pólo — Produtos Ópticos, S. A., e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Cláusula prévia

A presente revisão altera as convenções publicadas nos *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 38, de 15 de Outubro de 2005, 34, de 15 de Setembro de 2006, e 19, de 22 de Maio de 2009, com rectificação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de Julho de 2009, apenas nas matérias agora revistas.

Cláusula 1.ª**Área e âmbito**

1 — O presente AE obriga, por um lado, a empresa Pólo — Produtos Ópticos, S. A., cuja actividade principal é a fabricação de material óptico oftálmico e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa.

2 — O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelos distritos de Vila Real e de Lisboa.

3 — O âmbito profissional é o constante dos anexos III e IV.
 4 — O presente AE abrange um empregador e 103 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 —
 2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2010.

Cláusula 31.^a-A

Regime de seguros

A empresa garante aos trabalhadores ao seu serviço um seguro de vida e invalidez, no valor de € 7500.

Cláusula 35.^a

Cantinas em regime de auto-serviço

1 —
 2 — Enquanto não existirem refeitórios a funcionar nos termos do número anterior, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição por dia de trabalho efectivo, subsídio que na vigência deste AE, conforme o n.º 2 da cláusula 2.^a, tem o valor de € 6,40.
 3 —
 4 —

ANEXO II

Definição de funções

Colorizador de lentes. — É o trabalhador que, com máquina apropriada, efectua a colorização das lentes de acordo com padrões de cor previamente definidos ou de acordo com as amostras enviadas pelos clientes, com vista à obtenção da cor requerida.

ANEXO III

Enquadramentos

Grupo I:

Encarregado geral.

Grupo II:

Contabilista.
 Subencarregado geral.

Grupo III:

Chefe de secção;
 Secretário de administração.

Grupo IV:

Operador de computador;
 Subchefe de secção;
 Secretário de direcção.

Grupo V:

Caixa;
 Carpinteiro de 1.^a;

Controlador de fabrico;
 Escriturário de 1.^a;
 Motorista de pesados;
 Oficial electricista de 1.^a;
 Serralheiro mecânico de 1.^a;
 Torneiro mecânico de 1.^a

Grupo VI:

Coordenador de sector.

Grupo VII:

Agente de serviços de planeamento e armazém;
 Agente de serviços de atendimento a clientes;
 Colorizador de lentes;
 Controlador de qualidade de lentes de receituário;
 Operador de máquinas de endurecimento de lentes orgânicas;
 Operador de máquinas de receituário;
 Operador de máquinas de vácuo.

Grupo VIII:

Carpinteiro de 2.^a;
 Dactilógrafo;
 Escriturário de 2.^a;
 Oficial electricista de 2.^a;
 Serralheiro mecânico de 2.^a;
 Torneiro mecânico de 2.^a

Grupo IX:

Carpinteiro de 3.^a;
 Escriturário de 3.^a;
 Fiel de armazém;
 Oficial electricista de 3.^a;
 Serralheiro mecânico de 3.^a;
 Telefonista;
 Torneiro mecânico de 3.^a

Grupo X:

Alimentador de forno automático;
 Alisador de lentes bifocais;
 Alisador de lentes unifocais;
 Estagiário de escritório do 3.º ano;
 Fresador de óptica;
 Operador de máquina de lavar produtos ópticos;
 Polidor de óptica;
 Pré-oficial electricista do 2.º ano;
 Rectificador de moldes;
 Rectificador de topos.

Grupo XI:

Guarda.

Grupo XII:

Controlador de qualidade;
 Embalador;
 Estagiário de escritório do 2.º ano;
 Montador de bifocais;
 Montador de discos;
 Pré-oficial electricista do 1.º ano.

Grupo XIII:

Empregado de limpeza.

Grupo XIV:

Ajudante de oficial electricista;
Estagiário de escritório do 1.º ano;
Servente/estafeta.

Grupo XV:

Aprendiz;
Praticante.

ANEXO IV**Tabela salarial**

Grupos	Vencimento (euros)
I	1 206,50
II	1 045
III	725,50
IV	698
V	665,50
VI	655
VII	648
VIII	640
IX	632
X	592
XI	581,50
XII	561
XIII	553
XIV	546
XV	475

Vila Real, 28 de Junho de 2010.

Pela Pólo — Produtos Ópticos, S. A.:

Manuel Armando Gonzaga Guimarães, mandatário.
José Luís de Sousa Coutinho Empis, mandatário.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

Joaquim Fernando da Rocha da Silva, mandatário.
Nuno Manuel Vieira Borges, mandatário.

Texto consolidado**CAPÍTULO I****Área, âmbito, denúncia e revisão****Cláusula 1.^a****Área e âmbito**

1 — O presente AE obriga, por um lado, a empresa Pólo — Produtos Ópticos, S. A., cuja actividade principal é a fabricação de material óptico oftálmico e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa.

2 — O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelos distritos de Vila Real e de Lisboa.

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

4 — O presente AE abrange um empregador e 103 trabalhadores.

Cláusula 2.^a**Vigência**

1 — O presente AE entra em vigor decorrido o prazo legalmente fixado, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e é válido pelo período de um ano, mantendo-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro instrumento de regulamentação colectiva.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2010.

Cláusula 3.^a**Denúncia**

1 — O processo de denúncia do AE será o previsto na lei, com as especificações constantes desta cláusula.

2 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, decorridos 10 meses sobre a data da sua entrada em vigor.

3 — Decorrido o prazo mínimo fixado no número anterior para a denúncia, esta é possível a qualquer momento, permanecendo aplicáveis todas as disposições desta cláusula quando haja prorrogação da sua vigência.

4 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito à parte contrária, acompanhado da proposta de alteração.

5 — Não obstante a denúncia, o AE manter-se-á em vigor até à sua substituição, total ou parcial, por novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

CAPÍTULO II**Admissão e carreira profissional****Cláusula 4.^a****Admissão**

1 — A admissão de pessoal só poderá recair em indivíduos que tenham completado a idade mínima legal de admissão, possuam robustez física para o exercício da função a que se destinam, possuidores de carta de condução ou carteira profissional para o exercício das funções que as exijam e as habilitações mínimas legais, salvo, quanto a estas, para os trabalhadores que anteriormente à admissão já exercessem as mesmas funções noutra empresa.

2 — Na admissão, a empresa dará preferência aos candidatos diplomados com cursos adequados à função que vão exercer.

3 — É obrigatório, no momento da admissão, que a empresa atribua ao trabalhador, por escrito, para além de outras menções legais, a respectiva categoria profissional.

4 — Aos diplomados com curso oficial ou oficializado, adequado à função que vão exercer, ser-lhes-á atribuída, pelo menos, a categoria de «praticante do 2.º ano».

Cláusula 5.^a**Período experimental**

1 — Durante o período experimental qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessi-

dade de invocar justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores.

3 — Nos contratos a termo com duração igual ou superior a seis meses, salvo acordo escrito no sentido da sua eliminação ou redução, o período experimental corresponde aos primeiros 30 dias de execução do contrato.

4 — Para os contratos a termo cujo prazo seja inferior a seis meses e no caso dos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite, o período experimental, salvo acordo escrito no sentido do número anterior, será de 15 dias.

Cláusula 6.^a

Mudança de empresa

Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra de que aquela seja associada, deverá contar-se para todos os efeitos a sua antiguidade desde a data de admissão na primeira.

Cláusula 7.^a

Admissão para efeitos de substituição

A admissão de qualquer trabalhador em substituição de outro que se encontra impedido por doença, serviço militar obrigatório ou outro impedimento prolongado, entende-se feita a termo e sob as condições de forma fixadas na lei.

Cláusula 8.^a

Tempo de aprendizagem e prática

Em caso de admissão definitiva, o tempo de aprendizagem e prática, desde que comprovado, será contado desde o seu início e pode ser completado em uma ou várias empresas, na mesma categoria ou em categoria diversa, desde que, neste último caso, a aprendizagem e prática sejam comuns.

Cláusula 9.^a

Exames de saúde

1 — Previamente à admissão de um trabalhador ou, em caso de urgência da admissão, dentro dos 10 dias seguintes, a empresa obriga-se a assegurar a realização de um exame de admissão, sem qualquer encargo para o candidato ao emprego.

2 — Pelo menos duas vezes por ano, com intervalo de seis meses, a empresa assegurará a inspecção de todos os trabalhadores menores de 18 anos e dos que trabalhem em ambientes mais sujeitos a risco de doença profissional, sem qualquer encargo económico para os trabalhadores abrangidos.

3 — A inspecção a que se refere o número anterior (exames periódicos) será efectuada uma vez por ano para os restantes trabalhadores e também sem qualquer encargo para estes.

4 — A definição das situações consideradas mais sujeitas a risco de doenças profissionais será feita por acordo entre a entidade patronal e os órgãos representativos dos trabalhadores na empresa, mediante proposta dos respectivos serviços de medicina no trabalho.

Cláusula 10.^a

Classificação e carreiras profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados, de harmonia com as funções que desempenham, numa das categorias constantes do anexo II.

2 — A carreira profissional dos trabalhadores obedecerá às regras fixadas no anexo I.

Cláusula 11.^a

Quadro de pessoal

A empresa elaborará e enviará os mapas de pessoal, de acordo com a lei, às entidades a que estiver obrigada a fazê-lo.

Cláusula 12.^a

Formação profissional — Princípios gerais

A empresa, por si ou em conjunto com outras empresas, obriga-se a fomentar a organização de um plano de formação e reciclagem e que deverá ter em atenção as suas prioridades e necessidades.

Este plano de formação poderá abranger, nomeadamente:

- a) Cursos, seminários e estágios, a realizar no País ou no estrangeiro;
- b) Trabalho de formação a realizar na empresa individualmente ou através de grupos profissionais constituídos para o efeito;
- c) A análise de publicações com interesse no campo específico da actividade profissional.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 13.^a

Obrigações da empresa

São obrigações da empresa:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da presente convenção;
- b) Conservar os estabelecimentos fabris em boas condições de salubridade e higiene, mantendo, para o efeito, refeitórios e balneários e, bem assim, a conveniente ventilação e iluminação dos locais de trabalho;
- c) Dispensar os trabalhadores para o exercício de cargos sindicais e representantes dos trabalhadores na comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- d) Sempre que de um acidente de trabalho resultarem para o trabalhador consequências que lhe provoquem do-

ença com incapacidade temporária superior a 30 dias, garantir a partir do 1.º dia e até ao limite de 180 dias a retribuição normal daquele, pagando-lhe o que faltar para além do que ele receber de outras entidades responsáveis;

e) Ter e promover relações de trabalho correctas;

f) Não interferir na actividade sindical legalmente exercida pelos trabalhadores ao seu serviço e permitir a livre circulação dos dirigentes sindicais no interior da empresa;

g) Pôr à disposição dos trabalhadores o local mais adequado para as reuniões gerais que pretendam efectuar;

h) Permitir a divulgação e afixação em local adequado de todos os documentos enviados pela direcção do sindicato;

i) Dar aos delegados sindicais e elementos da comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho as facilidades necessárias à execução das suas funções, pondo à sua disposição instalações para seu uso;

j) Promover cursos de especialização ou estágio, visando a actualização ou especialização dos trabalhadores;

k) Fornecer aos trabalhadores toda a ferramenta necessária à execução da sua função;

l) Proceder ao desconto no salário de cada trabalhador sindicalizado do valor da respectiva quota e remetê-lo ao sindicato respectivo em numerário, cheque ou vale de correio, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeita o desconto;

m) Para os fins da alínea antecedente, o produto da quotização será acompanhado de um mapa, devidamente preenchido pela entidade patronal, do qual constará o nome, número de sócio, categoria profissional, retribuição e valor da quotização individual e, ainda, a indicação dos trabalhadores sindicalizados em situação de impedimento por doença, serviço militar ou outro impedimento prolongado ou licença sem vencimento;

n) Considerar a mão-de-obra feminina em toda a sua plenitude, proporcionando-lhe igualdade de tratamento no acesso aos níveis superiores da escala hierárquica.

Cláusula 14.^a

Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

a) Ter e promover relações de trabalho correctas, comparando ao serviço com assiduidade e realizando o trabalho com zelo e diligência;

b) Zelar pela conservação e boa utilização dos maquinismos, ferramentas e matérias-primas ou produtos que lhes sejam confiados;

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

d) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do seu contrato de trabalho e das normas que o regem;

e) Cumprir as disposições sobre segurança no trabalho;

f) Desempenhar, dentro das horas regulamentares de trabalho, o serviço do colega ausente por doença ou outras causas, sempre que assim o exijam motivos atendíveis da empresa;

g) Os trabalhadores que ocupem postos de trabalho de rendição individual não poderão abandonar o trabalho sem que os trabalhadores que se lhes seguem tenham comparecido, sendo esse trabalho pago como trabalho suplementar.

O prolongamento atrás previsto só poderá exceder duas horas com o acordo do trabalhador ou em situações de prejuízo grave ou perigo iminente;

h) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção e negócios.

Cláusula 15.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É vedado à empresa:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe outras sanções por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue por forma a influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros;

c) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos admitidos por lei, com prévia comunicação ao sindicato;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 18.^a;

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

2 — A prática, pela empresa, de qualquer acto em desobediência ao disposto nas alíneas anteriores constitui violação das leis do trabalho, sendo como tal punida, dando ao trabalhador a faculdade de rescindir com justa causa o contrato de trabalho.

Cláusula 16.^a

Pagamento aos dirigentes sindicais

Durante o tempo em que os dirigentes sindicais se mantiverem no exercício das suas funções, para além do crédito de horas previsto na lei, nos termos da alínea c) da cláusula 13.^a, os encargos serão suportados na totalidade pelo sindicato.

Cláusula 17.^a

Alteração da categoria profissional

1 — Se, em consequência de doença profissional, acidente de trabalho ou reconversão tecnológica, se impuser a alteração das funções do trabalhador, a empresa atribuir-lhe-á a categoria correspondente ao descritivo das novas funções, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — O trabalhador manterá o direito ao salário que auferia e com as actualizações legais, salvo se à nova categoria corresponder retribuição superior, retribuição esta que passará a ser-lhe a devida.

3 — O reajustamento salarial à nova categoria, quando a remuneração mínima fixa da anterior categoria for superior à da nova, será feito de harmonia com as regras seguintes:

a) Se a retribuição efectivamente auferida no exercício da categoria anterior é igual ou superior à convencionada para o grupo 4 do anexo iv, o trabalhador manterá essa

remuneração, enquanto outra não resultar do exercício das novas funções, segundo o critério de remunerações deste AE;

b) Nos restantes casos, por cada alteração da tabela salarial, o trabalhador reconvertido ou reclassificado passará a receber montante igual ao salário efectivo à data da reconversão ou reclassificação acrescido de 25 % do aumento atribuído à sua nova categoria, até que a retribuição contratual das suas funções atinja ou ultrapasse esse montante;

c) Na primeira revisão salarial seguinte, ser-lhe-á sempre garantido um acréscimo de retribuição de valor igual a 25 % do aumento contratualmente atribuído à sua nova categoria.

4 — O trabalhador, sem prejuízo do disposto nos números anteriores, manterá os direitos e regalias inerentes à sua antiga categoria, com excepção da duração e do horário de trabalho, que serão os da nova categoria.

Cláusula 18.^a

Transferência para outro local de trabalho

1 — Local de trabalho é aquele para onde o trabalhador for contratado ou onde presta normalmente as suas funções.

Se a prestação de trabalho tiver como característica a sua execução em mais de um local, o contrato de trabalho deverá indicar os locais a que o trabalhador ficará adstrito.

2 — A empresa, salvo acordo do trabalhador dado por escrito, só o poderá transferir para outro local de trabalho se essa transferência não causar danos morais ou materiais sérios ao trabalhador ou se resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço, num raio de 10 km contados a partir do local das actuais instalações da empresa.

3 — O disposto no número anterior não se aplica às transferências dentro da mesma unidade fabril.

4 — No caso de mudança total ou parcial do estabelecimento, para além da distância referenciada no n.º 2, o trabalhador pode resolver o contrato de trabalho, tendo nesse caso direito a uma indemnização igual a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade e, no mínimo, a três meses de indemnização.

5 — A empresa que pretenda transferir o trabalhador de local de trabalho terá sempre de o avisar com uma antecedência mínima de 30 dias, se for definitiva, e de 10 dias, se for temporária.

Cláusula 19.^a

Contrato a termo

Na admissão de trabalhadores sob contrato a termo, certo ou incerto, a empresa obriga-se a cumprir rigorosamente os preceitos do presente AE, nomeadamente no que concerne à atribuição da categoria profissional, retribuição, horário de trabalho e exames de saúde.

Cláusula 20.^a

Trabalho de mulheres

1 — Todas as trabalhadoras têm direito a exercer a sua actividade profissional de forma efectiva e sem quaisquer

constrangimentos, no respeito integral pela dignidade de pessoa humana.

2 — É garantido às mulheres o direito de receber a mesma retribuição que os homens, desde que desempenhem a mesma função, dentro do princípio de «a trabalho igual salário igual».

3 — São ainda assegurados às mulheres, nomeadamente, os seguintes direitos:

a) Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for considerado inválido, esta tem direito, em alternativa à reintegração, a uma indemnização em dobro da prevista na lei geral ou neste AE;

b) Sem diminuição de retribuição, não desempenhar tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, durante a gravidez e até quatro meses após o parto;

c) Faltar 120 dias na altura do parto, sem redução do período de férias ou da retribuição (diferença entre a retribuição que auferir e o subsídio pago pela segurança social) nem prejuízo da antiguidade, e, decorrido aquele período sem que esteja em condições de trabalhar, prolongá-lo nos termos legais;

d) Os 120 dias de licença poderão ser repartidos da seguinte forma: até 30 dias, antes do parto; os restantes, até completar aquele período, após o parto. No caso de nado-morto, a licença após o parto será de 30 dias;

e) No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro;

f) A duas horas diárias, em princípio uma no período da manhã e a outra no período da tarde, para tratar do seu filho, até que este atinja a idade de 12 meses. A forma de utilização diária destas horas será, porém, objecto de acordo prévio entre a trabalhadora e a empresa.

Cláusula 21.^a

Trabalho de menores

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

2 — A empresa é obrigada, na medida das suas possibilidades, a exercer sobre os trabalhadores menores uma acção constante de formação profissional, bem como a colaborar na acção que, no mesmo sentido, o Estado procura desenvolver, através dos serviços próprios ou em conjugação com as empresas.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 22.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este AE será de 40 horas, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam já a ser praticados.

2 — O período de trabalho deve ser interrompido para descanso ou refeição por período não inferior a uma hora nem superior a duas horas.

3 — Os motoristas e ajudantes de motorista terão um horário móvel ou fixo, podendo efectuar-se a alteração de qualquer destes regimes, desde que haja acordo entre o trabalhador e a empresa, sancionado pelo sindicato e autorizado pelo Ministério do Trabalho. O registo do trabalho atrás referido será feito em livretes individuais fornecidos pelo sindicato.

4 — Nenhum motorista pode conduzir um veículo mais de cinco horas consecutivas.

5 — O intervalo mínimo de descanso entre jornadas consecutivas de trabalho normal é de doze horas.

Cláusula 23.^a

Trabalho suplementar

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

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

3 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado quando as empresas estejam na iminência de prejuízos graves ou se verifiquem casos de força maior.

Cláusula 24.^a

Obrigatoriedade de prestação de trabalho suplementar

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

2 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os seguintes trabalhadores:

- a) Deficientes;
- b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a um ano;
- c) Menores;
- d) Trabalhadores-estudantes, mediante prova de incompatibilidade de horário.

Cláusula 25.^a

Limites da prestação de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar previsto no n.º 2 da cláusula 23.^a fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) 150 horas de trabalho por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho,
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar ou nos dias feriados.

2 — O trabalho suplementar previsto no n.º 3 da cláusula 23.^a não está sujeito a quaisquer limites.

Cláusula 26.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — A empresa deve elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade

ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2 — Os trabalhadores-estudantes têm direito à remuneração por inteiro do tempo necessário para a realização de provas de avaliação, bem como ao tempo de deslocação de e para o estabelecimento de ensino, devendo apresentar documento comprovativo.

3 — Para que os trabalhadores mantenham as regalias consignadas nos números anteriores devem apresentar na empresa documento comprovativo do seu bom aproveitamento escolar.

4 — A empresa deve facilitar aos trabalhadores-estudantes a prestação de trabalho a tempo parcial, embora com perda proporcional da retribuição.

5 — A situação do trabalhador-estudante, no omissio, rege-se pelo estatuto legal.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 27.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal será remunerado com um acréscimo de 75 % nas primeiras duas horas e 100 % nas seguintes.

2 — As horas de trabalho suplementar que ultrapassem o limite estabelecido na alínea a) do n.º 1 da cláusula 25.^a serão remuneradas com um acréscimo de 250 %.

3 — O trabalho suplementar efectuado para além das 20 horas ou antes das 7 horas será ainda acrescido da taxa legalmente estabelecida para o trabalho nocturno e do pagamento da refeição (jantar/ceia) com o valor constante do n.º 2 da cláusula 36.^a, ficando a empresa obrigada, na ocorrência destas situações, a assegurar o transporte do trabalhador sempre que este não possa recorrer ao transporte normal.

4 — A prestação de trabalho suplementar nos termos da alínea g) da cláusula 14.^a confere ao trabalhador direito ao fornecimento gratuito de uma refeição, do valor constante do n.º 2 da cláusula 36.^a, desde que aquele se mantenha ao serviço até ao horário normal de tomada desta.

5 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em dia feriado será remunerado com o acréscimo de 200 % da remuneração normal e sem prejuízo desta, à qual acrescerá.

6 — Na verificação da situação prevista no número antecedente, o trabalhador terá sempre direito a meio dia ou a um dia de retribuição, sempre que trabalhe, respectivamente, até quatro horas ou de quatro a oito horas em qualquer desses dias.

7 — No cálculo do valor do salário/hora, para efeito de pagamento do trabalho suplementar, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$S. H. = (12 \times \text{retribuição mensal}) : (52 \times \text{número de horas semanais})$

8 — O disposto na presente cláusula aplica-se também aos trabalhadores em regime de turnos, fazendo-se incluir no cálculo do valor do salário/hora também o subsídio de turno respectivo.

Cláusula 28.^a

Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas.

2 — O descanso compensatório previsto no número anterior vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 60 dias seguintes.

3 — No caso de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4 — Sem prejuízo da sua retribuição normal e da previsão dos n.ºs 1 e 3 antecedentes, o trabalhador tem sempre direito a um intervalo de descanso mínimo de onze horas entre o termo do trabalho suplementar prestado num dia e o início da prestação de trabalho no dia seguinte.

5 — O disposto na presente cláusula aplica-se também aos trabalhadores que laborem em regime de turnos rotativos ou em regime de horários fixos que se sucedam sem interrupção temporal (turnos fixos).

Cláusula 29.^a

Trabalho por turnos

No trabalho em regime de turnos o trabalhador tem direito a um período mínimo de meia hora para refeição.

O tempo gasto na refeição é considerado, para todos os efeitos, como tempo efectivo de trabalho.

Cláusula 30.^a

Retribuições mínimas

1 — A quantificação da retribuição devida ao trabalhador fica subordinada, nomeadamente, aos seguintes princípios gerais:

a) Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do trabalho prestado;

b) A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie;

c) Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação feita pela empresa ao trabalhador.

2 — A retribuição média do trabalhador é constituída pela remuneração de base prevista no número seguinte desta cláusula com a adição da média de todos os subsídios ou outras prestações regulares que lhe sejam devidas por força do contrato.

3 — As remunerações mínimas de base para os trabalhadores abrangidos por este AE são as constantes das tabelas do anexo iv.

4 — No acto de pagamento da retribuição ou remuneração, juntamente com estas, a empresa entregará ao trabalhador o recibo, onde conste o seu nome completo,

categoria, número de inscrição na segurança social, período a que a retribuição corresponde, discriminação relativa ao trabalho suplementar, a trabalho em dias de descanso semanal, todos os descontos e deduções, devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 31.^a

Abono para falhas

Os trabalhadores classificados como caixa, cobrador ou tesoureiro têm direito a um abono mensal para falhas de 5 % do valor da remuneração base.

Cláusula 31.^a-A

Regime de seguros

A empresa garante aos trabalhadores ao seu serviço um seguro de vida e invalidez, no valor de € 7500.

Cláusula 32.^a

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

Quando um trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

Cláusula 33.^a

Desempenho de outras funções

1 — Sempre que um trabalhador desempenhe outra função a que corresponda remuneração superior tem direito a receber esta remuneração enquanto a desempenhar.

2 — Se, por aplicação do número anterior, esse desempenho se mantiver por um período de 90 dias seguidos ou 180 dias alternados, estes contados num período de dois anos, o trabalhador, quando regressar às suas anteriores funções, manterá o direito à retribuição que auferia por aquele desempenho.

3 — Se o desempenho da função referida no n.º 1 supra se mantiver por um período de 180 dias seguidos ou 225 dias alternados, estes contados num período de cinco anos, o trabalhador adquirirá o direito não só à retribuição como à própria categoria.

4 — Para a aquisição da categoria superior não conta o tempo em que o trabalhador esteve a substituir outro colega ausente por doença, acidente, serviço militar ou férias.

5 — A empresa informará mensalmente ao trabalhador que estiver em situação de desempenho de outra ou outras funções o tipo da função, a previsão da sua duração e as razões desse desempenho.

Cláusula 34.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm direito a receber, na época do Natal, um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2 — No ano de admissão, os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a data de admissão.

3 — Findo o contrato, os trabalhadores receberão a parte do subsídio proporcional ao tempo decorrido nesse ano civil.

4 — No ano em que forem incorporados no serviço militar, estiverem doentes ou tenham estado de licença sem vencimento, os trabalhadores receberão o subsídio com base no tempo de trabalho prestado.

5 — No ano em que regressarem do cumprimento do serviço militar obrigatório, os trabalhadores receberão sempre por inteiro o subsídio desse ano, desde que o regresso se dê em ano diferente do da incorporação.

6 — No caso dos trabalhadores com retribuição variável, o subsídio é calculado com base na retribuição média auferida.

7 — O subsídio de Natal deve ser pago até ao dia 15 de Dezembro, salvo a hipótese prevista no n.º 5, se o regresso do trabalhador for posterior àquela data.

Cláusula 35.^a

Cantinas em regime de auto-serviço

1 — A empresa deverá criar e manter refeitórios que, em regime de auto-serviço, forneçam aos trabalhadores uma refeição, desde que estes prestem trabalho em, pelo menos, metade do respectivo período normal de trabalho.

2 — Enquanto não existirem refeitórios a funcionar nos termos do número anterior, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição por dia de trabalho efectivo, subsídio que na vigência deste AE, conforme o n.º 2 da cláusula 2.^a, tem o valor de € 6,40.

3 — No caso de se reconhecer a inviabilidade do funcionamento do(s) refeitório(s), os trabalhadores terão direito, nas mesmas condições, ao subsídio estabelecido no número antecedente, podendo este ser substituído por qualquer outra forma de compensação, mediante acordo a estabelecer entre a empresa e a maioria dos trabalhadores interessados.

4 — O subsídio previsto no n.º 2, sem prejuízo do disposto no n.º 1, não é devido durante o gozo do período de férias nem é incluído no valor dos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 36.^a

Pequenas deslocações

1 — Nas pequenas deslocações efectuadas em serviço ordenado pela empresa, como tais se entendendo aquelas que permitam a ida e o regresso a casa no próprio dia, os trabalhadores têm direito:

a) Ao pagamento de despesas de transporte, na parte que exceda o percurso normal de e para o local habitual de trabalho;

b) Ao pagamento da refeição, sempre que o trabalhador fique impossibilitado de a tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;

c) Ao pagamento, nos termos da cláusula 27.^a, do tempo de trajeto e espera, na parte excedente do período normal de trabalho diário.

2 — Sem prejuízo do disposto nas alíneas do número anterior, os motoristas e ajudantes de motorista terão ainda direito:

a) Ao pagamento, mediante factura, de todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora

das horas referidas nas alíneas do n.º 3 seguinte ou fora do local para onde foram contratados;

b) Ao pequeno-almoço, sempre que o trabalho seja iniciado até às 7 horas (inclusive);

3 — Para efeito do n.º 2 desta cláusula, considera-se:

a) Período de almoço: entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas;

b) Período de jantar: entre as 19 e as 21 horas.

4 — No caso de o trabalhador se deslocar em viatura própria, mediante prévia autorização da empresa, tem direito ao pagamento de 26 % por quilómetro sobre o preço da gasolina super.

Cláusula 37.^a

Grandes deslocações

1 — As deslocações em serviço fora da previsão contemplada na cláusula anterior obrigam a empresa a pagar aos trabalhadores envolvidos, para além da retribuição normal, os valores correspondentes aos seguintes direitos parcelares:

a) Subsídio de 0,9 %, por dia de deslocação, calculado sobre a remuneração de base estabelecida para o grupo IV;

b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação durante o período de deslocação;

c) Pagamento do tempo de trajeto e espera que exceda a duração do período normal de trabalho diário nos termos fixados na cláusula 27.^a

2 — Os trabalhadores em situação de grande deslocação têm ainda direito a um seguro de acidentes pessoais no valor de € 24 939,89, que vigorará durante o correspondente período.

Cláusula 38.^a

Tempo de cumprimento da retribuição

A retribuição será paga, pelo menos, num dos três últimos dias úteis de cada mês, salvo acordo em contrário entre os trabalhadores e a empresa e sem prejuízo do que estiver a ser praticado.

CAPÍTULO VI

Cláusula 39.^a

Descanso semanal

1 — Salvo as excepções expressamente previstas no presente AE, o trabalhador não integrado em regime de turnos tem direito a dois dias de descanso por semana, sábado e domingo, sendo este último o de descanso semanal obrigatório.

2 — Sendo o trabalho prestado em regime contínuo, os turnos devem ser organizados de modo que os trabalhadores de cada turno tenham dois dias de descanso semanal (em média, 48 horas).

3 — A empresa deverá fazer coincidir, periodicamente, com o sábado e o domingo os dois dias de descanso semanal, para os trabalhadores integrados em turnos.

Cláusula 40.^a**Feriados**

São feriados:

a):

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;

b) O dia do feriado municipal, 13 de Junho, e a terça-feira de Carnaval.

Cláusula 41.^a**Férias**

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

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

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

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

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

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

7 — A duração do período de férias é aumentada três dias no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam.

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

9 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, a empresa só poderá marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou inter-sindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

10 — Na marcação de férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

11 — Salvo se houver prejuízo grave para a empresa, devem gozar férias no mesmo período, os cônjuges que trabalhem na mesma empresa, bem como as pessoas que vivam há mais de dois anos em união de facto.

12 — As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a empresa e desde que salvaguardando, no mínimo, o período de 10 dias úteis consecutivos.

Cláusula 42.^a**Subsídio de férias**

Sem prejuízo do estabelecido na cláusula 30.^a, antes do início das férias e em conjunto com a retribuição correspondente, a empresa pagará aos trabalhadores um subsídio equivalente à retribuição mensal. Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

Cláusula 43.^a**Marcação de férias**

1 — O mapa de férias deve ser elaborado até ao dia 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro; porém, se o trabalhador for admitido depois de 15 de Abril, o mapa de férias correspondente será elaborado e afixado na secção até dia 31 de Outubro.

2 — Sempre que as conveniências da produção o justifiquem, pode a empresa, para efeito de concessão de férias, encerrar total ou parcialmente a empresa ou o estabelecimento, nos seguintes termos:

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

b) Encerramento por período superior a 15 dias consecutivos ou fora do período entre 1 de Maio e 31 de Outubro, mediante o parecer favorável da maioria dos trabalhadores;

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

Cláusula 44.^a**Interrupção de férias**

1 — Sempre que um período de doença, devidamente comprovada, coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, estas considerar-se-ão como não gozadas na parte correspondente ao período de doença.

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

Cláusula 45.^a**Sanções**

1 — Se a empresa, culposamente, não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias não gozado e o respectivo subsídio em valor normal.

2 — Se a empresa, culposamente, não cumprir o disposto na cláusula 42.^a, fica obrigada a pagar ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo do valor que corresponder ao subsídio de férias vencido.

Cláusula 46.^a

Definição de falta

Falta é a ausência do trabalhador durante um dia completo de trabalho.

Cláusula 47.^a

Ausência inferior a um dia de trabalho

As ausências não justificadas de duração inferior a um dia de trabalho só constituem falta quando o somatório dessas ausências perfizer um dia de trabalho.

Cláusula 48.^a

Participação da falta

1 — Toda a falta que resulte de situação não previsível deve ser participada à empresa, salvo em caso de impossibilidade prática de o fazer, no próprio dia e no início do período de trabalho.

2 — As faltas previsíveis devem ser comunicadas com antecedência nunca inferior a cinco dias, salvo comprovada impossibilidade de o fazer.

Cláusula 49.^a

Tipos de falta

1 — A falta pode ser justificada ou injustificada.

2 — É justificada a falta que resulte de qualquer das situações previstas nas alíneas do n.º 1 da cláusula seguinte.

3 — A empresa poderá conceder, a pedido do trabalhador, licenças sem retribuição, devendo o pedido e a correspondente autorização constarem de documento escrito.

Cláusula 50.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas que resultem de:

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo algum haja contribuído, nomeadamente em resultado do cumprimento de obrigações legais ou de necessidade de prestação de assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, por motivo de doença ou acidente;

b) Prática de actos necessários ao exercício de funções em sindicatos e comissões paritárias, dentro dos limites de tempo estabelecidos na lei e neste AE.

c) Casamento, durante 11 dias úteis consecutivos ou 15 dias seguidos, conforme for mais favorável para o(a) trabalhador(a).

d) Falecimento do cônjuge, não separado de pessoas e bens, pais, filhos, irmãos, avós, genros, noras, sogros, sogras, padrastrós, madrastras e enteados, durante cinco dias consecutivos;

e) Falecimento de netos, bisnetos, bisavós e cunhados, durante dois dias consecutivos;

f) Falecimento de tios, no dia do funeral;

g) Nascimento de filhos, durante o período legal;

h) Doação benévola de sangue, no dia da doação;

i) Autorização prévia ou posterior da empresa.

2 — Os prazos previstos nas alíneas d), e) e g) do número anterior contam-se a partir do dia imediato ao conhecimento do acontecimento.

O trabalhador manterá, porém, o direito à remuneração do tempo que porventura haja perdido no dia em que teve conhecimento do evento.

3 — Quando se prove que o trabalhador fez invocação falsa de alguma das situações previstas no n.º 1 desta cláusula ou não as comprove quando para tal for solicitado, considera-se injustificado o período de ausência, ficando ainda o trabalhador sujeito a acção disciplinar.

Cláusula 51.^a

Faltas justificadas sem remuneração

Consideram-se justificadas sem direito a remuneração todas as ausências que resultem do exercício de funções em associações sindicais fora do crédito concedido por lei.

Cláusula 52.^a

Consequências da falta

1 — A falta justificada não tem qualquer consequência para o trabalhador, salvo o disposto nas cláusulas 16.^a e 36.^a deste AE.

2 — As faltas injustificadas dão à empresa o direito de descontar na retribuição a importância a elas correspondente.

Cláusula 53.^a

Suspensão do contrato por impedimento respeitante ao trabalhador

1 — Quando um trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

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

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

4 — O contrato de trabalho, porém, caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições da legislação sobre previdência.

Cláusula 54.^a

Regresso do trabalhador

1 — Findo o impedimento, o trabalhador disporá de 15 dias para se apresentar na empresa para retomar o trabalho, sob pena de, não o fazendo, poder perder o direito ao lugar por abandono.

2 — A empresa não pode opor-se a que o trabalhador retome imediatamente o trabalho.

Cláusula 55.^a

Encerramento temporário por facto não imputável ao trabalhador

1 — No caso de encerramento temporário da empresa ou diminuição de laboração por facto não imputável aos trabalhadores, estes manterão todos os direitos e regalias decorrentes deste AE ou das leis gerais do trabalho, nomeadamente a retribuição normal, nos termos em que estavam a ser verificados.

2 — Os trabalhadores manterão os direitos e regalias nas condições do número anterior, mesmo que a situação que levou ao encerramento ou à diminuição de laboração seja devida a caso fortuito, de força maior ou *inlabor*.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 56.^a

Causas de extinção do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação, por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela empresa;
- d) Rescisão, com ou sem justa causa, pelo trabalhador;
- e) Rescisão, por qualquer das partes, durante o período experimental.

Cláusula 57.^a

Caducidade

O contrato de trabalho caduca, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

Cláusula 58.^a

Revogação por acordo das partes

1 — É sempre lícito às partes (trabalhador e empresa) revogar por mútuo acordo o contrato, quer este tenha prazo quer não.

2 — A cessação constará de documento assinado pelo trabalhador e pela empresa, do qual será enviada cópia ao sindicato, se o trabalhador for associado.

Cláusula 59.^a

Despedimento promovido pela empresa

1 — Ocorrendo justa causa, a empresa pode despedir o trabalhador.

2 — A verificação da justa causa invocada contra o trabalhador depende sempre da instauração de processo disciplinar prévio, elaborado segundo o disposto na lei.

Cláusula 60.^a

Justa causa

1 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento 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 injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de 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 patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados, ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

2 — Sendo o despedimento declarado ilícito, a empresa será condenada:

- a) Ao pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;
- b) À reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e da antiguidade.

3 — Em substituição da reintegração, sem prejuízo do direito especial consignado sob a alínea a) do n.º 3 da cláusula 19.^a, pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 61.^a

Cessação com justa causa por iniciativa do trabalhador

1 — Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.

2 — Constituem justa causa, além de outros, os seguintes comportamentos:

- a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;

b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho em resultado de exercício legítimo de poderes da empresa;

c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;

d) A falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;

e) A violação culposa pela empresa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;

f) A falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

g) A aplicação de sanção abusiva;

h) A lesão culposa, por parte da empresa, de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

i) A ofensa à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticadas pelos legítimos representantes da empresa.

3 — A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos nas alíneas d) a h) do número anterior, confere ao trabalhador direito a uma indemnização calculada nos termos do n.º 3 da cláusula 60.^a

Cláusula 62.^a

Denúncia unilateral pelo trabalhador

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

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

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

4 — Podem ser dispensados do referido aviso a trabalhadora que se encontre em estado de gravidez e o trabalhador que tenha de se despedir por motivos graves e devidamente comprovados, ainda que só oralmente, da sua vida privada.

CAPÍTULO VIII

Segurança social

Cláusula 63.^a

Princípio geral

A empresa e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão pontualmente para as instituições de segurança social que obrigatoriamente os abranjam, nos termos dos respectivos regulamentos.

CAPÍTULO IX

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 64.^a

Higiene e segurança no trabalho

1 — A empresa obriga-se a instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e segurança, provendo

os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, nomeadamente fornecendo aos trabalhadores luvas, auriculares, batas e outros acessórios necessários.

2 — O(s) refeitório(s) previsto (s) na alínea b) da cláusula 13.^a terá(ão) de existir sempre na empresa, independentemente do número de trabalhadores ao seu serviço.

3 — A empresa está obrigada a dotar as suas instalações com vestiários e lavabos para uso dos seus trabalhadores.

4 — A empresa obriga-se a criar uma comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho, constituída nos termos legais, com as atribuições constantes do número seguinte.

5 — A comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho terá, nomeadamente, as seguintes atribuições:

a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho, verificando o cumprimento das disposições legais e outras;

b) Solicitar e apreciar sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;

c) Promover a consciencialização dos trabalhadores no sentido de os levar a aceitar voluntariamente as normas sobre higiene e segurança;

d) Examinar as circunstâncias e as causas de cada acidente ocorrido;

e) Apresentar recomendações à administração da empresa destinadas a evitar acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança.

6 — A empresa deverá assegurar a rápida concretização das recomendações apresentadas pela comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho.

7 — Os representantes dos trabalhadores na CSHST têm direito, para o desempenho das suas funções, a um crédito de cinco horas mensais, sem perda de remuneração.

Cláusula 65.^a

Médico do trabalho

A empresa terá ao seu serviço um médico, a quem compete:

1 — Promover a realização dos exames médicos que, em função do exercício da actividade profissional a que o trabalhador se obrigou, se mostrem necessários, tendo particularmente em vista os menores, os expostos a riscos específicos e os indivíduos por qualquer modo inferiorizados.

2 — A vigilância das condições do local de trabalho e instalações anexas, na medida em que possam afectar a saúde dos trabalhadores, propondo as medidas correctivas que entenda necessárias.

3 — A obtenção e ou fornecimento à comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho de dados sobre o estado sanitário das instalações da empresa.

4 — Colaborar com a comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho na consciencialização dos trabalhadores sobre matéria de higiene e segurança.

5 — Elaborar e apresentar as propostas a que alude o n.º 4 da cláusula 9.^a

CAPÍTULO X

Comissões paritárias

Cláusula 66.^a

Constituição e atribuições

1 — É constituída uma comissão paritária formada por dois representantes de cada uma das partes outorgantes para interpretar ou eventualmente integrar lacunas do clausulado do presente AE, podendo as mesmas fazer-se acompanhar de assessores.

2 — Por cada representante efectivo será designado um suplente, que substituirá aquele nas suas faltas ou impedimentos.

3 — Cada uma das partes indicará à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação deste AE, os nomes dos respectivos representantes, efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros.

Cláusula 67.^a

Normas de funcionamento

1 — A comissão paritária funcionará em local a indicar, alternadamente, por cada uma das partes.

2 — A comissão paritária reunirá sempre que, por escrito, seja convocada por uma das partes, com a antecedência mínima de oito dias, e com simultânea apresentação de uma proposta de agenda de trabalhos.

3 — No final de cada reunião, será lavrada e assinada a respectiva acta.

Cláusula 68.^a

Deliberações

1 — A comissão paritária só poderá deliberar desde que esteja presente o pleno dos respectivos representantes, efectivos e ou suplentes.

2 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se para todos os efeitos como regulamentação do presente AE, dele fazendo parte integrante, sendo objecto de obrigatório depósito e publicação nos termos previstos na lei aplicável à regulamentação das convenções colectivas de trabalho, momento a partir do qual serão aplicáveis à empresa e aos seus trabalhadores.

CAPÍTULO XI

Sanções disciplinares

Cláusula 69.^a

Princípio geral

1 — O poder disciplinar compete à empresa.

2 — A empresa só poderá aplicar qualquer sanção disciplinar após audição do trabalhador ou instauração de processo disciplinar.

Cláusula 70.^a

Sanções

1 — Sem prejuízo dos direitos e garantias do trabalhador em matéria disciplinar, a empresa só pode aplicar as seguintes sanções:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão de trabalho até 6 dias;
- d) Suspensão de trabalho até 12 dias, em caso de falta grave;
- e) Despedimento.

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

3 — A aplicação das sanções previstas nas alíneas b), c), d) e e) do n.º 1 supra implica, obrigatoriamente, a instauração prévia de processo disciplinar escrito.

4 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a empresa, ou superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

5 — A infracção disciplinar prescreve:

- a) Logo que cesse o contrato de trabalho;
- b) Ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar;
- c) Ao fim de seis meses a partir do momento em que a empresa dela tiver conhecimento, desde que, neste caso, envolva responsabilidade criminal.

6 — A prescrição suspende-se com a instauração de procedimento disciplinar.

7 — A empresa está obrigada a comunicar ao sindicato a aplicação das sanções disciplinares previstas nas alíneas b) a e) do n.º 1 da presente cláusula.

Cláusula 71.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Se recusar a cumprir ordens a que, nos termos legais, não deve obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em sindicatos, instituições da segurança social, comissão paritária ou representação, higiene e saúde no trabalho;
- d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta ou quando tenha lugar até dois anos após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até cinco anos após o termo do exercício das funções referidas na alínea c) do mesmo número ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer.

3 — Se a empresa aplicar a qualquer trabalhador que exerça ou tenha exercido há menos de cinco anos as funções referidas na alínea c) do n.º 1 qualquer sanção sujeita a registo nos termos legais, deve comunicar o facto, fundamentando-o, ao Ministério do Trabalho e Solidariedade.

Cláusula 72.^a

Consequências da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações seguintes:

a) Tratando-se de suspensão, a indemnização nunca será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida;

b) Tratando-se de despedimento, a indemnização nunca será inferior ao dobro da normal.

2 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador pelo dobro dos mínimos fixados nas alíneas a) e b) do número anterior.

CAPÍTULO XII

Garantia das regalias anteriores

Cláusula 73.^a

Das regalias anteriores

Da aplicação do presente AE não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, nível ou classe profissional e, bem assim, a diminuição da retribuição ou a suspensão de quaisquer direitos e regalias de carácter geral, regular e permanente, anteriormente adquiridos pela prática da empresa ou decorrentes de contrato individual de trabalho, salvo nos casos expressamente previstos nesta convenção.

Cláusula 74.^a

Declaração de maior favorabilidade

Com a entrada em vigor do presente AE, que se considera globalmente mais favorável, ficam revogados os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicáveis aos trabalhadores por ele abrangidos.

ANEXO I

Admissão e carreiras profissionais

1 — Os profissionais de manutenção mecânica serão promovidos ao 2.º e 1.º escalões da categoria profissional após dois anos de permanência no 3.º e 2.º escalões, respectivamente.

2 — Os trabalhadores da produção, incluindo a manutenção mecânica, terão 18 meses de permanência na categoria de praticante, findos os quais serão promovidos à categoria de oficial para que fizeram a prática.

A categoria de praticante comporta dois escalões:

a) Praticante do 1.º ano;

b) Praticante do 2.º ano (durante seis meses).

3 — Profissionais de escritório e serviços comerciais:

a) Os estagiários de escritório, logo que perfaçam três anos de permanência na categoria, serão promovidos a escriturário de 3.^a

A categoria de estagiário comporta três escalões:

I — Estagiário do 1.º ano;

II — Estagiário do 2.º ano;

III — Estagiário do 3.º ano.

A categoria de escriturário comporta três escalões:

I — Escriturário de 3.^a;

II — Escriturário de 2.^a;

III — Escriturário de 1.^a

O tempo de permanência em escriturário de 3.^a e escriturário de 2.^a é de três anos.

4 — Profissionais electricistas:

4.1 — Serão promovidos a ajudantes os aprendizes que completarem um ano na profissão ou os que, tendo completado 17 anos de idade, possuam dois anos de serviço na profissão.

Logo que o aprendiz complete 21 anos de idade, será promovido a ajudante, desde que tenha completado seis meses de exercício da profissão.

Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais após dois anos de permanência na categoria.

Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais após dois anos de permanência naquela categoria.

A categoria de pré-oficial comporta dois escalões:

I — Pré-oficial do 1.º ano;

II — Pré-oficial do 2.º ano.

4.2 — Qualquer trabalhador habilitado com curso profissional adequado das escolas técnicas oficiais ou do Instituto de Formação Profissional terá, no mínimo, a categoria de pré-oficial.

4.3 — A categoria de oficial comporta três escalões:

I — Oficial electricista de 3.^a;

II — Oficial electricista de 2.^a;

III — Oficial electricista de 1.^a

O tempo de permanência em oficial electricista de 3.^a e oficial electricista de 2.^a é de três anos.

ANEXO II

Definição de funções

Agente de serviços de atendimento a clientes. — É o trabalhador que atende os clientes por telefone, regista os seus pedidos na produção em sistema informático apropriado, informa os clientes das características e disponibilidade do produto e aconselha-o apropriadamente.

Agente de serviços de planeamento e armazém. — É o trabalhador que faz registos de existências através das ordens de entrada e saída e compila e confronta os resultados da produção. Procede ao expediente de encomendas, de acordo com as encomendas, resultados da produção e registo de existências. Colabora na preparação de planos de produção, armazenagem e expedição.

Ajudante de oficial electricista. — É o trabalhador que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender a pré-oficial.

Alimentador de forno auto. — É o trabalhador que opera, regula e vigia o abastecimento e funcionamento de um ou mais fornos contínuos destinados à fusão de lentes ou discos; recebe da montagem as patelas em tabuleiros fechados, procede à sua abertura, colocando-as no tapete do forno sobre suportes refractários, que deve dispor ao longo do tapete, recolhendo-as à saída para grelhas que colocará junto dos túneis; quando fundir discos, deve igualmente colocar as placas refractárias no tapete, retirá-las à saída, podendo descascar os discos, que colocará em recipientes apropriados; deve controlar, registar e regular as temperaturas das diferentes zonas do forno, através da leitura de gráficos e de outros aparelhos de controlo; na falta de energia ou avaria, deve mover manualmente o tapete.

Alisador de lentes bifocais. — É o trabalhador que vigia e assegura o funcionamento de máquinas destinadas a alisar por fricção as superfícies convexas, procedendo à medida dos segmentos, de acordo com os critérios técnicos estabelecidos, devendo periodicamente verificar a curvatura e qualidade da superfície.

Alisador de lentes unifocais. — É o trabalhador que vigia e assegura o funcionamento de máquinas destinadas a alisar por fricção as superfícies convexas e côncavas da lente, verificando, com instrumentos de medida apropriados, a conformidade da curvatura e espessuras com as especificações recebidas, devendo periodicamente verificar a qualidade das superfícies.

Aprendiz. — É o trabalhador que, sob a orientação permanente de profissional qualificado, inicia a sua formação profissional, coadjuvando-o nos seus trabalhos.

Caixa. — É o trabalhador que efectua as operações de caixa e os registos respeitantes ao movimento relativo a pagamentos; recebe numerário ou valores e verifica se o total corresponde ao indicado nos documentos respectivos; confere o preenchimento dos cheques recebidos; procede a pagamentos, previamente autorizados, em cheque ou numerário, como sejam despesas, compras, serviços fornecidos, comissões e devoluções; emite cheques e recibos, conferindo as importâncias entregues com os totais a pagar; consulta o computador para aceder à listagem diária dos movimentos; consulta e confere diariamente os extractos bancários; elabora folhas de caixa discriminativas e totalizadoras dos movimentos registados; prepara numerário e valores destinados a serem depositados nos bancos; preenche os documentos bancários necessários para proceder a levantamentos e depósitos; arquiva os documentos e coloca-os em pastas próprias; providencia no sentido de ter em caixa as importâncias necessárias para os pagamentos.

Carpinteiro. — É o trabalhador que, utilizando instrumentos diversos e próprios da sua função, executa trabalhos destinados à conservação ou produção, podendo também exercer outros serviços de construção inerentes à sua função, bem como, na falta de serviço, colaborar com o fiel de armazém na arrumação das matérias-primas, na paletização das caixas e auxiliar na limpeza das tinas com resíduos sólidos e líquidos, carregamento e descarga.

Chefe de secção. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho de um grupo de trabalhadores, podendo exercer funções de grau inferior.

Colorizador de lentes. — É o trabalhador que, com máquina apropriada, efectua a colorização das lentes de acordo com padrões de cor previamente definidos ou de acordo com as amostras enviadas pelos clientes, com vista à obtenção da cor requerida.

Contabilista. — É o trabalhador que, com as condições oficialmente exigidas para a inscrição como técnico oficial de contas, organiza, coordena e dirige serviços relacionados com a contabilidade, mormente os respeitantes à determinação de custos, proveitos e resultados, ao plano de contas e à gestão orçamental de natureza contabilística.

Controlador de fabrico. — É o trabalhador que controla a fabricação.

Controlador de qualidade de lentes de óptica. — É o trabalhador que procede à verificação da superfície das lentes, medida do segmento e potência, em cabina apropriada, através de exame sumário; vê se as lentes trabalhadas apresentam defeitos de fabrico, tais como riscos, picos, sombra, sujidade interior ou mau acabamento, devendo também comparar, através de aparelhos apropriados, a medida do segmento, classificando as lentes de acordo com os padrões definidos, podendo proceder à sua embalagem em caixas próprias.

Controlador de qualidade de lentes de receituário. — É o trabalhador que em cabine própria e com a ajuda de lâmpada adequada, verifica se as lentes trabalhadas apresentam defeitos de fabrico, tais como: riscos, picos, sombras, defeitos interiores e ainda defeitos resultantes do processo de endurecimento ou do processo de tratamento anti-reflexo. Deve ainda controlar a medida do segmento das lentes bifocais, tipo de lentes progressivas de acordo com o respectivo canal de produção, medida da potência frontal e ainda proceder à estampagem das lentes progressivas em máquina apropriada, podendo também efectuar a embalagem das lentes em envelopes.

Coordenador de sector. — É o trabalhador que coordena e distribui os produtos disponíveis para fabrico ou fabricados por um conjunto de trabalhadores que desempenhem a mesma tarefa, servindo de elo de ligação entre sectores, elaborando relatório diário.

Dactilógrafo. — É o trabalhador que predominantemente executa trabalhos dactilográficos, minutados ou redigidos por outrem, e, assessorialmente, serviços de arquivo, registo ou cópia de correspondência; recebe e regista o correio, separa-o, classifica-o e distribui-o, podendo também exercer funções de telefonista.

Embalador. — É o trabalhador que tem como função verificar as especificações técnicas das lentes, introduzi-las em sacos plásticos e posteriormente em caixas de cartão ou envelopes previamente carimbados ou impressos, com as características das lentes a embalar.

Empregado de limpeza. — É o trabalhador que tem como função proceder à limpeza e outros trabalhos análogos.

Encarregado geral. — É o trabalhador que controla e dirige toda a fabricação e restantes serviços conexos com a mesma, se os houver.

Escriturário. — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente, à máquina ou informaticamente, dando-lhe o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas

que lhe competem, examina o correio recebido, separa-o e classifica-o.

Estagiário. — É o trabalhador que se prepara para o exercício de uma função, desenvolvendo, na prática, os conhecimentos teóricos adquiridos e coadjuvando outros profissionais.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que tem como função recepcionar, conferir e armazenar os produtos ou matérias-primas, bem como entregar e zelar pela sua conservação, podendo igualmente fazer os registos de entrada e saída, controlando os níveis de existências.

Fresador de óptica. — É o trabalhador que vigia e assegura o funcionamento de máquinas destinadas a calibrar, desbastar ou esmerilar lentes ou discos, a fim de lhes dar a graduação, espessura e curvatura desejadas, verificando periodicamente a sua superfície com instrumentos apropriados;

Guarda. — É o trabalhador que tem como função a vigilância das instalações da empresa, bem como a substituição das funções dos forneiros, após o termo do turno destes, retirando os produtos fundidos dos fornos e colocando-os nas grelhas ou tabuleiros, bem como proceder à ligação dos fornos à hora que lhes for indicada na noite de domingo para segunda-feira, substituir os líquidos nas tinas da máquina de lavar, devendo colaborar na limpeza das instalações e controlar as entradas e saídas de pessoas e de mercadorias.

Montador de bifocais. — É o trabalhador que, em cabina própria, monta, segundo normas estabelecidas, o disco sobre a depressão feita na lente, com o auxílio de instrumentos apropriados; deve retirar os discos e as patelas respectivas das grelhas, examinando cuidadosamente as superfícies, procedendo, com o auxílio de uma pinça, à colocação de dois ou mais fios de alumínio, mergulhá-los na extremidade em cola, colocando-os na posição determinada, devendo seguidamente colocar o conjunto em tabuleiros próprios.

Montador de discos. — É o trabalhador que retira das grelhas os segmentos após a lavagem, procede ao exame das superfícies com o auxílio de uma lupa, envolve-os com uma fita de papel cerâmico, destinada a mantê-los unidos, colocando-os em placas refractárias, para a fusão, podendo controlar a sua qualidade após a mesma, também com o auxílio de uma lupa.

Motorista de pesados. — É o trabalhador, possuidor de carta de condução profissional, a quem compete, para além da condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), zelar pela boa conservação do veículo, sua limpeza, carga que transporta e orientação da mesma e sua descarga. Na falta de serviço para o desempenho das suas funções, colabora com o fiel de armazém na arrumação das matérias-primas, auxilia na limpeza das tinas com resíduos sólidos e líquidos e procede às deslocações ao correio, bancos e fornecedores a fim de efectuar o depósito e levantamento do correio e entregar e receber documentos e valores bancários, bem como efectuar compras ou pagamentos.

Oficial electricista. — É o trabalhador que na sua categoria é responsável pela execução ou fiscalização dos trabalhos da sua especialidade.

Operador de computador. — É o trabalhador que opera e controla os computadores e equipamentos periféricos, utilizando para isso as técnicas próprias da exploração;

faz e mantém permanentemente actualizados os registos da actividade dos equipamentos.

Operador de máquinas de endurecimento de lentes orgânicas. — É o trabalhador que labora com um equipamento de endurecimento de lentes, assegurando, na sua actividade, nomeadamente: a limpeza e verificação das superfícies; a montagem das lentes em suportes próprios; a preparação de ciclos; o manuseamento da máquina de endurecimento e seus periféricos; intervenções de inspecção; a manutenção dos equipamentos e o controlo do processo.

Operador de máquina de lavar produtos ópticos. — É o trabalhador que tem como função regular, vigiar e verificar os parâmetros definidos para iniciar a operação de lavagem, recolhendo seguidamente as grelhas nos diferentes sectores, a fim de as colocar na tina apropriada, retirando-as após secagem e levando-as para os sectores respectivos.

Operador de máquinas de receituário. — É o trabalhador que opera com qualquer tipo de máquina, usada na fabricação de lentes de receituário. Consoante o tipo de máquina em que opera, executa as operações de colagem, fresagem, alisamento e (ou) polimento das superfícies internas das lentes, dando-lhes a curvatura e espessura exactas, executando também as tarefas intercalares (nomeadamente, biselagem, separação e (ou) arrumação de moldes e descolagem destes).

Operador de máquinas de vácuo. — É o trabalhador que opera com um sistema de vácuo onde as lentes são tratadas por aplicação de uma ou mais capas anti-reflectantes por processo apropriado, competindo-lhe ainda assegurar a manutenção do equipamento.

Polidor de óptica. — É o trabalhador que vigia e assegura o funcionamento de máquinas destinadas a polir por fricção de superfícies côncavas e convexas, verificando com periodicidade as curvaturas e qualidade das superfícies.

Praticante. — É o trabalhador que se prepara para o desempenho das funções de oficial, coadjuvando os respectivos profissionais.

Pré-oficial electricista. — É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, sob a orientação destes, ou do encarregado, executa os trabalhos de menor responsabilidade.

Rectificador de moldes. — É o trabalhador que procede à colagem de paletes ou *polyurethane* em moldes esféricos com o raio de curvatura das lentes a trabalhar, procedendo seguidamente à sua rectificação através de um contramolde em máquina própria, fazendo o seu controlo com instrumentos apropriados.

Rectificador de topos. — É o trabalhador que, com o auxílio de moldes e máquinas apropriadas, retira da caixa de matérias-primas os segmentos superiores ou inferiores para o molde, respeitando espessuras e curvas previamente definidas, regulando e vigiando a máquina de fresar e alisar onde são colocados os respectivos moldes, retirando-os após o ciclo de trabalho, efectuando o seu exame de superfície e colocando-os em grelhas mergulhadas em recipiente com água; deve ter a percepção de verificar a qualidade dos materiais de corte, e alisamento, substituindo-os quando necessário.

Secretário de administração. — É o trabalhador que assegura as actividades de comunicação, documentação e coordenação do secretariado de uma administração ou

unidade similar, em língua portuguesa ou estrangeira; reúne os elementos de suporte para decisões superiores e prepara os processos da responsabilidade da chefia, compilando documentação e informações pertinentes sobre o assunto; transmite as decisões tomadas aos interessados; toma notas, redige relatórios, cartas e outros textos, em língua portuguesa ou estrangeira, e dactilografa-os ou efectua o respectivo tratamento em computador; mantém actualizada a agenda de trabalho dos profissionais que secretaria; toma as providências necessárias para a realização de assembleias gerais e reuniões de trabalho.

Secretário de direcção. — É o trabalhador que, além de executar tarefas de correspondente e esteno-dactilógrafo, tem conhecimento de línguas estrangeiras e colabora directamente com entidades cujas funções sejam ao nível de direcção de empresa.

Serralheiro-mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Servente-estafeta. — É o trabalhador que transporta e entrega mensagens, encomendas e outros objectos a particulares ou em estabelecimentos comerciais, industriais ou outros.

Subencarregado. — É o trabalhador que coadjuva o encarregado geral e o substitui nas suas ausências.

Subchefe de secção. — É o trabalhador que coadjuva o chefe de secção, podendo executar outras tarefas de grau inferior, substituindo o chefe de secção nas suas ausências.

Telefonista. — É o trabalhador que presta a sua actividade exclusiva ou predominantemente na recepção, ligação ou utilização de comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado, expedindo e recepcionando faxes.

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que, num torno mecânico copiador ou programador, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo; e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

ANEXO III

Enquadramentos

Grupo I:

Encarregado geral.

Grupo II:

Contabilista;
Subencarregado geral.

Grupo III:

Chefe de secção;
Secretário de administração.

Grupo IV:

Operador de computador;
Subchefe de secção;
Secretário de direcção.

Grupo V:

Caixa;
Carpinteiro de 1.ª;

Controlador de fabrico;
Escriturário de 1.ª;
Motorista de pesados;
Oficial electricista de 1.ª;
Serralheiro mecânico de 1.ª;
Torneiro mecânico de 1.ª

Grupo VI:

Coordenador de sector.

Grupo VII:

Agente de serviços de planeamento e armazém;
Agente de serviços de atendimento a clientes;
Colorizador de lentes;
Controlador de qualidade de lentes de receituário;
Operador de máquinas de endurecimento de lentes orgânicas;
Operador de máquinas de receituário;
Operador de máquinas de vácuo.

Grupo VIII:

Carpinteiro de 2.ª;
Dactilógrafo;
Escriturário de 2.ª;
Oficial electricista de 2.ª;
Serralheiro mecânico de 2.ª;
Torneiro mecânico de 2.ª

Grupo IX:

Carpinteiro de 3.ª;
Escriturário de 3.ª;
Fiel de armazém;
Oficial electricista de 3.ª;
Serralheiro mecânico de 3.ª;
Telefonista;
Torneiro mecânico de 3.ª

Grupo X:

Alimentador de forno automático;
Alisador de lentes bifocais;
Alisador de lentes unifocais;
Estagiário de escritório do 3.º ano;
Fresador de óptica;
Operador de máquina de lavar produtos ópticos;
Polidor de óptica;
Pré-oficial electricista do 2.º ano;
Rectificador de moldes;
Rectificador de topos.

Grupo XI:

Guarda.

Grupo XII:

Controlador de qualidade;
Embalador;
Estagiário de escritório do 2.º ano;
Montador de bifocais;
Montador de discos;
Pré-oficial electricista do 1.º ano.

Grupo XIII:

Empregado de limpeza.

Grupo XIV:

Ajudante de oficial electricista;

Estagiário de escritório do 1.º ano;

Servente/estafeta.

Grupo XV:

Aprendiz;

Praticante.

ANEXO IV

Tabela salarial

Grupos	Vencimento (euros)
I	1 206,50
II	1 045
III	725,50
IV	698
V	665,50
VI	655
VII	648
VIII	640
IX	632
X	592
XI	581,50
XII	561
XIII	553
XIV	546
XV	475

Vila Real, 28 de Junho de 2010.

Pela Pólo — Produtos Ópticos, S. A.:

Manuel Armando Gonzaga Guimarães, mandatário.

José Luís de Sousa Coutinho Empis, mandatário.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

Joaquim Fernando da Rocha da Silva, mandatário.

Nuno Manuel Vieira Borges, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos, relativamente ao AE celebrado entre a empresa Pólo — Produtos Ópticos, S. A., e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, se declara que esta Federação representa o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Lisboa, 7 de Junho de 2010. — Pela Direcção: *José Alberto Valério Dinis* — *Augusto João Monteiro Nunes*.

Depositado em 12 de Julho de 2010, a fl. 86 do livro n.º 11, com o n.º 161/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Acordo de empresa entre a GESTIPONTE — Operação e Manutenção das Travessias do Tejo, S. A., e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

2 — Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º, conjugada com o artigo 496.º, do Código do Trabalho, estima-se que serão abrangidos pela presente convenção 130 trabalhadores e 1 empregador.

3 — O presente texto do AE revê e altera o publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 2009.

CAPÍTULO IX

Retribuição do trabalho

Cláusula 62.^a

Abono para falhas

Aos trabalhadores que, no exercício das suas funções normais, procedam com frequência e regularidade a cobranças, pagamentos ou recebimentos que impliquem manuseamento de numerário será atribuído um abono para falhas, no valor de € 1,72(5) por dia efectivo de trabalho.

CAPÍTULO X

Regalias sociais

Cláusula 68.^a

Subsídio de alimentação

1 — A empresa atribuirá a cada trabalhador com horário completo ou a tempo parcial de cinco ou mais horas um subsídio de alimentação no valor de € 8 por cada dia de trabalho efectivo.

ANEXO II

Tabela salarial para 2010

Vencimentos mensais (em euros)

Categorias profissionais	Escalões de remuneração				
	A	B	C	D	E
	2010	2010	2010	2010	2010
Portagem e tráfego:					
Encarregado de portagens	1 904	1 969	2 028	2 110	2 195
Supervisor de portagens	890	930	1 035	1 081	1 125

Categorias profissionais	Escalações de remuneração				
	A	B	C	D	E
	2010	2010	2010	2010	2010
Controlador de tráfego	890	930	1 035	1 081	1 125
Supervisor de tráfego e portagem	890	930	1 035	1 081	1 125
Portageiro	627	641	704	738	767
Manutenção:					
Encarregado de electricidade/electrónica	1 904	1 969	2 028	2 110	2 195
Encarregado de segurança	1 904	1 969	2 028	2 110	2 195
Encarregado de obra civil	1 904	1 969	2 028	2 110	2 195
Técnico de electrónica II	1 303	1 349	1 481	1 550	1 612
Técnico de electricidade II	1 303	1 349	1 481	1 550	1 612
Técnico de electrónica I	1 106	1 130	1 246	1 300	1 353
Técnico de electricidade I	1 106	1 130	1 246	1 300	1 353
Oficial de electrónica II	853	884	902	940	977
Oficial electricista II	853	884	902	940	977
Oficial de obra civil II	835	855	889	932	969
Oficial de electrónica I	755	782	810	847	881
Oficial electricista I	755	782	810	847	881
Oficial de obra civil I	694	721	759	791	822
Pré-oficial de electrónica	663	686	707	748	778
Pré-oficial de electricidade	663	686	707	748	778
Ajudante de obra civil	544	564	664	692	721
Serviços administrativos:					
Secretário de administração	1 013	1 075	1 127	1 173	1 222
Secretário	922	965	1 015	1 056	1 098
Técnico administrativo	1 000	1 127	1 182	1 229	1 278
Fiel de armazém	764	802	890	926	963
Escriturário	762	799	829	861	896
Ajudante de fiel de armazém	611	647	669	697	727
Rececionista & telefonista	661	716	744	776	807
Assistência e ou controlo/intervenção a clientes:					
Operador assist. e contr. clientes	760	791	823	856	890
Chefes de serviço:					
Nível II	2 620	2 711	2 791	2 904	3 020
Nível I	2 282	2 361	2 431	2 528	2 630

Eventuais casos de vencimentos base por categoria profissional que se situem, em 2009, a mais de 50 euros acima da tabela salarial de 2009 ou casos de novas categorias profissionais entretanto criadas serão em 2010 actualizados em 1 % sobre o valor do vencimento base mensal em 2009, arredondados ao euro superior (efeito de arredondamento variável de 1 a 99 cêntimos para cima).

A presente tabela salarial tem o seu início de vigência em 1 de Janeiro de 2010 e o seu termo de vigência em 31 de Dezembro de 2010.

Lisboa, 19 de Abril de 2010.

Pela GESTIPONTE — Operação e Manutenção das Travessias do Tejo, S. A.:

Vítor Manuel Rodrigues Ferreira, mandatário.

Pedro Augusto Costa Belo, mandatário.

Pelo SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins:

Joaquim Martins, secretário-geral.

Aurélio Ramos Abreu, mandatário.

Depositado em 7 de Julho de 2010, a fl. 86 do livro n.º 11, com o n.º 156/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Acordo de adesão entre a ANIVEC/APIV — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins ao contrato colectivo entre aquela associação de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outro — Alteração salarial e outras.

A ANIVEC/APIV — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção, por um lado, e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, por outro, acordam entre si, ao abrigo do disposto no artigo 504.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, a adesão ao CCT celebrado entre a ANIVEC/APIV e o SINDEQ, alteração salarial e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de Junho de 2010.

Declaração

Para cumprimento do disposto nas alíneas c) e g) do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho revisto, serão potencialmente abrangidos os mesmos empregadores constantes do CCT a que se adere e mais 3000 trabalhadores resultantes desta adesão. No que concerne à área geográfica, é todo o território nacional.

Lisboa, 22 de Junho de 2010.

Pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

Alberto Simões, mandatário.

Pela ANIVEC/APIV — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção:

Alexandre Monteiro Pinheiro, mandatário.

Maria Manuela Fonseca Folhadela Rebelo, mandatária.

Depositado em 7 de Julho de 2010, a fl. 85 do livro n.º 11, com o n.º 155/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Acordo de empresa entre a TAP — Transportes Aéreos Portugueses, S. A., e o SPAC — Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil — Revisão global — Rectificação.

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 6 de Junho de 2010, o

texto da convenção em epígrafe, a seguir se procede à sua rectificação.

Assim, a p. 2796, cláusula 24.^a, n.º 2, do Regulamento de Utilização e Prestação de Trabalho (RUPT), onde se lê:

«O tempo mínimo de repouso é de duas horas na base»

deve ler-se:

«O tempo mínimo de repouso é de doze horas na base»

A p. 2799, cláusula 40.^a, n.º 2, alínea *a*), do mesmo Regulamento, onde se lê:

«acrescido de mais três minutos por cada zona atravessada além da terceira;»

deve ler-se:

«acrescido de mais trinta minutos por cada zona atravessada além da terceira;»

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

UGT/Açores — União Geral de Trabalhadores

CAPÍTULO I

Da identidade sindical

Artigo 1.º

Natureza, âmbito e sede

1 — A UGT/Açores é uma união sindical que integra a estrutura da UGT — União Geral de Trabalhadores, sendo responsável pela coordenação da actividade sindical da Central no respectivo âmbito geográfico, no reconheci-

mento da autonomia e especificidade de acção que os especiais poderes, constitucional, legal e estatutariamente conferidos à Região Autónoma dos Açores implicam, no quadro da sua autonomia político-administrativa.

2 — A UGT/Açores abrange a Região Autónoma dos Açores e tem a sua sede em Ponta Delgada.

Artigo 2.º

Sigla e símbolos

A UGT/Açores adopta a sigla «UGT» e tem como símbolo duas mãos direitas apertadas, com as costas de uma

contraposta à palma da outra, figurando por baixo a expressão «Açores» e, por cima, a sigla «UGT» em branco.

Artigo 3.º

Bandeira e hino

1 — A bandeira da UGT/Açores é formada por um retângulo vermelho, tendo ao centro, estampado em relevo, o símbolo.

2 — O hino da UGT/Açores é o da UGT — União Geral de Trabalhadores.

CAPÍTULO II

Dos princípios fundamentais e fins

Artigo 4.º

Princípios fundamentais

A UGT/Açores rege-se pelos princípios da autonomia, do sindicalismo democrático e da solidariedade sindical que regem a UGT — União Geral de Trabalhadores, nos termos dos respectivos Estatutos.

Artigo 5.º

Direito de tendência

1 — É garantido a todos os trabalhadores representados pela UGT/Açores o direito de se organizarem em tendências, nos termos previstos pelos presentes estatutos e pelos das respectivas associações sindicais.

2 — As tendências existentes na UGT/Açores exprimem correntes de opinião político-sindical no quadro da unidade democrática consubstanciada pela UGT/Açores e pela UGT — União Geral de Trabalhadores.

3 — O reconhecimento e os direitos e deveres das tendências da UGT/Açores são as fixadas no regulamento de tendências anexo a estes estatutos.

Artigo 6.º

Fins

A UGT/Açores prossegue, como fim geral, a edificação de uma sociedade mais justa, livre e igualitária, da qual sejam banidas todas as formas de opressão, exploração e alienação, e tem como fins específicos:

a) Coordenar, dinamizar e promover a actividade sindical, no seu âmbito geográfico, de acordo com as orientações dos seus órgãos deliberativos e no respeito pelas orientações e resoluções dos órgãos da UGT — União Geral de Trabalhadores;

b) Fortalecer, pela acção, o movimento sindical no seu âmbito geográfico, incentivando o processo de democratização das estruturas sindicais e a filiação, directa ou indirecta, na UGT — União Geral de Trabalhadores, de acordo com a vontade democraticamente expressa pelos associados;

c) Defender as liberdades individuais e colectivas e os interesses e os direitos dos trabalhadores na Região Autónoma dos Açores, na perspectiva da consolidação da democracia política pluralista e da consecução da democracia social e económica;

d) Apoiar e intervir na defesa dos direitos dos seus filiados, coordenando as suas reivindicações no seu âmbito geográfico;

e) Defender e promover a economia social;

f) Defender e lutar por um conceito social de empresa que vise a estabilidade democrática das relações de trabalho e a participação dos trabalhadores na vida activa da empresa;

g) Defender e concretizar a livre negociação colectiva como processo contínuo de participação na justa distribuição de riqueza e de intervenção na organização das relações sociais, segundo os princípios da boa-fé negocial e do respeito mútuo;

h) Lutar pelo trabalho digno;

i) Lutar pelo direito ao trabalho e pela livre escolha do emprego e pela sua segurança;

j) Defender as condições de vida dos trabalhadores do seu âmbito geográfico, visando a melhoria da qualidade de vida e o pleno emprego;

k) Promover o combate às desigualdades salariais baseadas em qualquer factor de discriminação, nomeadamente raça, género ou religião;

l) Defender e dinamizar o princípio de que a representação dos homens e das mulheres nos órgãos ou estruturas de decisão deve ser equilibrado, a fim de se atingir uma verdadeira parceria entre os dois sexos;

m) Defender e promover a formação sindical inicial e contínua, tendo em particular atenção a promoção da igualdade de oportunidades e a defesa dos grupos mais vulneráveis, em especial os desempregados e os deficientes, bem como a reconversão e a reciclagem profissional, de molde a obstar ao desemprego tecnológico, bem como a eliminar o subemprego;

n) Proteger e desenvolver os direitos da maternidade/paternidade e lutar contra todas as formas de discriminação da mulher, nomeadamente no acesso ao emprego, carreira profissional e formação, promovendo a sua plena integração, em igualdade no mercado de trabalho;

o) Defender a saúde física e psíquica dos trabalhadores, zelando para que tenham um ambiente de trabalho harmonioso, prevenindo e contrariando todas as formas de abuso do poder, nomeadamente de carácter sexual;

p) Lutar pelos direitos da terceira idade e pela melhoria das condições de vida dos aposentados e reformados;

q) Lutar pelos direitos dos jovens, nomeadamente pela melhoria das suas condições de acesso e integração no mercado de trabalho;

r) Pugnar por estruturas e condições adequadas a uma efectiva protecção à infância e aos progenitores trabalhadores;

s) Promover a formação cultural, profissional e sindical dos representados pelas associações sindicais filiadas e dos trabalhadores nela filiados.

CAPÍTULO III

Filiados na UGT/Açores

Artigo 7.º

Filiados na UGT — União Geral de Trabalhadores

1 — São membros de pleno direito da UGT/Açores as associações sindicais filiadas na UGT — União Geral

de Trabalhadores que tenham a sua sede ou exerçam actividade sindical na Região Autónoma dos Açores desde que declarem expressamente a sua vontade de nela estar filiados ou então que designem e ou elejam delegado ou delegados ao respectivo congresso fundador.

2 — Aplica-se o disposto no artigo 9.º à perda da qualidade de filiado.

Artigo 8.º

Associações sindicais independentes

1 — Podem filiar-se na UGT/Açores associações sindicais não filiadas noutra confederação sindical e que tenham a sua sede na Região Autónoma dos Açores.

2 — Podem ainda filiar-se na UGT/Açores associações sindicais, não filiadas noutra confederação sindical, com sede fora da Região Autónoma dos Açores e que exerçam a sua actividade na Região Autónoma dos Açores, desde que a associação sindical tenha pedido a filiação na União da UGT onde está localizada a respectiva sede.

Artigo 9.º

Pedido de adesão e sua aceitação

1 — O pedido de filiação de qualquer associação sindical é dirigido ao secretariado da UGT/Açores, acompanhado de um exemplar dos estatutos publicados, informação sobre a composição dos seus órgãos, o respectivo número de filiados residentes na Região Autónoma dos Açores e demais documentação exigida pelas normas internas que regulem o processo de filiação na UGT/Açores.

2 — A decisão de aceitar o pedido de filiação compete ao secretariado da UGT/Açores, devendo a decisão ser ratificada pelo conselho geral.

3 — O pedido de filiação implica para a associação sindical e para o trabalhador em nome individual a aceitação expressa e sem reservas dos princípios do sindicalismo democrático e dos presentes estatutos.

4 — Aceite a filiação, a associação sindical assume a qualidade de filiada, com todos os direitos e deveres inerentes.

5 — Em caso de recusa do pedido de filiação, o secretariado informará a associação sindical dos motivos que fundamentam a deliberação.

6 — Da deliberação referida cabe recurso fundamentado para o conselho geral, a interpor no prazo de 15 dias a contar do conhecimento daquela deliberação.

7 — Constituirão em especial motivos de recusa de pedido de filiação ou de cancelamento da inscrição a filiação noutra confederação sindical ou a filiação em qualquer organização cujos princípios e prática sejam incompatíveis com os da UGT/Açores e da UGT — União Geral de Trabalhadores.

Artigo 10.º

Filiação individual

1 — Poderão filiar-se na UGT/Açores trabalhadores que exerçam a sua actividade na respectiva área, desde que na mesma não exista, no seu sector profissional ou profissão, nenhuma associação sindical filiada que exerça aí actividade sindical.

2 — A decisão de aceitar o pedido de filiação individual compete ao secretariado, nos termos das orientações gerais do conselho geral ou do congresso.

3 — Constituirá motivo de recusa de inscrição de trabalhadores em nome individual a não oferta de garantias de respeito e observância pelos princípios consignados nos presentes estatutos, desde que devidamente fundamentada, bem como a possibilidade de inscrição em associação sindical filiada na UGT — União Geral de Trabalhadores.

4 — O secretariado promoverá soluções definitivas de integração desses trabalhadores em associações sindicais filiadas.

Artigo 11.º

Direitos dos filiados

São direitos dos filiados:

a) Eleger e ser eleito para os órgãos da UGT/Açores, nos termos dos presentes estatutos e do regulamento eleitoral;

b) Participar em todas as actividades da UGT/Açores, segundo os princípios e normas destes estatutos e dos regulamentos da UGT/Açores;

c) Beneficiar de todos os serviços organizados pela UGT/Açores na defesa dos seus interesses;

d) Requerer o apoio da UGT/Açores para a resolução dos conflitos em que se encontrem envolvidos.

Artigo 12.º

Deveres dos filiados

1 — São, em geral, deveres dos filiados:

a) Cumprir os estatutos e os regulamentos da UGT/Açores;

b) Cumprir e fazer cumprir as deliberações do congresso e dos demais órgãos estatutários da UGT/Açores;

c) Participar nas actividades sindicais promovidas pela UGT/Açores;

d) Divulgar e fortalecer pela sua acção os princípios do sindicalismo democrático;

e) Pagar mensalmente a quota à UGT/Açores, sem prejuízo do disposto no n.º 4;

f) Informar, em tempo oportuno, a UGT/Açores sobre os conflitos laborais em que participem, e sobre os processos negociais em que estejam envolvidos.

2 — O atraso no pagamento da quotização, sem motivo justificado ou não aceite pela UGT/Açores, pode determinar a suspensão do filiado, a partir do terceiro mês em que se verificou o referido atraso, sem prejuízo da aplicação do disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 13.º

3 — Cabe ao secretariado decidir da suspensão referida no número anterior.

4 — As associações sindicais filiadas directamente na UGT — União Geral de Trabalhadores estão dispensadas do pagamento da quotização.

5 — A UGT — União Geral de Trabalhadores transferirá para a UGT/Açores o correspondente a 10 % da quotização recebida das associações sindicais filiadas, relativa aos trabalhadores abrangidos pela UGT/Açores.

Artigo 13.º

Perda da qualidade de filiado

1 — Perdem a qualidade de filiado as associações sindicais ou os trabalhadores em nome individual que:

- a) Enviem comunicação escrita exprimindo a vontade de se desvincular da UGT/Açores, com a antecedência mínima de 30 dias, cumpridos, sempre que necessário, os respectivos requisitos estatutários;
- b) Deixem de pagar a quota por período superior a nove meses e que, depois de avisados por escrito, não efectuem o pagamento no prazo de 30 dias a contar da recepção do aviso;
- c) Tenham sido punidos com pena de expulsão.

2 — A decisão de perda da qualidade de filiado, com fundamento no consagrado na alínea b) do n.º 1, compete ao secretariado, cabendo desta decisão recurso, com efeito não suspensivo, para o conselho geral.

3 — A decisão de expulsão constante na alínea c) do n.º 1 é da exclusiva competência do conselho geral, sob proposta do secretariado.

4 — As decisões referidas nos n.ºs 2 e 3 são notificadas às associações sindicais filiadas ou aos trabalhadores em nome individual mediante carta registada com aviso de recepção no prazo de 15 dias após a respectiva deliberação.

Artigo 14.º

Readmissão e levantamento da suspensão

1 — Os filiados podem ser readmitidos nas mesmas condições previstas para a admissão, salvo no caso de expulsão, em que o pedido terá de ser apreciado e votado favoravelmente pelo conselho geral, sob proposta do secretariado.

2 — A suspensão referida no n.º 2 do artigo 12.º dos presentes Estatutos cessa com o pagamento das quotizações em dívida, depois de sobre ela se ter pronunciado o secretariado.

CAPÍTULO IV

Da organização da UGT/Açores

Artigo 15.º

Enumeração dos órgãos

São órgãos da UGT/Açores:

- a) O congresso;
- b) O conselho geral;
- c) O secretariado;
- d) A mesa do congresso e do conselho geral;
- e) O conselho fiscalizador de contas.

SECÇÃO I

Do congresso

Artigo 16.º

Composição do congresso

1 — O congresso é o órgão máximo da UGT/Açores.

2 — O congresso é constituído:

- a) Pelos delegados eleitos pelas associações sindicais filiadas;
- b) Pelos delegados designados pelo órgão executivo de cada uma das associações sindicais filiadas em função do número de filiados;
- c) Pelos delegados eleitos por sufrágio universal, directo e secreto, em representação dos trabalhadores filiados em nome individual, em reunião convocada pelo secretariado com pelo menos 15 dias de antecedência;
- d) Pelos membros do secretariado;
- e) Pelos membros da mesa do congresso e do conselho geral.

3 — O número de delegados a eleger, a designar e por inerência é no mínimo de 60 e no máximo de 120.

4 — O número de delegados por inerência não poderá ser superior a um terço do total dos delegados.

5 — As formas de eleição e o número de delegados a eleger ao congresso serão determinados em conformidade com o disposto no regulamento eleitoral, atendendo às disposições estatutárias das associações sindicais filiadas.

6 — O número de delegados eleitos será fixado em função dos trabalhadores filiados em cada uma das associações filiadas na UGT/Açores e da quotização, podendo ser fixado um mínimo no regulamento eleitoral para ter direito a eleger um delegado.

7 — O número de delegados designados pelo órgão executivo de cada uma das associações sindicais filiadas será de 1 delegado por cada 350 filiados ou fracção, podendo ser fixado um número mínimo de filiados no regulamento eleitoral para ter direito a designar um delegado.

8 — Compete ao conselho geral a aprovação do regulamento eleitoral, sob proposta do secretariado, do qual constarão as normas relativas à capacidade eleitoral, ao recenseamento, ao sistema eleitoral e à eleição, bem como aos respectivos requisitos de competência, de forma e de processo.

9 — O secretariado da UGT/Açores poderá exigir as provas que considerar necessárias à confirmação do número de associados de cada associação sindical filiada.

Artigo 17.º

Competência do congresso

1 — São da competência exclusiva do congresso as seguintes matérias:

- a) Aprovação do relatório de actividades do secretariado e do programa de acção;
- b) Eleição da mesa do congresso e do conselho geral, do secretariado e do conselho fiscalizador de contas;
- c) Destituição de qualquer dos órgãos e eleição dos órgãos destituídos, com excepção, quanto a estes, do conselho geral;
- d) Revisão dos estatutos, no respeito pelos estatutos da UGT — União Geral de Trabalhadores;
- e) Aprovação do regimento do congresso;
- f) Fixação das quotizações sindicais;
- g) Decisão sobre casos de força maior que afectem gravemente a vida sindical;

h) Dissolução da UGT/Açores e liquidação dos seus bens patrimoniais, conforme o disposto no n.º 2 do artigo 55.º

2 — O congresso pode, no que se refere às matérias das alíneas *a)*, *d)*, *f)* e *g)* do n.º 1, delegar no conselho geral a ultimização das deliberações que sobre elas tenha adoptado.

Artigo 18.º

Organização do congresso

1 — A organização do congresso será confiada a uma comissão organizadora eleita pelo conselho geral, sob proposta do secretariado, presidida pelo presidente da mesa do congresso da UGT/Açores, e nela serão delegados todos os poderes necessários.

2 — As propostas de alteração dos estatutos da UGT/Açores, bem como os documentos base sobre qualquer outro ponto da ordem de trabalhos, deverão ser entregues à comissão organizadora do congresso com a antecedência mínima de 30 ou 10 dias conforme se trate de reunião ordinária ou extraordinária, respectivamente, e distribuídos às associações sindicais e aos representantes eleitos dos trabalhadores filiados com uma antecedência mínima de 20 ou de 5 dias, respectivamente, sem prejuízo do disposto no artigo 54.º

3 — As propostas e os documentos base referidos no n.º 2 só poderão ser subscritos pelo secretariado nacional da UGT, pelo secretariado da UGT/Açores, por um mínimo de 10 delegados ao congresso, já eleitos, designados ou por inerência, por um mínimo de 5 associações sindicais ou, ainda, por associações sindicais e ou representantes eleitos dos trabalhadores em nome individual que representem, pelo menos, 10 % dos delegados ao congresso.

Artigo 19.º

Reunião do congresso

1 — O congresso reúne ordinariamente de quatro em quatro anos, mediante convocação do presidente da mesa do congresso da UGT/Açores, por sua iniciativa ou por deliberação do conselho geral, que fixará, por proposta do secretariado, a data e a localidade do seu funcionamento e a respectiva ordem de trabalhos.

2 — O congresso reúne extraordinariamente mediante convocação do presidente da mesa do congresso da UGT/Açores, por sua iniciativa ou por deliberação fundamentada do conselho geral ou ainda a requerimento fundamentado de um mínimo de 20 % das associações sindicais filiadas e dos representantes dos trabalhadores em nome individual, desde que representem mais de 20 % dos trabalhadores com capacidade eleitoral, devendo do requerimento constar a ordem de trabalhos proposta.

3 — A convocatória será assinada pelo presidente da mesa do congresso da UGT/Açores com respeito pelo disposto no n.º 5, no prazo máximo de 15 dias após a deliberação do conselho geral ou da recepção do requerimento a que se refere o número anterior.

4 — A convocatória do congresso, que conterá a ordem de trabalhos, dias, horas e local de funcionamento, deverá ser enviada a cada uma das associações sindicais filiadas e divulgada em, pelo menos, um jornal de circulação no âmbito geográfico da União.

5 — O congresso será convocado com a antecedência mínima de 60 ou 30 dias, consoante se trate de uma reunião ordinária ou extraordinária.

Artigo 20.º

Funcionamento do congresso e mandatos

1 — O congresso só poderá iniciar-se e deliberar validamente desde que estejam presentes, pelo menos, metade e mais um do total dos delegados por inerência e dos delegados devidamente eleitos e designados que tiverem sido comunicados à comissão organizadora do congresso.

2 — O mandato dos delegados eleitos nos termos das alíneas *a)* e *b)* do n.º 2 do artigo 16.º mantém-se até à eleição dos novos delegados ao congresso ordinário seguinte, salvo se os mesmos tiverem entretanto perdido a sua capacidade eleitoral na associação sindical filiada, pela qual haviam sido eleitos, caso em que, não existindo suplentes, esta poderá proceder a nova eleição, notificando fundamentadamente, e em prazo útil, o presidente da mesa do congresso da UGT/Açores.

3 — O n.º 2 aplica-se também aos delegados eleitos nos termos da alínea *d)* do n.º 2 do artigo 16.º, esgotada a lista dos respectivos suplentes, caso em que o secretariado convocará nova reunião para eleição do ou dos delegados, em função do número de filiados à data desta reunião.

Artigo 21.º

Mesa do congresso

1 — A mesa do congresso é constituída por cinco membros efectivos e três suplentes, eleitos individualmente, sendo um presidente, dois vice-presidentes e dois secretários.

2 — Os vice-presidentes coadjuvarão e substituirão o presidente nas suas ausências e impedimentos.

3 — No caso de demissão ou perda de quórum, será eleita nova mesa do congresso, com idêntica composição, através de listas completas e nominativas, por escrutínio secreto e sufrágio de maioria simples, mediante proposta do secretariado ou de um mínimo de 10 % dos delegados.

Artigo 22.º

Regimento do congresso

1 — O conselho geral aprovará, sob proposta do secretariado, o regimento, que regulará a disciplina do funcionamento do congresso e os poderes, atribuições e deveres dos respectivos membros e comissões.

2 — O congresso ratificará o regimento aprovado em conselho geral, carecendo qualquer alteração da aprovação por maioria de dois terços dos delegados presentes.

Artigo 23.º

Tomada de posse

1 — O presidente da mesa do congresso dará posse ao presidente da mesa eleito e, seguidamente, este dará posse aos restantes membros da mesa e aos restantes órgãos eleitos.

2 — O presidente da mesa convocará a primeira reunião do conselho geral, no prazo de 90 dias, e nela dará posse aos respectivos membros.

SECÇÃO II
Do conselho geral

Artigo 24.º

Composição do conselho geral

1 — O conselho geral é o órgão máximo entre congressos, perante o qual respondem os restantes órgãos da UGT/Açores.

2 — O conselho geral é constituído por membros por inerência e por membros designados e eleitos, num total não inferior a 20, nem superior a 40, não se aplicando o limite superior aos delegados eleitos e designados nos termos do n.º 10 deste artigo e do n.º 3 do artigo 20.º

3 — É membro inerente a mesa do congresso e do conselho geral.

4 — Os membros do secretariado têm o direito de participação nas reuniões do conselho geral, sem direito a voto.

5 — O número de membros designados e eleitos pelas associações sindicais será fixado pelo congresso em função do número de delegados presentes no congresso e nos termos dos números seguintes.

6 — Cada associação sindical filiada tem direito a designar pelo menos um membro para o conselho geral, desde que tenha em funcionamento uma ou mais delegações na Região Autónoma dos Açores ou tenha um número mínimo de delegado(s) ao congresso fixados em resolução aprovada pelo congresso e, em simultâneo, tenham um o número mínimo de filiados fixados na mesma resolução.

7 — O conjunto das associações sindicais filiadas que não cumpram os requisitos do número anterior, têm direito a eleger, em conjunto, o número de membros que for fixado pelo congresso, em função do número de associações sindicais envolvidas e do número de delegados que teriam direito a indicar para o congresso, em reunião expressamente convocada pelo secretariado para o efeito, com pelo menos 15 dias de antecedência, sendo a representatividade de cada associação sindical na reunião medida pelo número de delegados atrás referido ou de um para as associações sindicais que no congresso fundador expressamente aderiram à União.

8 — Os trabalhadores filiados em nome individual têm direito a eleger, em assembleia geral eleitoral convocada pelo secretariado com pelo menos 15 dias de antecedência, o número de membros do conselho geral que for fixado pelo congresso, em função do número total de filiados individuais.

9 — No caso do disposto nos n.ºs 6 e 7, os membros são eleitos em lista, com um número de suplentes não inferior a um e não superior ao número de efectivos, por aplicação do método de Hondt, sendo a lista referida no n.º 6 integrada obrigatoriamente por associações sindicais diferentes.

10 — No caso de associações sindicais filiadas após o congresso, contará o número de associados considerados no acto de adesão e no respeito pelo disposto pelo regulamento eleitoral referido no n.º 5 do artigo 16.º dos estatutos.

11 — Os trabalhadores directamente filiados após o congresso fundador têm o direito a eleger pelo menos um delegado, em reunião expressamente convocada para o

efeito pelo secretariado, nos termos fixados para o efeito, após um ano da data de realização do mesmo congresso.

12 — A qualidade de membro do conselho geral só se considera adquirida após ter sido recebida e aceite pelo presidente da mesa a comunicação de cada associação sindical filiada ou das eleições realizadas nos termos dos n.ºs 6 e 7.

Artigo 25.º

Competência do conselho geral

Compete ao conselho geral:

a) Aprovar o orçamento anual e o relatório e as contas do exercício;

b) Autorizar a realização de despesas não previstas no orçamento anual;

c) Decidir dos recursos interpostos de decisões de quaisquer órgãos estatutários e arbitrar os conflitos que eventualmente surjam entre aqueles órgãos;

d) Realizar inquéritos e proceder à instrução de processos disciplinares ou outros, a pedido de qualquer dos demais órgãos;

e) Determinar a menção em acta, suspensão ou expulsão de algum associado ou membro dos órgãos da UGT/Açores, bem como, nos termos do artigo 14.º, readmitir o associado que haja sido punido com pena de expulsão;

f) Nomear um secretariado provisório da UGT/Açores no caso de falta de quórum do secretariado, até à realização de novas eleições em congresso;

g) Velar pelo cumprimento das decisões do congresso da UGT/Açores;

h) Velar pelo cumprimento da estratégia político-sindical definida pela UGT — União Geral de Trabalhadores;

i) Deliberar sobre qualquer das atribuições estatutárias ou sobre quaisquer matérias que não sejam da exclusiva competência da UGT — União Geral de Trabalhadores, do congresso ou de outro órgão estatutário;

j) Aprovar o regulamento eleitoral do congresso;

k) Ratificar os pedidos de filiação na UGT/Açores aceites pelo secretariado.

Artigo 26.º

Reunião do conselho geral

1 — O conselho geral reúne ordinariamente uma vez por semestre, a convocação do presidente, por sua iniciativa ou a requerimento do secretariado.

2 — O conselho geral reúne extraordinariamente mediante convocação do presidente, por sua iniciativa, a requerimento do secretariado, ou a requerimento fundamentado de 20 % dos seus membros.

3 — A convocação do conselho geral é feita por escrito, com menção da ordem de trabalhos, data, hora e local do seu funcionamento.

4 — O conselho geral será convocado com a antecedência mínima de 20 ou 8 dias, consoante se trate de reunião ordinária ou extraordinária.

5 — Tratando-se de reunião extraordinária por motivo de justificada urgência, poderá o conselho geral ser convocado com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

Artigo 27.º

Funcionamento do conselho geral

- 1 — A mesa do conselho geral é a mesa do congresso.
- 2 — O conselho geral só poderá deliberar validamente desde que estejam presentes a maioria dos seus membros e são tomadas por maioria simples dos presentes, salvo se estes Estatutos dispuserem de modo diferente, tendo o presidente voto de qualidade.

SECÇÃO III

Do secretariado

Artigo 28.º

Eleição e composição do secretariado

- 1 — O secretariado é o órgão executivo da UGT/Açores e é composto por sete membros efectivos e três suplentes, eleitos em congresso.
- 2 — O secretariado é eleito pelo congresso, por voto secreto, de entre listas completas concorrentes, considerando-se eleita a lista que obtiver a maioria absoluta dos votos expressos.
- 3 — Se nenhuma lista obtiver aquela maioria, realizar-se-á segundo escrutínio, a que concorrerão as duas listas mais votadas, considerando-se eleita a que obtiver maior número de votos.
- 4 — O presidente da UGT/Açores é o primeiro da lista eleita.
- 5 — O secretariado poderá eleger, de entre os seus membros, dois vice-presidentes.
- 6 — Os membros que integram a lista poderão ser individuais ou associações sindicais filiadas diferentes, sendo neste caso obrigatoriamente indicados os respectivos representantes.
- 7 — O presidente é obrigatoriamente indicado individualmente.
- 8 — As associações sindicais eleitas poderão substituir a qualquer momento os seus representantes.
- 9 — As associações sindicais efectivas perderão essa qualidade se o seu representante faltar a três reuniões consecutivas ou a cinco interpoladas e não for, de imediato, substituído.

Artigo 29.º

Reunião do secretariado

- 1 — O secretariado reúne ordinariamente uma vez por mês, a convocação do presidente.
- 2 — O secretariado reúne extraordinariamente mediante convocação do presidente, por sua iniciativa ou a requerimento fundamentado de três dos seus membros.
- 3 — A convocação do secretariado é feita por escrito, com menção da ordem de trabalhos, data, hora e local do seu funcionamento.
- 4 — O secretariado será convocado com a antecedência mínima de oito dias.
- 5 — Tratando-se de reunião extraordinária por motivo de justificada urgência, poderá o secretariado ser convocado com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

Artigo 30.º

Funcionamento do secretariado

- 1 — As deliberações do secretariado só são válidas estando presentes metade e mais um dos seus membros e são tomadas por maioria simples dos presentes, tendo o presidente, em caso de empate, voto de qualidade.
- 2 — Os membros dos órgãos respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido.
- 3 — A UGT/Açores obriga-se mediante as assinaturas do presidente e de um dos vice-presidentes, podendo estes ser substituídos por um outro membro do secretariado por este expressamente designado.
- 4 — O presidente, para efeitos do disposto no número anterior, poderá ser substituído por um dos vice-presidentes, por si designado.
- 5 — Das decisões do secretariado, nos termos do n.º 1, cabe recurso para o conselho geral.
- 6 — O presidente da mesa tem o direito de participação, sem direito de voto, nas reuniões do secretariado e deve ser convidado para integrar as delegações mais importantes da UGT/Açores.

Artigo 31.º

Competência do secretariado

- 1 — Compete ao secretariado:
 - a) Propor e executar o programa de acção e o orçamento;
 - b) Informar-se junto das associações sindicais filiadas sobre os aspectos da sua actividade sindical;
 - c) Representar a UGT/Açores em juízo e fora dele;
 - d) Administrar os bens e serviços e gerir os fundos da UGT/Açores;
 - e) Definir e executar orientações para a actividade corrente da União;
 - f) Dirigir e coordenar toda a actividade sindical, em conformidade com a estratégia político-sindical definida pelo congresso, com as deliberações do conselho geral e com as resoluções e orientações emanadas dos órgãos da UGT — União Geral de Trabalhadores;
 - g) Realizar e fazer cumprir os princípios fundamentais e os fins sociais contidos nos estatutos;
 - h) Admitir ou recusar o pedido de filiação de qualquer associação sindical ou trabalhador em nome individual, nos termos dos estatutos;
 - i) Elaborar e apresentar ao conselho geral, até 30 de Abril, o relatório e contas do exercício anterior e, até 31 de Dezembro, o orçamento para o ano seguinte;
 - j) Apresentar à UGT — União Geral de Trabalhadores o relatório e contas do exercício anterior e o orçamento para o ano seguinte, no prazo de 30 dias após a respectiva aprovação pelos órgãos competentes;
 - k) Propor ao conselho geral a instauração dos processos da competência deste;
 - l) Zelar pelo bom nome da UGT/Açores e da UGT — União Geral de Trabalhadores;
 - m) Deliberar, em geral, sobre os aspectos da vida sindical que, em conformidade com os princípios sindicais democráticos, visem garantir os interesses e os direitos dos trabalhadores.

2 — Compete em especial ao secretariado arbitrar qualquer conflito entre as associações sindicais filiadas, nos termos do regulamento para tal elaborado, a aprovar em conselho geral.

SECÇÃO IV

Do conselho fiscalizador de contas

Artigo 32.º

Composição do conselho fiscalizador de contas

1 — O conselho fiscalizador de contas da UGT/Açores é composto por três membros efectivos e dois suplentes, eleitos individualmente, sendo seu presidente o primeiro elemento da lista mais votada.

2 — Na sua primeira reunião o conselho fiscalizador de contas elegerá de entre os seus membros um vice-presidente.

3 — O vice-presidente coadjuvará e substituirá o presidente nas suas ausências ou impedimentos.

Artigo 33.º

Competências do conselho fiscalizador de contas

Compete ao conselho fiscalizador de contas:

a) Examinar regularmente a contabilidade da UGT/Açores;

b) Elaborar semestralmente um parecer sobre a contabilidade da UGT/Açores, submetendo-o à deliberação do conselho geral;

c) Dar parecer, no prazo de 15 dias, sobre o projecto de proposta do relatório e contas anual apresentado pelo secretariado, a submeter posteriormente ao conselho geral;

d) Pedir e examinar, sempre que o entender necessário, toda a documentação relacionada com o exercício da sua actividade;

e) Garantir a existência e manutenção de uma correcta e clara escrita contabilística da UGT/Açores;

f) Participar, sem direito de voto, no congresso.

Artigo 34.º

Modo de eleição do conselho fiscalizador de contas

O conselho fiscalizador de contas é eleito pelo congresso, de entre listas completas nominativas concorrentes, por voto secreto, segundo o princípio da representação proporcional, pelo método de Hondt.

Artigo 35.º

Reunião e funcionamento do conselho fiscalizador de contas

1 — O conselho fiscalizador de contas reúne, ordinariamente, a convocação do seu presidente para desempenho das atribuições previstas no artigo 33.º e pelo menos semestralmente, e, extraordinariamente, a solicitação do conselho geral, do secretariado ou da maioria dos seus membros.

2 — As deliberações do conselho fiscalizador de contas só são válidas estando presentes metade e mais um dos seus membros e são tomadas por maioria simples dos presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

SECÇÃO V

Das disposições comuns

Artigo 36.º

Elegibilidade

Só poderão ser eleitos para os órgãos, incluindo o congresso, as associações sindicais filiadas ou os respectivos filiados, no pleno uso dos seus direitos e que exerçam a sua actividade na área da UGT/Açores, bem como os filiados individuais, com a quotização em dia.

Artigo 37.º

Igualdade de género

Nos órgãos e estruturas de decisão da UGT/Açores, a representação dos homens e das mulheres deve fazer-se de uma forma equilibrada, sem qualquer discriminação.

Artigo 38.º

Mandatos

1 — A duração dos mandatos será de quatro anos.

2 — O presidente não pode ser eleito para o respectivo cargo mais de duas vezes consecutivas.

3 — O congresso poderá autorizar, por maioria de dois terços, mais um mandato.

Artigo 39.º

Suspensão e renúncia do mandato

1 — Os membros dos órgãos da UGT/Açores podem suspender, justificadamente, o seu mandato por um máximo de seis meses.

2 — A suspensão do mandato do titular de qualquer órgão da UGT/Açores, deve ser requerida, fundamentadamente, para o presidente do respectivo órgão, e só produz efeitos após ter sido por este deferida, com a indicação expressa dos limites temporários do período de suspensão autorizada.

3 — No caso de se tratar de um pedido de suspensão do presidente de um órgão da UGT/Açores o requerimento fundamentado será apresentado ao conselho geral, que decidirá.

4 — Em caso de renúncia, esta só produzirá efeitos após o pedido, devidamente fundamentado, ter sido apresentado nos termos dos números anteriores, ou ao presidente do órgão respectivo ou ao presidente da UGT/Açores, competindo ao órgão ao qual pertence o titular do mandato propor ao conselho geral a substituição, de entre os restantes membros da lista, através da qual foram eleitos e, sempre que possível, designando um elemento da mesma associação sindical.

5 — Em caso de suspensão ou renúncia do presidente da UGT/Açores, o conselho geral decidirá na sua primeira reunião quem o substituirá em termos provisórios ou definitivos.

Artigo 40.º

Incompatibilidades

1 — Os membros do conselho fiscalizador de contas não poderão integrar nenhum outro órgão da UGT/Açores.

2 — Não podem ainda exercer cargos sindicais ou de sua representação os membros que exerçam funções incompatíveis com a autonomia da UGT/Açores.

3 — Cabe ao conselho geral, sob proposta do secretariado, decidir acerca das incompatibilidades para o exercício de actividade do titular de qualquer órgão da UGT/Açores.

Artigo 41.º

Direitos e deveres dos membros dos órgãos da UGT/Açores

1 — São direitos dos membros dos órgãos da UGT/Açores:

a) Participar e ser informados de todas as actividades da sua área de competência;

b) Ser reembolsados de qualquer prejuízo material que lhes advinha do exercício dos seus cargos, desde que devidamente provado e previamente autorizado.

2 — São deveres dos membros dos órgãos da UGT/Açores:

a) Observar e fazer cumprir os estatutos e regulamentos da UGT/Açores, bem como as orientações e resoluções dos órgãos da UGT — União Geral de Trabalhadores;

b) Responder solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido;

c) Exercer com zelo, assiduidade e dedicação os cargos para que foram eleitos.

Artigo 42.º

Perda de mandato

1 — Perdem o mandato no órgão da UGT/Açores para o qual tenham sido eleitos, os membros que:

a) Venham a ser declarados abrangidos por alguma situação de incompatibilidades, nos termos do artigo 40.º destes Estatutos;

b) Não tomem posse do cargo para que foram eleitos ou faltem, reiteradamente, às sessões do respectivo órgão;

c) Tenham sido sancionados com uma das penas disciplinares das alíneas b), c) ou d) do n.º 1 do artigo 49.º

2 — Para efeitos do disposto na alínea b) do número anterior, o conselho geral, sob proposta do secretariado, aprovará um regulamento de funcionamento dos órgãos da UGT/Açores.

3 — Compete ao conselho geral decidir e declarar a perda do mandato de qualquer titular de um órgão da UGT/Açores.

Artigo 43.º

Reserva de competência

São nulos e de nenhum efeito os actos praticados por qualquer órgão estatutário que sejam da competência de outro órgão, salvo por delegação ou ratificação deste.

Artigo 44.º

Actas

Das reuniões dos órgãos serão elaboradas as respectivas actas.

CAPÍTULO V

Do regime patrimonial

Artigo 45.º

Princípios gerais

1 — A UGT/Açores possuirá contabilidade própria, devendo, por isso, o secretariado criar os livros adequados justificativos das receitas e despesas e o inventário dos seus bens patrimoniais.

2 — Qualquer associação filiada tem o direito de requerer ao secretariado os esclarecimentos respeitantes à contabilidade, no relativo à mesma associação.

3 — Sem prejuízo dos actos de fiscalização atribuídos ao conselho fiscalizador de contas, o conselho geral poderá requerer uma peritagem às contas por entidade estranha à UGT/Açores.

4 — O conselho fiscalizador de contas da UGT — União Geral de Trabalhadores tem o direito de realizar actos de fiscalização relativamente às contas da UGT/Açores.

Artigo 46.º

Receitas

1 — Constituem receitas da UGT/Açores:

a) As verbas atribuídas pela UGT — União Geral de Trabalhadores, nos termos dos seus Estatutos;

b) As provenientes das quotizações;

c) As provenientes das iniciativas organizadas pela UGT/Açores para o efeito;

d) As provenientes de doações ou legados.

2 — Serão recusadas quaisquer atribuições, subsídios ou apoios financeiros feitos voluntariamente por entidade alheia à UGT — União Geral de Trabalhadores e à UGT/Açores, sempre que deles resulte o desígnio de subordiná-la ou por qualquer forma interferir no seu funcionamento.

Artigo 47.º

Aplicação das receitas

1 — As receitas são obrigatoriamente aplicadas na realização dos fins estatutários e no pagamento das despesas e encargos resultantes da actividade da UGT/Açores.

2 — São nulos e de nenhum efeito os actos praticados por algum dos órgãos estatutários ou seus membros que afectem os fundos sociais ou os bens patrimoniais da UGT/Açores a fins estranhos aos das suas atribuições.

CAPÍTULO VI

Do regime disciplinar

Artigo 48.º

Poder disciplinar

O poder disciplinar reside no conselho geral, que é o órgão competente para dirimir os conflitos entre os órgãos da UGT/Açores, aplicar as penas disciplinares aos membros dos órgãos da UGT/Açores e julgar, sob proposta do secretariado, as infracções por parte dos filiados aos estatutos, regulamentos e deliberações dos órgãos da UGT/Açores.

Artigo 49.º

Penas disciplinares

1 — Aos filiados e aos membros dos órgãos da UGT/Açores poderão ser aplicadas, consoante a gravidade da falta cometida, as seguintes penas disciplinares:

- a) Menção em acta;
- b) Suspensão até 180 dias;
- c) Demissão;
- d) Expulsão.

2 — Incorrem na pena de menção em acta os filiados ou membros dos órgãos da UGT/Açores que, injustificadamente, não cumpram algum dos deveres estabelecidos nos artigos 12.º e 41.º

3 — Incorrem na pena de suspensão os filiados ou os membros dos órgãos da UGT/Açores que reincidam na infracção prevista no número anterior.

4 — Incorrem na pena de expulsão ou demissão os filiados ou os membros dos órgãos da UGT/Açores que:

- a) Pratiquem a violação sistemática dos Estatutos e regulamentos da UGT/Açores;
- b) Não acatem as deliberações legítimas dos órgãos estatutários da UGT/Açores;
- c) Pratiquem actos contrários aos princípios do sindicalismo democrático contidos nos estatutos da UGT/Açores e nos estatutos e declaração de princípios da UGT — União Geral de Trabalhadores.

Artigo 50.º

Garantias de defesa

1 — Nenhuma pena será aplicada aos membros dos órgãos da UGT/Açores sem que seja instaurado o correspondente processo pelo secretariado.

2 — Instaurado o processo, será enviada ao arguido, por carta registada com aviso de recepção, nota de culpa discriminando os factos de que é acusado e indicando as normas violadas.

3 — O arguido poderá contestar por escrito a nota de culpa no prazo de 20 dias após a recepção da carta registada e requerer todas as diligências necessárias ao apuramento da verdade, bem como apresentar testemunhas no prazo de 10 dias.

4 — A falta de resposta no prazo indicado implica a presunção da verdade dos factos.

Artigo 51.º

Prescrição

A iniciativa do procedimento disciplinar prescreve no prazo de 90 dias após os factos serem conhecidos, salvo por factos que constituam, simultaneamente, ilícito penal.

CAPÍTULO VII

Das disposições finais e transitórias

Artigo 52.º

Congresso fundador

1 — Participarão no congresso fundador da União as associações sindicais filiadas na UGT, no pleno gozo dos

seus direitos, com associados na Região Autónoma dos Açores.

2 — O secretariado nacional da UGT aprovará o regulamento eleitoral do congresso fundador e a proposta de regimento do congresso, sob propostas do secretariado executivo.

3 — O secretariado executivo da UGT nomeará uma comissão organizadora do congresso, constituída por cinco membros e definirá os respectivos poderes.

4 — Compete ao secretário-geral da UGT — União Geral de Trabalhadores a convocação do congresso fundador.

Artigo 53.º

Direitos dos membros dos órgãos da UGT — União Geral de Trabalhadores

1 — O secretário-geral da UGT — União Geral de Trabalhadores, ou quem o represente, tem direito de participação no congresso, conselho geral ou secretariado da UGT/Açores, sem direito de voto.

2 — O presidente da UGT — União Geral de Trabalhadores, ou quem o represente, tem direito de participação no congresso e no conselho geral da UGT/Açores, sem direito de voto.

3 — Os vice-presidentes, os secretários-gerais-adjuntos e os restantes membros do secretariado executivo da UGT — União Geral de Trabalhadores têm o direito de participação no congresso da UGT/Açores, sem direito de voto.

4 — O presidente do conselho fiscalizador de contas da UGT — União Geral de Trabalhadores, ou quem o substituir, tem o direito de participação nas reuniões do conselho fiscalizador de contas da UGT/Açores, sem direito de voto.

5 — Para efeitos do disposto nos números anteriores deverão ser enviadas aos membros as convocatórias das reuniões e cópia das actas, logo que aprovadas.

6 — O secretário-geral da UGT — União Geral de Trabalhadores, mediante prévia decisão do secretariado nacional da UGT — União Geral de Trabalhadores, poderá convocar qualquer reunião dos órgãos estatutários da UGT/Açores, se não estiverem a ser cumpridos os prazos estatutários de convocação.

Artigo 54.º

Alteração dos Estatutos

1 — Os estatutos só poderão ser alterados pelo congresso desde que esta matéria conste expressamente da ordem de trabalhos e as alterações tenham sido distribuídas às associações sindicais filiadas e aos representantes eleitos para o conselho geral dos trabalhadores filiados em nome individual com a antecedência mínima de 20 dias.

2 — As deliberações relativas à natureza e âmbito, princípios fundamentais, composição do congresso, enumeração dos órgãos e modo de eleição dos órgãos e dissolução da UGT/Açores são tomadas por decisão favorável de, pelo menos, dois terços dos delegados presentes e as relativas às restantes matérias dos estatutos são tomadas por decisão favorável da maioria absoluta dos delegados.

Artigo 55.º

Dissolução da UGT/Açores

1 — A dissolução da UGT/Açores, só poderá efectuar-se por deliberação do congresso convocado expressamente para o efeito, desde que aprovada por dois terços dos votos dos delegados.

2 — No caso de dissolução, o congresso definirá os precisos termos em que ela se processará e os bens da UGT/Açores, cumpridos os requisitos legais, reverterão para a UGT — União Geral de Trabalhadores.

Artigo 56.º

Casos omissos

Os casos omissos e as dúvidas de interpretação serão resolvidos pelo conselho geral.

Artigo 57.º

Entrada em vigor

Os presentes Estatutos entram em vigor imediatamente após a sua aprovação.

ANEXO

Regulamento de tendências

Artigo 1.º

Direito de organização

1 — Aos trabalhadores abrangidos, a qualquer título, no âmbito da UGT/Açores, é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindicais ou correntes de opinião e intervenção.

2 — O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical é da competência exclusiva do congresso.

Artigo 2.º

Conteúdo

As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada concepção política, social, filosófica ou ideológica e subordinadas aos princípios democráticos dos estatutos da UGT/Açores e dos estatutos e declaração de princípios da UGT — União Geral de Trabalhadores.

Artigo 3.º

Âmbito

Cada tendência é uma formação integrante da UGT/Açores, de acordo com o princípio da representatividade, sendo, por isso, os seus poderes e competências, exercidos para a realização dos fins estatutários desta.

Artigo 4.º

Constituição

1 — A constituição de cada tendência efectua-se mediante comunicação dirigida ao presidente do congresso, assinada pelos delegados ao congresso que a compõem, com indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem a representa.

2 — Só serão reconhecidas as tendências com pelo menos 5 % dos delegados ao congresso da UGT/Açores.

Artigo 5.º

Representatividade

1 — A representatividade das tendências é a que resulta da sua expressão eleitoral em congresso.

2 — O voto de cada trabalhador é livre, não estando sujeito à disciplina da tendência que o representa.

3 — Do mesmo modo, os trabalhadores que integrem os órgãos estatutários da UGT/Açores não estão subordinados à disciplina das tendências, agindo com total isenção.

Artigo 6.º

Associação

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário, no congresso ou fora dele.

Artigo 7.º

Direitos e deveres

1 — As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os trabalhadores.

2 — As tendências têm o direito:

a) A ser ouvidas pelo secretariado sobre as decisões mais importantes da UGT/Açores, em reuniões por este convocadas ou a solicitação dos órgãos da tendência;

b) A exprimir as suas posições nas reuniões do congresso, conselho geral e secretariado, através dos membros dos mesmos órgãos;

c) A propor listas para as eleições aos órgãos, nos termos fixados nestes estatutos ou nos estatutos das associações sindicais filiadas.

3 — Para realizar os fins da democracia sindical devem, nomeadamente, as tendências:

a) Apoiar as acções determinadas pelos órgãos estatutários da UGT/Açores;

b) Desenvolver, junto dos trabalhadores que representam, acções de formação político-sindical e de esclarecimento dos princípios do sindicalismo democrático;

c) Impedir a instrumentalização político-partidária dos sindicatos;

d) Evitar quaisquer actos que possam enfraquecer o movimento sindical.

Registados em 8 de Abril de 2010, ao abrigo da alínea a) do n.º 4 do artigo 447.º do Código do Trabalho, e do n.º 2 do artigo 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, sob o n.º 3, a fl. 15 do livro n.º 1.

FEPECI — Federação Portuguesa dos Profissionais da Educação, Ensino, Cultura e Investigação — Alteração.

Estatutos aprovados em assembleia federativa realizada em 27 de Maio de 2010.

CAPÍTULO I

Da denominação, âmbito, sede, sigla e símbolo

Artigo 1.º

Denominação e natureza

A Federação Portuguesa dos Profissionais da Educação, Ensino, Cultura e Investigação é uma associação sindical sem fins lucrativos constituída, por tempo indeterminado, por sindicatos de trabalhadores e por associações profissionais que exercem a sua actividade profissional no sector da educação, do ensino, da cultura, da investigação e da formação profissional, que nela livremente se filiem.

Artigo 2.º

Âmbito

A Federação tem como âmbito geográfico o território do Estado Português e das comunidades portuguesas espalhadas pelo mundo onde trabalham profissionais dos sectores referidos no artigo anterior.

Artigo 3.º

Sigla e símbolo

1 — A Federação Portuguesa dos Profissionais da Educação, Ensino, Cultura e Investigação designa-se abreviadamente por FEPECI.

2 — A FEPECI terá símbolo e bandeira identificativos, que serão utilizados em todas as formas de representatividade, a serem aprovados pela assembleia federativa, sob proposta da direcção executiva.

3 — Quaisquer alterações ao símbolo e à bandeira são da competência da assembleia federativa.

Artigo 4.º

Sede

A sede social da FEPECI é em Lisboa.

CAPÍTULO II

Dos princípios fundamentais e fins

Artigo 5.º

Autonomia

A FEPECI é uma organização autónoma e independente do patronato, do Estado, das confissões religiosas e dos partidos ou de outras associações de natureza política.

Artigo 6.º

Sindicalismo democrático

A FEPECI rege-se pelos princípios do sindicalismo democrático, baseado na eleição periódica e por escrutínio secreto dos órgãos estatutários, ficando assegurado aos sindicatos filiados, sem prejuízo pelo respeito pelas deliberações democraticamente tomadas, o direito de participação livre e activa, à expressão e defesa de ideais e opiniões próprias.

Artigo 7.º

Unidade sindical

A FEPECI defende a emancipação de todo o movimento sindical como condição e garantia dos direitos e interesses dos trabalhadores, opondo-se a todas as acções que possam conduzir à sua discriminação.

Artigo 8.º

Solidariedade sindical

1 — A FEPECI lutará ao lado de todas as organizações democráticas representativas dos trabalhadores, nacionais ou estrangeiras, pela sua emancipação e pela superação de todas as formas de injustiça existentes na sociedade, através de um movimento sindical forte, livre e independente.

2 — Os sindicatos ou as associações profissionais filiados na FEPECI reconhecem e praticam o princípio da solidariedade sindical, tanto no aspecto moral como material, apoiando-se e garantindo mutuamente os meios necessários ao bom termo das acções em que se empenhem na defesa dos seus associados.

3 — Para a realização dos seus fins sociais e estatutários poderá a FEPECI estabelecer relações, filiar-se ou associar-se com quaisquer organizações sindicais democráticas, nacionais ou estrangeiras, na base do apoio mútuo, de absoluta igualdade e de não interferência nos assuntos internos de cada uma, por deliberação da assembleia federativa.

4 — A FEPECI defende o direito de participação em todos os organismos de concertação social e instâncias de consulta dos órgãos do Estado.

Artigo 9.º

Direito de tendência

1 — É garantido a todos os trabalhadores representados pela FEPECI o direito de se organizarem em tendências, nos termos previstos pelos presentes estatutos e pelos das respectivas associações sindicais.

2 — As tendências existentes na FEPECI exprimem correntes de opinião político-sindical no quadro da unidade democrática consubstanciada pela FEPECI.

3 — O reconhecimento e a regulamentação das tendências da FEPECI são aprovados em assembleia federativa.

4 — A regulamentação referida no número anterior constitui anexo a estes estatutos, deles sendo parte integrante.

Artigo 10.º

Fins

A FEPECI tem como fins:

- a) A defesa das liberdades individuais e colectivas e os interesses e os direitos dos trabalhadores;
- b) O apoio e a intervenção na defesa dos direitos dos seus associados, coordenando as suas reivindicações;
- c) A defesa e a concretização da livre negociação colectiva, segundo os princípios da boa fé negocial e do respeito mútuo;
- d) A luta pelo trabalho digno;
- e) A luta pelo direito ao trabalho e pela sua segurança;
- f) A defesa das condições de vida dos trabalhadores, visando a melhoria da qualidade de vida e o pleno emprego;

g) A promoção do combate às desigualdades salariais baseadas em qualquer factor de discriminação, nomeadamente raça, género ou religião;

h) A defesa e a dinamização do princípio de que a representação dos homens e das mulheres nos órgãos ou estruturas de decisão deve ser equilibrado a fim de se atingir uma verdadeira parceria entre os dois sexos;

i) Promoção da formação cultural, profissional e sindical dos representados pelos sindicatos e associações profissionais filiados;

j) A participação na elaboração de legislação laboral tomando assento nos organismos de gestão ou de intervenção participada pelos trabalhadores, nos termos estabelecidos por lei, e exigir dos poderes públicos o cumprimento de todas as normas ou a adopção de todas as medidas que lhes digam respeito, nomeadamente as convenções e recomendações da Organização Internacional de Trabalho — OIT.

CAPÍTULO III

Dos objectivos

Artigo 11.º

Objectivos

A FEPECI tem por objectivos a convergência de actuação dos sindicatos e associações profissionais filiados, sem fins lucrativos, dos profissionais da educação, ensino, cultura, investigação e formação profissional e visa essencialmente:

a) Defender, pelos meios legais, os direitos, deveres e expectativas dos profissionais da educação, ensino, cultura, da investigação e da formação profissional;

b) Coordenar a unidade de acção dos sindicatos e associações profissionais que integram a FEPECI;

c) Promover as iniciativas julgadas necessárias e convenientes para a melhoria das condições de trabalho e formação profissional, bem como da situação social e cultural dos profissionais da educação, ensino, cultura e investigação;

d) Promover as acções de cooperação e solidariedade nacional e internacional com todas as organizações de princípios democráticos que representem os interesses e as expectativas dos profissionais da educação, ensino, cultura e investigação, tendo por meta o progresso social e a melhoria das condições de trabalho;

e) Defender os princípios básicos dos direitos do homem e do cidadão, bem como das suas organizações representativas;

f) Defender, em todas as instâncias de consulta dos órgãos do Estado ou de concertação social, os objectivos e princípios fundamentais dos seus associados;

g) Associar-se ou cooperar com organizações cuja actividade seja do interesse dos filiados.

CAPÍTULO IV

Das competências

Artigo 12.º

Competências

À FEPECI compete, nomeadamente:

1) Coordenar, dirigir e dinamizar a actividade sindical ao nível dos sectores que representa, assegurando uma estreita colaboração entre os filiados;

2) Negociar com o Governo e com quaisquer entidades públicas ou privadas todas as questões de preocupação conjunta dos sindicatos e associações profissionais filiados na FEPECI;

3) Negociar e celebrar convenções colectivas de trabalho em nome dos sindicatos e associações profissionais filiados na FEPECI;

4) Negociar e celebrar acordos e protocolos com entidades públicas ou privadas que possibilitem o acesso a bens e serviços fornecidos por essas entidades em condições especiais;

5) Representar os sindicatos e associações profissionais filiados na definição das opções do Plano e do Orçamento do Estado destinadas aos sectores da educação, ensino, cultura, investigação, formação profissional e assistência social;

6) Negociar, no âmbito dos órgãos de concertação social, os montantes a incluir no Orçamento do Estado destinados à recuperação salarial anual face à inflação, garantindo a estabilidade do poder de compra dos profissionais da educação, ensino, cultura, investigação e formação profissional;

7) Pronunciar-se, junto dos órgãos do poder central, regional e autárquico, acerca das questões relativas à melhoria da situação laboral, sócio-profissional e cultural dos filiados;

8) Fiscalizar a aplicação das normas legislativas, da regulamentação do trabalho e demais legislação laboral;

9) Propor a alteração ou a revogação da legislação cujo conteúdo e normas de aplicação sejam contrárias aos direitos, deveres e interesses dos profissionais da educação, ensino, cultura, investigação e formação profissional;

10) Participar nos conselhos de âmbito consultivo que definam as grandes orientações e opções da política educativa, científica, cultural e social;

11) Definir as formas e processos de cooperação e solidariedade nacional e internacional.

Artigo 13.º

Competências estatutárias dos filiados

1 — Os sindicatos e associações profissionais que se integram na FEPECI mantêm as suas competências estatutárias que digam respeito aos profissionais da educação, ensino, cultura, investigação e formação profissional que representam, salvo delegação expressa na FEPECI.

2 — Em situações específicas, as competências da FEPECI podem ser delegadas pela assembleia federativa em um ou vários dos sindicatos ou associações profissionais que a compõem.

CAPÍTULO V

Dos membros da FEPECI

Artigo 14.º

Filiação

Podem ser membros de pleno direito da FEPECI os sindicatos e as associações profissionais da educação, ensino, cultura, investigação e formação profissional que se identifiquem com os princípios, objectivos e estrutura orgânica da FEPECI.

Artigo 15.º

Pedido de filiação

1 — A adesão dos sindicatos ou das associações profissionais far-se-á a seu pedido.

2 — O pedido de filiação será dirigido ao presidente da direcção executiva da FEPECI e deverá, obrigatoriamente, ser acompanhado dos seguintes elementos:

- a) Declaração de adesão, de acordo com as disposições estatutárias do respectivo sindicato;
- b) Exemplar dos estatutos do sindicato;
- c) Declaração formal de que está de acordo com os objectivos e princípios fundamentais da FEPECI.

Artigo 16.º

Aceitação ou recusa do pedido de aceitação

1 — A direcção executiva pronuncia-se sobre os pedidos de filiação, no prazo máximo de 90 dias contados a partir da data de apresentação do referido pedido, remetendo a decisão à assembleia federativa para ratificação posterior.

2 — A aceitação da filiação far-se-á por maioria qualificada de dois terços.

3 — Constitui motivo de recusa de pedido de filiação a filiação de qualquer organização cujos princípios sejam incompatíveis com os princípios da FEPECI.

4 — A deliberação que rejeite um pedido de filiação é obrigatoriamente submetida à apreciação da assembleia federativa na sua reunião ordinária imediata, que decide em última instância.

5 — Em caso de recusa do pedido de filiação, a direcção executiva informará o sindicato ou a associação profissional dos motivos que fundamentam a deliberação.

6 — Da decisão da assembleia federativa caberá recurso fundamentado para a assembleia federativa, a interpor no prazo de 15 dias a contar do conhecimento daquela deliberação, devendo esta solicitar previamente o parecer do conselho de jurisdição e fiscalização antes da apreciação do recurso.

Artigo 17.º

Qualidade de membro filiado

Os sindicatos ou associações profissionais cujo pedido de filiação é aceite adquirem a qualidade de filiado, com todos os direitos e deveres inerentes, a partir do dia imediato ao da data de aceitação.

Artigo 18.º

Direitos

São direitos dos sindicatos ou associações profissionais filiados na FEPECI:

- 1) Eleger e destituir os membros dos órgãos da FEPECI nos termos definidos nos presentes estatutos;
- 2) Participar coordenadamente com a direcção executiva da FEPECI na promoção da discussão, a nível nacional, de assuntos do interesse dos docentes, técnicos de educação, cultura e formação profissional, no âmbito dos objectivos da FEPECI;
- 3) Participar nas actividades da FEPECI, nomeadamente:

a) Na apresentação de propostas, preparação de documentos, formação e integração de círculos de estudo e investigação;

b) Na aplicação das deliberações tomadas nos órgãos competentes da FEPECI;

4) Ser informados regularmente da actividade dos diferentes órgãos da FEPECI;

5) Manter a sua própria autonomia no plano organizativo e em todas as questões não assumidas directamente pela FEPECI;

6) Solicitar o apoio da FEPECI na prossecução dos seus objectivos específicos de acção e de organização;

7) Recorrer para a assembleia federativa das decisões dos órgãos estatutários que contrariem os presentes estatutos ou os regulamentos por estes previstos ou lesem alguns dos seus direitos;

8) Exercer o direito de tendência.

Artigo 19.º

Deveres

São deveres dos sindicatos ou associações profissionais filiados na FEPECI:

a) Pagar regularmente as quotizações;

b) Cumprir o disposto nos presentes estatutos e, ressaltado o direito à livre expressão, acatar as deliberações tomadas nos órgãos competentes da FEPECI;

c) Assegurar a efectiva participação dos seus dirigentes nos órgãos federativos;

d) Contribuir o melhor possível para o desenvolvimento do plano de acção da FEPECI;

e) Prestar todas as informações que lhes sejam solicitadas pelos órgãos da FEPECI no exercício das suas competências;

f) Comunicar pontualmente à FEPECI qualquer alteração orgânica ou estatutária, sendo obrigatória a autorização da FEPECI deliberada por três quartos dos membros da direcção executiva em efectividade de funções no caso da alteração da natureza e âmbito do sindicato ou associação profissional filiado;

g) Informar previamente a FEPECI sobre o pedido de filiação em qualquer organização sindical, nacional ou estrangeira;

h) Garantir a divulgação nos seus boletins informativos, revistas ou jornais periódicos das actividades da FEPECI;

i) Identificar em todos os actos administrativos a sua filiação na FEPECI.

Artigo 20.º

Perda da qualidade de membro filiado

1 — Perdem a qualidade de membros filiados os sindicatos ou associações profissionais que:

a) Requeiram, em carta registada com aviso de recepção, ao presidente da direcção executiva, a vontade de se desvincularem da FEPECI;

b) Deixem de pagar a quota por período superior a seis meses e que, depois de avisadas por escrito, não efectuem o pagamento no prazo de 30 dias a contar da data de recepção do aviso;

c) Tenham sido punidas com pena de expulsão.

2 — A decisão de perda da qualidade de membro filiado com fundamento na alínea b) do n.º 1 deste artigo compete à assembleia federativa, sob proposta da direcção executiva.

3 — A decisão de expulsão prevista na alínea c) do n.º 1 deste artigo compete à assembleia federativa, sob proposta da direcção executiva e após parecer do conselho de jurisdição e disciplina, a aprovar por maioria absoluta dos seus membros.

Artigo 21.º

Quotização

1 — A quotização devida em cada ano à FEPECI é calculada em função do número de associados dos sindicatos ou associações profissionais filiados e o valor da quota por associado é definido pela direcção executiva, ouvidas as direcções dos respectivos sindicatos ou associações profissionais filiados, sendo ratificado pela assembleia federativa.

2 — O montante calculado nos termos do n.º 1 é dividido em 12 prestações mensais iguais, pagando-se cada uma até ao dia 25 de cada mês do calendário.

3 — Em situações de excepção, a assembleia federativa, por proposta da direcção executiva, pode definir quotas extraordinárias e a distribuição do respectivo pagamento.

4 — A quotização de cada sindicato ou associação profissional pode ser revertida em serviços prestados, por deliberação da direcção executiva.

Artigo 22.º

Contratos de solidariedade

1 — No sentido de permitir a tomada de medidas conducentes à promoção da solidariedade, face a sindicatos ou associações profissionais filiados impossibilitados de proceder ao pagamento regular das quotizações, podem ser celebrados contratos de solidariedade com a FEPECI, elaborados e aprovados pela direcção executiva, após parecer do conselho de jurisdição e fiscalização.

2 — Dos contratos de solidariedade referidos no número anterior constarão obrigatoriamente a previsão de isenção total ou parcial de pagamento de quotização por parte dos sindicatos ou associações profissionais filiados, o 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 as respectivas formas de acompanhamento da sua execução.

Artigo 23.º

Desvinculação

1 — Qualquer sindicato é livre de se desvincular, a todo o momento, da FEPECI.

2 — A desvinculação será provisória quando a sua notificação à direcção executiva da FEPECI não se faça acompanhar de documento comprovativo da sua necessária confirmação pelos órgãos competentes do sindicato e até à junção desse documento.

3 — A desvinculação provisória determina a suspensão imediata do mandato dos representantes do respectivo sindicato nos diversos órgãos da FEPECI e da representação daquele por esta.

4 — Considera-se de nenhum efeito a desvinculação provisória não confirmada nos 60 dias posteriores à notificação.

5 — Quando a desvinculação for definitiva ou em tal transformada, a desvinculação faz cessar o dever da quotização.

Artigo 24.º

Readmissão

Qualquer sindicato ou associação profissional filiado pode ser readmitido nas mesmas condições previstas para a filiação, salvo nos casos de expulsão, em que o pedido de readmissão tem de ser apreciado e votado favoravelmente pela maioria absoluta dos membros da assembleia federativa, sob proposta da direcção executiva, ouvido o conselho de jurisdição e fiscalização.

Artigo 25.º

Infracções

As infracções aos presentes estatutos são apreciadas pelo conselho de jurisdição e fiscalização e a sua punição é proposta pelo mesmo à assembleia federativa, nos termos dos princípios disciplinares constantes do capítulo VII.

CAPÍTULO VI

Dos órgãos da Federação

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 26.º

Órgãos sociais

Os órgãos sociais da FEPECI são:

- a) A assembleia federativa;
- b) A mesa da assembleia federativa;
- c) A direcção executiva;
- d) O conselho de jurisdição e fiscalização.

SECÇÃO II

Da assembleia federativa

Artigo 27.º

Natureza, composição e representação

1 — A assembleia federativa é o órgão deliberativo máximo da FEPECI.

2 — A assembleia federativa é constituída pelos delegados eleitos para o efeito nos sindicatos e associações profissionais filiados e por delegados por inerência de funções em órgãos da FEPECI.

3 — Cada sindicato ou associação profissional filiado será representado por delegados indicados para esse fim e nos seguintes termos:

- a) 3 delegados por sindicato até 1000 sócios;
- b) 6 delegados por sindicato até 5000 sócios;
- c) 12 delegados por sindicato até 10 000 sócios;
- d) 24 delegados por sindicato com mais de 10 000 sócios.

4 — São delegados por inerência de funções os membros da mesa da assembleia federativa, da direcção executiva e do conselho de jurisdição e fiscalização.

5 — A eleição prevista no n.º 2 é feita, em cada sindicato filiado, por voto secreto, através de listas completas, e o apuramento dos resultados faz-se por recurso ao método de Hondt.

6 — As direcções dos sindicatos ou das associações profissionais filiados enviam à mesa da assembleia federativa as listas dos representantes previstos no n.º 2 deste artigo, as quais devem integrar tanto os elementos suplentes como os efectivos.

7 — A direcção executiva participa, sem direito a voto, em termos a definir no seu regulamento, nas reuniões da assembleia federativa.

Artigo 28.º

Competências da assembleia federativa

À assembleia federativa compete:

- a) Definir a linha de orientação e aprovar o programa de acção da Federação;
- b) Apreciar a actuação dos órgãos da Federação;
- c) Proceder à alteração dos estatutos, sob proposta da direcção executiva;
- d) Deliberar sobre a fusão, integração ou dissolução da FEPECI e do destino a dar aos bens existentes;
- e) Eleger a sua mesa da assembleia federativa, a direcção executiva e o conselho de jurisdição e fiscalização;
- f) Destituir os restantes órgãos, nos termos dos estatutos;
- g) Apreciar e votar o plano de actividades e o relatório e as contas do exercício apresentados pela direcção executiva;
- h) Aprovar o orçamento anual da FEPECI;
- i) Apreciar, discutir e votar os assuntos que lhe sejam submetidos pela direcção executiva ou pelo conselho de jurisdição e fiscalização;
- j) Regulamentar o exercício do direito de tendência nos termos legais;
- k) Deliberar sobre a alteração do símbolo e da bandeira;
- l) Ratificar o valor da quota por associado;
- m) Definir o valor das quotas extraordinárias;
- n) Aprovar o plano anual de actividades da FEPECI;
- o) Ratificar a decisão da direcção executiva sobre a filiação de sindicatos ou associações profissionais;
- p) Decidir sobre as propostas de expulsão e readmissão de sindicatos filiados que lhe sejam apresentadas pela direcção executiva;
- q) Decidir, em última instância, sobre a rejeição dos pedidos de filiação;
- r) Decidir relativamente aos conflitos de competências que surjam entre os órgãos sociais da FEPECI ou entre esta e os sindicatos ou associações profissionais filiados;
- s) Deliberar sobre a adesão da FEPECI a estruturas sindicais ou outras organizações nacionais ou internacionais;
- t) Analisar a política educativa do País e a acção reivindicativa desenvolvida pela FEPECI, aprovando, quando for caso disso, moções ou recomendações que sintetizem a análise realizada e que sirvam de referencial para a direcção executiva;
- u) Aprovar o seu regulamento, sob proposta do presidente;
- v) Solicitar ao conselho de jurisdição e fiscalização a realização de inquéritos e a instrução de processos disciplinares;

w) Aplicar as penas disciplinares e decidir dos recursos interpostos das decisões de quaisquer órgãos estatutários e arbitrar os conflitos que eventualmente surjam entre aqueles órgãos, ouvido o conselho de jurisdição e fiscalização;

x) Deliberar sobre a proposta de fusão ou dissolução da FEPECI;

y) Exercer as demais competências previstas nos estatutos;

z) Declarar a greve e definir o âmbito de interesses a prosseguir através dela.

Artigo 29.º

Reunião da assembleia federativa

1 — A assembleia federativa reunirá em sessão ordinária até 31 de Março de cada ano para discutir e votar o relatório de contas da direcção executiva e o parecer do conselho de jurisdição e fiscalização relativo ao respectivo exercício anual.

2 — Reunirá em sessão extraordinária sempre que:

- a) A direcção executiva o considere necessário;
- b) A requerimento de, pelo menos, 30 % dos associados.

Artigo 30.º

Mesa da assembleia federativa

1 — A mesa da assembleia federativa é composta por um presidente, um vice-presidente, dois secretários e dois suplentes dos secretários.

2 — A mesa da assembleia federativa é eleita de entre todos os associados dos sindicatos ou associações profissionais filiados na FEPECI, em lista conjunta, por votação secreta e maioritária.

3 — O vice-presidente assume as funções do presidente em caso de impedimento deste.

4 — O mandato da mesa será de quatro anos, podendo os seus membros ser reeleitos sem qualquer limitação.

Artigo 31.º

Competências da mesa da assembleia federativa

1 — Compete à mesa da assembleia federativa:

- a) Orientar os trabalhos de acordo com o regulamento aprovado;
- b) Elaborar as actas e submetê-las à aprovação na reunião seguinte.

2 — Compete, em particular, ao presidente da mesa:

- a) Convocar a assembleia federativa, nos termos dos presentes estatutos;
- b) Presidir à assembleia federativa, tendo voto de qualidade em caso de empate;
- c) Elaborar e propor para aprovação o seu regulamento;
- d) Exercer as demais competências previstas nos estatutos.

Artigo 32.º

Convocatória

A convocação da assembleia federativa é da competência do seu presidente, por sua iniciativa ou a requerimento:

- a) Da direcção executiva ou do seu presidente;
- b) Do conselho de jurisdição e fiscalização ou do seu presidente;

b) Das direcções dos sindicatos ou associações profissionais filiados, num mínimo de três;

c) As reuniões ordinárias da assembleia federativa são convocadas através de carta dirigida a cada um dos seus membros, e enviada com um mínimo de 15 dias de antecedência, indicando o dia, a hora do início e do encerramento, o local da reunião e a ordem de trabalhos;

d) As reuniões extraordinárias da assembleia federativa observam o disposto na alínea anterior, salvo no prazo da convocação, que pode ser reduzido para oito dias.

Artigo 33.º

Horário

As reuniões da assembleia federativa terão início à hora marcada na convocatória com a presença da maioria dos delegados inscritos, ou trinta minutos depois com qualquer número de presenças.

Artigo 34.º

Votações

1 — As votações serão obrigatoriamente nominais, excepto tratando-se de eleições, que serão secretas, ou de deliberações sobre matéria de natureza processual.

2 — Não é permitido o voto por procuração.

Artigo 35.º

Deliberações

As deliberações da assembleia federativa serão tomadas por maioria simples dos presentes, excepto os casos previstos nos presentes estatutos.

SECÇÃO III

Da direcção executiva

Artigo 36.º

Natureza, composição e mandato

1 — A direcção é o órgão colegial executivo da FEPECI, composto por:

- a) Um presidente;
- b) Um vice-presidente por cada sindicato ou associação profissional até 1000 associados;
- c) Dois vice-presidentes por cada sindicato ou associação profissional filiado até 5000 associados;
- d) Três vice-presidentes por cada sindicato ou associação profissional filiado com entre 5000 a 10 000 associados;
- e) Seis vice-presidentes por cada sindicato ou associação profissional filiado com mais de 10 000 associados;
- f) Um secretário;
- g) Um tesoureiro;
- h) Um vogal por cada sindicato ou associação profissional filiado;
- i) Um membro suplente por cada sindicato ou associação profissional filiado.

2 — O presidente é eleito em lista uninominal.

3 — Os membros da direcção executiva, efectivos e suplentes, são eleitos em lista completa de acordo com o

número anterior subscrita pelos sindicatos ou associações profissionais filiados.

4 — O presidente da direcção executiva pode delegar funções nos vice-presidentes sempre que considerar conveniente.

5 — Os presidentes ou secretários-gerais dos sindicatos ou associações sindicais filiados que não estejam incluídos nas alíneas a), b), c), d), e), f), g) e h) do n.º 1 são membros, por inerência, da direcção executiva.

6 — A duração do mandato dos membros da direcção é de quatro anos, podendo ser reeleitos sem qualquer limitação, mantendo-se plenamente em funções até à eleição e posse dos órgãos seguintes.

Artigo 37.º

Competências

Compete à direcção executiva:

a) Dirigir e coordenar toda a actividade da FEPECI, de acordo com os estatutos e as deliberações emanadas pela assembleia federativa;

b) Dar execução às deliberações da assembleia federativa;

c) Elaborar e apresentar anualmente à assembleia federativa o plano de actividades e o orçamento, bem como o relatório e contas de cada ano;

d) Executar o plano de actividades, assim como as deliberações da assembleia federativa;

e) Representar a FEPECI em juízo e fora dele;

f) Administrar os bens, gerir os fundos e dirigir o pessoal contratado para a prestação de serviços na FEPECI;

g) Aprovar os regulamentos internos necessários ao funcionamento dos serviços da FEPECI;

h) Elaborar as normas a que devem obedecer as execuções do símbolo e da bandeira e submetê-las à aprovação da assembleia federativa;

i) Preparar os pareceres que fundamentam a decisão da assembleia federativa sobre a aceitação ou recusa de adesão de sindicatos ou de associações profissionais à FEPECI;

j) Solicitar ao conselho de jurisdição e fiscalização a instauração de processos disciplinares e à assembleia federativa a aplicação das sanções previstas nestes estatutos;

k) Requerer ao presidente da assembleia federativa a convocação dos respectivos órgãos;

l) Requerer ao presidente do conselho de jurisdição e fiscalização a convocação do referido conselho;

m) Requerer à assembleia federativa o recurso à greve ou a outras formas de acção no plano nacional;

n) Promover a constituição de grupos de trabalho e círculos de estudo, coordenando a sua actividade, bem como a realização de colóquios, congressos, seminários, conferências e encontros de carácter cultural que se considerem necessários para o desenvolvimento e reforço dos objectivos e princípios fundamentais da FEPECI;

o) Representar a FEPECI no âmbito de todas as suas competências definidas nos presentes estatutos;

p) Outorgar, por si próprio e em representação dos sindicatos ou associações sindicais filiados, as convenções colectivas de trabalho;

q) Participar, através de comissões constituídas para o efeito, nas reuniões negociais com o Governo e com as entidades patronais;

r) Propor à assembleia federativa quotizações extraordinárias, bem como a definição das suas condições de pagamento, por parte de cada sindicato ou associação profissional filiada;

s) Solicitar ao conselho de jurisdição e fiscalização a realização de inquéritos e a instrução de processos disciplinares;

t) Decidir sobre os pedidos de filiação de sindicatos, submetendo-os à ratificação da assembleia federativa;

u) Propor à assembleia federativa a expulsão de sindicatos ou associações profissionais filiados, com a devida fundamentação estatutária;

v) Propor e submeter à aprovação da assembleia federativa a actualização de quotas ordinárias e eventuais orçamentos extraordinários;

w) Elaborar, sob proposta do presidente, o relatório anual de actividades e as contas do exercício e submetê-los à assembleia federativa;

x) Requerer ao presidente da mesa da assembleia federativa a convocação da assembleia federativa, propondo-lhe a ordem de trabalhos;

y) Propor à assembleia federativa a adesão a estruturas sindicais nacionais ou internacionais;

z) Assegurar ao presidente da mesa da assembleia federativa as condições logísticas e materiais necessárias ao seu trabalho, dentro dos condicionalismos orçamentais da FEPECI;

aa) Delegar ao presidente as competências que lhe estão atribuídas;

bb) Elaborar a proposta de alteração dos estatutos a submeter à assembleia federativa;

cc) Elaborar e aprovar contratos de solidariedade nos termos dos presentes estatutos;

dd) Propor à assembleia federativa a fusão, dissolução ou extinção da FEPECI;

ee) Exercer as demais competências previstas nos estatutos.

Artigo 38.º

Reuniões

1 — A direcção executiva reúne ordinariamente de três em três meses e extraordinariamente sempre que necessário por convocatória do respectivo presidente.

2 — A direcção executiva pode também reunir extraordinariamente ou a pedido de dois terços dos sindicatos ou associações profissionais filiados, os quais proporão a ordem de trabalhos da reunião.

Artigo 39.º

Convocatória

1 — As reuniões da direcção executiva serão convocadas pelo presidente, com a antecedência mínima de cinco dias, através de carta ou correio electrónico dirigido a cada um dos seus membros, indicando o dia, a hora de início e de encerramento, o local da reunião e a ordem de trabalhos.

2 — Em caso de urgência poderá ser convocada com 48 horas de antecedência.

Artigo 40.º

Horário

As reuniões da direcção executiva terão início à hora marcada na convocatória com a presença da maioria dos

delegados inscritos ou trinta minutos depois com qualquer número de presenças.

Artigo 41.º

Votações e deliberações

1 — A direcção executiva é um órgão de funcionamento colegial, respondendo os seus membros solidariamente perante a lei pelos actos praticados, no exercício das suas funções e perante a assembleia federativa.

2 — As deliberações deverão ser tomadas por maioria simples de votos desde que estejam presentes no acto de votação, pelo menos, três quartos dos elementos da direcção.

3 — Das reuniões será lavrada a respectiva acta.

Artigo 42.º

Competências do presidente

1 — O presidente é o primeiro nome da lista conjunta para a direcção executiva eleita pela assembleia federativa.

2 — Compete ao presidente:

a) Presidir às reuniões da direcção executiva e representá-lo perante a assembleia federativa e o conselho de jurisdição e fiscalização;

b) Designar o vice-presidente que o substitua nos seus impedimentos;

c) Propor a composição das comissões negociais necessárias ao bom desenvolvimento da actividade da FEPECI;

d) Coordenar toda a actividade da direcção executiva;

e) Representar a FEPECI em actos externos e organizações, podendo designar quem o substitua, cabendo-lhe, em representação da direcção executiva e no cumprimento das deliberações deste órgão ou das competências delegadas, assinar os documentos necessários;

f) Convocar as reuniões da direcção executiva e requerer a convocação da assembleia federativa nos termos dos presentes estatutos;

g) Solicitar o exercício do poder disciplinar consignado nos presentes estatutos;

h) Gerir os recursos humanos da FEPECI;

i) Apresentar à direcção executiva a proposta de plano anual de actividades e o orçamento, assim como o relatório anual de actividades e as contas do exercício.

3 — Os membros da direcção executiva cessam o seu mandato sempre que haja algum impedimento eventual ou definitivo, sendo substituídos pelo sindicato ou associação profissional filiada que os elegeu, no prazo máximo de 30 dias.

4 — O mandato dos membros da direcção executiva é de quatro anos, podendo ser sucessivamente reeleitos para o cargo.

Artigo 43.º

Alterações na composição da direcção

1 — Sempre que haja mudanças nos órgãos dirigentes dos sindicatos que possuem representação na direcção executiva, elas deverão ser comunicadas à direcção nos termos da alínea e) do artigo 18.º dos presentes estatutos.

2 — Os membros da direcção executiva permanecerão em funções até ao termo do mandato, independentemente

dos resultados eleitorais nos diversos sindicatos ou associações profissionais filiados, salvo se a requerimento do sindicato ou associação profissional a que pertençam for tomada decisão contrária por dois terços dos membros efectivos.

3 — No caso de cessação de funções aprovada nos termos do número anterior, ou da demissão de qualquer dos seus membros, a direcção do respectivo sindicato ou associação profissional filiado poderá substituir os seus representantes na direcção executiva, mediante proposta a ser ratificada na próxima assembleia federativa.

Artigo 44.º

Assinaturas

Para que a FEPECI fique obrigada, designadamente em operações bancárias, são necessárias duas assinaturas de membros da direcção, sendo uma delas a do presidente ou em quem este expressamente delegar.

SECÇÃO VI

Do conselho de jurisdição e fiscalização

Artigo 45.º

Natureza, composição e mandato

1 — O conselho de jurisdição e fiscalização é o órgão de fiscalização, de controlo e regulador de conflitos da FEPECI.

2 — O conselho de jurisdição e fiscalização é constituído por três membros efectivos e dois suplentes, oriundos, sempre que possível, de sindicatos ou associações profissionais filiados diferentes.

3 — O presidente do conselho de jurisdição é o primeiro candidato da lista mais votada em assembleia federativa.

4 — O mandato do presidente tem a duração de quatro anos.

Artigo 46.º

Reuniões e deliberações

1 — O conselho de jurisdição e fiscalização reúne a convocatória do seu presidente.

2 — O conselho de jurisdição e fiscalização reúne ordinariamente para elaborar pareceres sobre o plano de actividades, o orçamento, o relatório e contas da FEPECI ou sobre regulamentos a aprovar pela assembleia federativa, sob proposta da direcção executiva.

3 — O conselho de jurisdição e fiscalização reúne extraordinariamente sempre que solicitado pelo secretário-geral ou pelo presidente da mesa da assembleia federativa.

4 — O conselho de jurisdição e fiscalização delibera por maioria simples de votos, não podendo deliberar se não estiverem presentes ao acto, pelo menos, dois terços dos seus membros.

5 — As deliberações e pareceres do conselho de jurisdição e fiscalização serão comunicados aos membros da direcção executiva da FEPECI.

Artigo 47.º

Competências

1 — Compete ao conselho de jurisdição e fiscalização:

a) Dar parecer sobre o plano de actividade, o orçamento e o relatório e contas apresentados pela direcção executiva;

b) Realizar inquéritos e proceder à instrução de processos disciplinares ou outros, propondo à assembleia federativa ou à direcção executiva o respectivo procedimento;

c) Verificar a regularidade das designações dos sindicatos ou das associações profissionais para os vários cargos e funções consignados nos presentes estatutos;

d) Apresentar à assembleia federativa ou à direcção executiva as sugestões e propostas que entenda de interesse para a FEPECI;

e) Elaborar pareceres e recomendações sobre os casos omissos nos estatutos;

f) Exercer todas as demais atribuições que lhe sejam cometidas pelos presentes estatutos ou por deliberação dos outros órgãos da FEPECI.

2 — No exercício das suas competências, os elementos submetidos a parecer do conselho de jurisdição e fiscalização deverão ser decididos no prazo máximo de 15 dias.

3 — Os membros do conselho de jurisdição e fiscalização podem ser substituídos, temporariamente, nas suas funções por outros membros designados pelo seu sindicato desde que sejam portadores de habilitação académica inerente ao desempenho das competências exaradas nos presentes estatutos.

4 — Os membros do conselho de jurisdição e fiscalização são membros por inerência da assembleia federativa da FEPECI sem direito a voto.

CAPÍTULO VII

Do regime disciplinar

Artigo 48.º

Sanções disciplinares

1 — Os sindicatos ou as associações profissionais da FEPECI podem incorrer em sanções disciplinares sempre que:

a) Não cumpram os estatutos da FEPECI;

b) Não acatem as deliberações tomadas pelos órgãos competentes de acordo com os presentes estatutos;

c) Pratiquem actos lesivos dos interesses e direitos da FEPECI e dos profissionais da educação, ensino, cultura, investigação e formação profissional.

2 — Os membros dos órgãos da FEPECI ficam sujeitos ao mesmo regime disciplinar aplicável aos sindicatos e associações profissionais da FEPECI.

Artigo 49.º

Poder disciplinar

O poder disciplinar reside na assembleia federativa, que é o órgão competente para dirimir os conflitos entre os órgãos da FEPECI e aplicar as penas disciplinares aos sindicatos ou associações profissionais filiados.

Artigo 50.º

Penas disciplinares

1 — Aos filiados membros da FEPECI podem ser aplicadas, consoante a gravidade da falta cometida, as seguintes penas disciplinares:

a) Repreensão por escrito;

b) Suspensão até 180 dias;

- c) Demissão;
- d) Expulsão.

2 — Incorrem na pena de repreensão por escrito os filiados ou os membros dos órgãos da FEPECI que, injustificadamente, não cumpram algum dos deveres estabelecidos no artigo 18.º dos presentes estatutos.

3 — Incorrem na pena de suspensão os filiados ou os membros dos órgãos da FEPECI que reincidam na infracção prevista no número anterior.

4 — Incorrem na pena de demissão ou de expulsão os filiados ou os membros dos órgãos da FEPECI que:

- a) Violem dolosa e gravemente os estatutos;
- b) Não acatem as deliberações dos órgãos estatutários da FEPECI;
- c) Pratiquem actos contrários aos princípios do sindicalismo democrático contidos nos estatutos da FEPECI e, nomeadamente, na sua declaração de princípios.

Artigo 51.º

Instrução do processo disciplinar

1 — O processo disciplinar que se inicia pela nota de culpa será antecedido, quando tal se mostre necessário, por inquérito de duração não superior a 30 dias.

2 — A nota de culpa deve conter a descrição precisa e completa dos factos imputados ao arguido, com indicação de pena ou penas aplicáveis; será deduzido por escrito e notificado ao infractor mediante entrega, contra recibo, de cópia integral ou remessa por correio registado com aviso de recepção.

3 — O arguido produzirá a sua defesa por escrito, no prazo de 10 dias úteis contados da notificação, oferecendo as provas que considere necessárias à descoberta da verdade.

4 — As testemunhas não excederão três por cada facto.

5 — A decisão será tomada nos 20 dias subsequentes ao termo do prazo referido no n.º 3.

6 — A decisão será notificada ao arguido, observando-se, com as necessárias adaptações, o disposto no n.º 2, e sendo posteriormente comunicada à direcção executiva.

Artigo 52.º

Garantia de defesa

1 — Nenhuma pena pode ser aplicada sem que seja instaurado o correspondente processo pelo conselho de jurisdição e fiscalização.

2 — Instaurado o processo, será enviada ao arguido, por carta registada com aviso de recepção, nota de culpa discriminando os factos de que é acusado e indicando as normas violadas.

3 — O arguido poderá contestar por escrito a nota de culpa no prazo de 20 dias após a recepção da carta registada e requerer todas as diligências necessárias ao apuramento da verdade, bem como apresentar testemunhas no prazo de 10 dias.

4 — A falta de resposta no prazo indicado implica a presunção da verdade dos factos.

Artigo 53.º

Prescrição

A iniciativa do procedimento disciplinar prescreve no prazo de 90 dias após os factos serem conhecidos, salvo por factos que constituam, simultaneamente, ilícito penal.

CAPÍTULO VIII

Das organizações associadas à Federação

Artigo 54.º

Direito de cooperação

Podem associar-se à Federação outras associações sindicais ou organizações profissionais, científicas e culturais, comissões e grupos de estudo nacionais e internacionais que desenvolvam actividades na área da educação, ensino, cultura, investigação e formação profissional:

- a) O acordo de cooperação concede às organizações associadas a qualidade de organização filiada na FEPECI;
- b) O disposto na alínea anterior será aprovado em assembleia federativa, sob proposta da direcção executiva;
- c) A assinatura de protocolos de acordo é da responsabilidade da direcção executiva com ratificação da assembleia federativa.

CAPÍTULO IX

Dos fundos

Artigo 55.º

Fundos

Constituem fundos da FEPECI os provenientes das quotizações dos sindicatos ou associações profissionais filiados, das iniciativas organizadas pela FEPECI para o efeito e de doações, heranças e legados recebidos de quaisquer entidades, desde que em condições que não comprometam a independência da FEPECI.

CAPÍTULO X

Da fusão, dissolução ou extinção da Federação

Artigo 56.º

Fusão, dissolução ou extinção

1 — A convocatória da assembleia federativa que tenha por fim deliberar sobre a fusão, dissolução ou extinção da FEPECI terá de ser publicada com a antecedência mínima de 90 dias.

2 — A fusão, dissolução ou extinção da FEPECI só poderá ser deliberada em reunião de assembleia federativa expressamente convocada para o efeito.

3 — A decisão relativa à fusão, dissolução ou extinção da FEPECI terá de ser tomada por três quartos dos delegados presentes.

Artigo 57.º

Liquidação e destino do património

1 — A proposta de dissolução tem de definir objectivamente os termos em que esta se processa, não podendo, em caso algum, os bens da FEPECI serem distribuídos pelos filiados.

2 — No caso de dissolução ou extinção, os bens da FEPECI devem ser atribuídos a entidades sem fins lucrativos.

CAPÍTULO XI

Revisão dos estatutos

Artigo 58.º

Alteração dos estatutos

A alteração total ou parcial dos estatutos é da competência da assembleia federativa, sob proposta da direcção executiva.

CAPÍTULO XII

Disposições finais e transitórias

Artigo 59.º

Casos omissos/dúvidas

Os casos omissos e as dúvidas de interpretação serão resolvidos pela assembleia federativa.

Artigo 60.º

Eleição dos órgãos sociais

1 — Com a aprovação dos presentes estatutos pela assembleia federativa deverão ser, simultaneamente, eleitos todos os órgãos da FEPECI nele previstos.

2 — Após a eleição, o presidente da mesa da assembleia federativa dará posse a todos os órgãos sociais, que entram de imediato em funções.

Artigo 61.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor imediatamente após a sua aprovação.

Artigo 62.º

Sindicatos/organizações fundadores

1 — Os sindicatos fundadores da FEPECI são:

Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação (SINAPE);

Associação Sindical de Professores Licenciados (ASPL);
Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades (SPLIU).

2 — Têm possibilidade de se filiar na Federação todos os sindicatos, associações profissionais e outras organizações que estejam nas condições previstas no artigo 1.º dos presentes estatutos.

ANEXO I

(a que se refere o n.º 3 do artigo 9.º)

Regulamento de tendências

Artigo 1.º

Direito de organização

1 — Aos associados da FEPECI é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindicalis.

2 — O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical é da competência exclusiva da assembleia federativa.

Artigo 2.º

Conteúdo

As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada concepção política, social ou ideológica e subordinadas aos estatutos da FEPECI.

Artigo 3.º

Âmbito

Cada tendência é uma formação integrante da FEPECI, de acordo com o princípio da representatividade, sendo, por isso, os seus poderes e competências exercidos para a realização de alguns dos fins estatutários desta.

Artigo 4.º

Constituição

1 — A constituição de cada tendência efectua-se mediante comunicação dirigida ao presidente da mesa da assembleia federativa, assinada pelos delegados que a compõem, com indicação da sua designação, bem como o nome e a qualidade de quem a representa.

2 — A comunicação referida no número anterior deverá igualmente ser acompanhada dos dados referentes à sua implementação e representação sindicais, traduzidos pelo número de trabalhadores filiados e pelo número de delegados ao congresso eleitos com o seu apoio.

Artigo 5.º

Reconhecimento

1 — Só serão reconhecidas as tendências que hajam feito eleger, com o seu apoio, pelo menos, 5 % dos delegados à assembleia federativa da FEPECI.

2 — Os trabalhadores podem agrupar-se nos locais de trabalho, para efeitos eleitorais, em tendências.

Artigo 6.º

Representatividade

1 — A representatividade das tendências é a que resulta da sua expressão eleitoral em assembleia federativa.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, o voto de cada associado é livre, não estando sujeito à disciplina da tendência que o representa.

3 — Do mesmo modo, os titulares dos órgãos estatutários da FEPECI não estão subordinados à disciplina das tendências, através de cujas listas foram eleitos, agindo com total isenção.

Artigo 7.º

Associação

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário, na assembleia federativa, congresso ou fora dele.

Artigo 8.º

Deveres

1 — As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os trabalhadores.

2 — Para realizar os fins da democracia sindical, devem, nomeadamente, as tendências:

a) Apoiar todas as acções determinadas pelos órgãos estatutários da FEPECI;

b) Desenvolver, junto dos trabalhadores que representam, acções de formação político-sindical e de esclarecimento dos princípios do sindicalismo democrático;

c) Impedir a instrumentalização político-partidária dos sindicatos;

d) Evitar quaisquer actos que possam enfraquecer ou dividir o movimento sindical democrático.

Registado em 6 de Julho de 2010, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 64, a fl. 131 do livro n.º 2.

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga passa a designar-se Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro — Alteração.

Alteração aprovada em assembleia geral realizada no dia 12 de Junho de 2010 aos estatutos do Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 12, de 30 de Junho de 1985.

Artigo 1.º

O Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro é a associação sindical constituída pelos trabalhadores nele filiados e que exerçam a sua actividade nos seguintes ramos:

- Construção civil e obras públicas;
- Sondagens e fundações;
- Gabinets de projectos;
- Extracção e transformação de pedra, argila, saibro, areia;
- Cal e gessos;
- Indústria de madeiras, abate de árvores, serração, carpintaria, marcenaria, aglomerados e toda a produção e transformação de derivados de madeiras, importação e exportação;
- Fabricação e transformação de produtos de cimento, betão preparado e peças de betão;
- Cerâmica de construção, cerâmica decorativa, de revestimentos, pavimentos e afins;
- Materiais de construção;
- Transformação e colocação de vidro;
- Outros sectores ou profissões com estes correlacionados, desde que não representados por outros sindicatos.

Artigo 2.º

O Sindicato exerce a sua actividade no território a norte do rio Douro e é constituído por tempo indeterminado.

Artigo 5.º

1 — O Sindicato reconhece e defende o princípio da liberdade sindical, que garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem, independentemente das suas opções políticas ou religiosas.

2 — O Sindicato, pela sua própria natureza unitária, reconhece a existência, no seu seio, de diversas correntes de opinião político-ideológica, cuja organização é, no entanto, exterior ao movimento sindical e de exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.

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

4 — 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.

Artigo 13.º

Tem direito a filiar-se no Sindicato todos os trabalhadores que estejam nas condições previstas no artigo 1.º dos presentes estatutos e exerçam a sua actividade ou tenham a sua residência na área indicada no artigo 2.º dos presentes Estatutos.

Artigo 17.º

Perdem a qualidade de associados os trabalhadores que:

- a) Deixarem de exercer uma actividade profissional enquadrada nos sectores abrangidos pelo sindicato;
- b)
- c)
- d)
- e)

Artigo 23.º

- 1 —
- a)
- b)
- c)

2 —

§ único. O Sindicato terá obrigatoriamente delegações em Braga, Barcelos, Vila Nova de Famalicão e Fafe, podendo ser abertas delegações noutras localidades, mediante deliberação da direcção do Sindicato.

Artigo 35.º

A duração do mandato dos membros da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscalizador é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

Artigo 41.º

1 — A assembleia geral reunirá, obrigatoriamente, em sessão ordinária, de quatro em quatro anos, para exercer as atribuições previstas na alínea a) do artigo 40.º

- 2 —
 a)
 b)
 c)
 d)
 3 —
 4 —

Artigo 49.º

1 — A direcção reunir-se-á, pelo menos, uma vez por mês e as suas deliberações são tomadas por simples maioria de votos dos membros presentes, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

- 2 —

Artigo 71.º

(Eliminado.)

Artigo 72.º

1 — O Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro adopta o símbolo anexo aos Estatutos.

- 2 —

O Presidente da Assembleia Geral, (*Assinatura ilegível.*)

Registados em 9 de Julho de 2010, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 63, a fl. 131 do livro n.º 2.

Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação — Alteração

Estatutos aprovados em assembleia geral extraordinária, realizada em 29 de Abril de 2010.

CAPÍTULO I

Da identificação do Sindicato

Artigo 1.º

Denominação e objecto

O Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação, abreviadamente designado por SINAPE, é uma associação sindical, fundada em 29 de Março de 1939, que se rege pelos presentes estatutos, pela legislação em vigor e pelos regulamentos internos aprovados pelos órgãos estatutariamente competentes.

Artigo 2.º

Âmbito e sede

O SINAPE exerce a sua actividade em todo o território nacional e núcleos de docentes no estrangeiro e tem a sua sede em Lisboa, podendo ser criadas direcções regionais e sectoriais pela direcção nacional.

Artigo 3.º

Natureza

O SINAPE abrange todos os trabalhadores docentes e não docentes da educação, do ensino, da cultura e da investigação.

Artigo 4.º

Sigla

O Sindicato utiliza como sigla a palavra «SINAPE».

Artigo 5.º

Símbolo, bandeira e hino

1 — O SINAPE tem como símbolo um rectângulo ao baixo, de cor azul, com um círculo amarelo a cheio no canto superior direito, mais próximo do topo, e com a inscrição em maiúsculas brancas dos dizeres «SINAPE».

2 — A bandeira do SINAPE é formada por um rectângulo ao baixo de cor branca, tendo ao centro a sigla SINAPE, de cor azul. Por cima da sigla tem também, a cor azul, a designação «Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação» e, por baixo, com a mesma cor, a expressão «Fundado em 29 de Março de 1939».

3 — O hino do SINAPE é aprovado pela assembleia geral, mediante proposta da direcção nacional.

CAPÍTULO II

Dos princípios e objectivos fundamentais

Artigo 6.º

Autonomia

O SINAPE é uma organização autónoma e independente do Estado, do patronato, das confissões religiosas e dos partidos ou de outras associações de natureza política.

Artigo 7.º

Sindicalismo democrático

O SINAPE rege-se pelos princípios do sindicalismo democrático, baseados na eleição periódica e por escrutínio directo e secreto dos órgãos estatutários e na participação dos seus associados em todos os aspectos da actividade sindical.

Artigo 8.º

Direito de tendência

1 — É garantido a todos os associados o direito de tendência.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, os associados podem agrupar-se formalmente em tendências no respeito pelos seguintes princípios:

a) O SINAPE reconhece no seu seio a existência de diversas correntes de opinião político-ideológica, cuja organização é exterior ao movimento sindical, da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes;

b) As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos;

c) As correntes de opinião podem exercer a sua intervenção e participação, sem que esse direito possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado;

d) As formas de participação e expressão das diversas correntes de opinião nos diversos órgãos subordinam-se às normas regulamentares definidas e aprovadas pelos órgãos competentes.

3 — Só serão reconhecidas as tendências que demonstrem inequivocamente congregar, pelo menos, 5 % dos associados do Sindicato.

4 — Os trabalhadores podem agrupar-se em tendências nos seus locais de trabalho.

Artigo 9.º

Estrutura superior do movimento sindical

1 — O SINAPE reconhece respectivamente, a nível nacional e a nível internacional, a UGT (União Geral de Trabalhadores) e a CES (Confederação Europeia de Sindicatos) como centrais sindicais defensoras do sindicalismo democrático, livre e independente.

2 — O SINAPE reconhece igualmente a EI — IE (Internacional da Educação) como a estrutura que reúne a nível planetário todos os sindicatos de educadores e professores que lutam por dignificar cada vez mais a função docente e que perfilham também dos princípios do sindicalismo livre e democrático e o CSEE (Comité Sindical Europeu do Ensino) enquanto organização europeia da IE.

Artigo 10.º

Solidariedade sindical

1 — O SINAPE luta ao lado de todas as organizações sindicais democráticas, nacionais e estrangeiras, empenhando-se na construção de um movimento sindical forte, livre e independente.

2 — Para o efeito, o SINAPE deve privilegiar formas de solidariedade e de cooperação com outras organizações sindicais representativas de profissionais da educação, do ensino, da cultura e da investigação.

3 — Para a realização dos seus fins sociais e estatutários, o SINAPE pode filiar-se ou associar-se em quaisquer organizações sindicais democráticas, nacionais ou internacionais.

4 — A efectivação do previsto no número anterior é obrigatoriamente objecto de deliberação da assembleia geral, sob proposta da direcção nacional.

Artigo 11.º

Objectivos

São objectivos fundamentais do SINAPE:

a) Fortalecer, pela sua acção, os princípios do sindicalismo democrático definidos no artigo 7.º dos presentes estatutos;

b) Defender e promover firme e conscientemente a plena satisfação dos legítimos interesses sociais, profissionais, materiais e culturais dos seus associados;

c) Propor, negociar e outorgar livremente convenções colectivas de trabalho, segundo os princípios da boa-fé negocial e do respeito mútuo;

d) Promover a formação profissional e sindical de todos os trabalhadores, tendo em especial atenção os seus associados, contribuindo para a sua maior consciencialização e realização humana, possuindo, para o efeito, um centro de formação profissional;

e) Apoiar e enquadrar pelas formas adequadas as reivindicações dos trabalhadores e definir as formas de luta aconselhadas para cada caso;

f) Prestar consultoria jurídica a cada um dos associados no domínio das relações de trabalho;

g) Participar na elaboração das leis do trabalho e da educação e nos organismos de gestão participada, nomeadamente nas escolas e noutros centros de educação e investigação científica, nos termos estabelecidos por lei, e exigir dos poderes públicos o cumprimento de todas as normas ou a adopção de todas as medidas que lhe digam respeito;

h) Defender, por todos os meios ao seu alcance, os postos de trabalho dos associados;

i) Defender os direitos da terceira idade e das suas condições de vida, particularmente no que respeita aos associados aposentados;

j) Participar activamente no movimento cooperativo, de forma a proporcionar benefícios aos associados, como meio privilegiado de promover a solidariedade e a livre cooperação;

k) Cooperar para o desenvolvimento em favor de territórios, regiões e países em vias de desenvolvimento, em especial aos níveis do ensino e da investigação, com os países de língua oficial portuguesa;

l) Participar activamente no funcionamento das organizações nacionais e estrangeiras em que esteja filiado ou de que seja associado, dando execução às suas deliberações, salvo quando contrárias aos princípios e aos objectivos definidos nos presentes Estatutos.

CAPÍTULO III

Dos associados

Artigo 12.º

Qualidade de associado

1 — Podem inscrever-se como associados do SINAPE todos os trabalhadores referidos no artigo 3.º dos presentes estatutos, ainda que na situação de reforma, aposentação, licença ou invalidez e situação transitória de desemprego, desde que apresentem documento comprovativo.

2 — Podem, ainda, ser associados extraordinários do SINAPE os trabalhadores cujas propostas de admissão, devidamente fundamentadas, sejam aprovadas em assembleia geral, sob proposta da direcção nacional.

3 — Os associados transitoriamente no exercício de funções de Estado ou outras que constituam impedimentos ou incompatibilidades, designadamente de cargo de dirigente em serviço da administração central ou de membro dos órgãos executivos em regime de permanência dos municípios e das freguesias, mantêm a qualidade de associado.

4 — Enquanto se encontrar em uma das situações previstas no número anterior, o associado não pode exercer cargos sindicais ou de sua representação, devendo pedir a suspensão do cargo para que tenha sido eleito ou designado.

5 — A cidadania estrangeira não constitui impedimento à sindicalização.

Artigo 13.º

Associados honorários

1 — Os associados honorários, trabalhadores nacionais ou estrangeiros, a quem, pelo seu prestígio no sindicalismo livre e democrático ou pelo mérito e pelo empenho demonstrados na participação em actividades do SINAPE, tenha sido reconhecida como justa a concessão deste testemunho de consideração.

2 — A atribuição da categoria de associado honorário é da competência da assembleia geral, mediante proposta da direcção nacional.

3 — Os associados honorários não estão vinculados ao pagamento de quotas e não gozam do direito de voto na assembleia geral.

Artigo 14.º

Pedido de admissão

1 — O pedido de admissão como associado é dirigido à direcção nacional, em impresso de modelo próprio fornecido para o efeito, acompanhado de uma fotografia e de uma declaração do exercício da profissão, ou da situação prevista nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 12.º

2 — A direcção nacional analisa, no prazo máximo de 15 dias úteis, o pedido de admissão como associado, considerando-se o mesmo tacitamente aceite se naquele prazo nada for comunicado em contrário.

Artigo 15.º

Consequência do pedido de admissão

O pedido de admissão implica para o trabalhador a aceitação dos princípios do sindicalismo democrático e dos estatutos do SINAPE.

Artigo 16.º

Unicidade da inscrição

Sob pena de recusa de admissão ou da expulsão de associado, previstas no artigo 17.º e na alínea e) do n.º 1 do artigo 26.º destes estatutos, não é aconselhável aos associados do SINAPE a filiação, em função da mesma actividade profissional, em outro sindicato ou associação sindical.

Artigo 17.º

Recusa de admissão

1 — A direcção nacional pode recusar o pedido de admissão como associado se tiver fundadas razões sobre a falsidade dos elementos prestados pelo interessado ou tiver conhecimento de estar o interessado associado em outro sindicato ou em associação sindical em função da mesma actividade profissional.

2 — Da recusa do pedido de admissão como associado deve o interessado ser notificado pela direcção nacional, por carta registada com aviso de recepção, no prazo de 15 dias úteis, com a indicação dos motivos que fundamentaram a deliberação.

3 — Da deliberação da recusa de admissão como associado cabe recurso para a assembleia geral, a interpor no prazo de 10 dias úteis a contar da data da recepção da notificação.

4 — A assembleia geral deliberará sobre o recurso na sua primeira reunião ordinária ou extraordinária.

Artigo 18.º

Direitos dos associados

São direitos dos associados:

- a) Beneficiar dos direitos consignados nos presentes Estatutos ou deles decorrentes;
- b) Tomar parte e votar nas assembleias gerais;
- c) Eleger ou ser eleito para os órgãos sociais e demais órgãos e cargos de representação sindical, nas condições, nos termos, na forma e nos limites fixados pelos presentes Estatutos, no regulamento eleitoral e na lei;
- d) Participar livremente na actividade sindical, segundo os princípios e as normas estatutárias;
- e) Beneficiar de todos os serviços e regalias organizados ou convencionados pelo SINAPE ou por entidades suas associadas ou participadas, na defesa dos seus interesses;
- f) Ser informado regularmente sobre assuntos relacionados com o seu sector de actividade ou âmbito profissional;
- g) Ser consultado sobre assuntos relacionados com o seu sector de actividade ou âmbito profissional;
- h) Recorrer para a assembleia geral das decisões dos órgãos estatutários que contrariem os presentes Estatutos ou lesem algum dos seus direitos.

Artigo 19.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- a) Cumprir os estatutos e os regulamentos do SINAPE;
- b) Cumprir as deliberações dos seus órgãos estatutários representativos;
- c) Pagar mensalmente a quota do Sindicato, admitindo-se a convenção de periodicidade diversa para o pagamento da mesma;
- d) Participar nas actividades do SINAPE e das estruturas e entidades em que este participe;
- e) Desempenhar com zelo os cargos para que for eleito no SINAPE ou em organizações sindicais para que, em representação do SINAPE, tenha sido eleito ou designado;
- f) Divulgar e defender os princípios e objectivos fundamentais do SINAPE, promovendo a sua dignificação;
- g) Comunicar à direcção nacional todos os casos de conflito com entidades patronais, bem como situações de violação da legislação do trabalho e dos direitos dos trabalhadores de que tenha conhecimento, por parte dessas entidades;

h) Comunicar dentro do prazo de 30 dias as alterações ocorridas na sua situação profissional, bem como a eventual mudança de residência;

i) Devolver o cartão de associado quando tenha perdido essa qualidade.

Artigo 20.º

Direitos e deveres dos associados honorários

Os associados honorários não estão vinculados ao pagamento de quotas, não podem ser eleitos para os órgãos sociais e não gozam do direito de voto na assembleia geral.

Artigo 21.º

Perda da qualidade de associado

Perdem a qualidade de associado aqueles que:

a) Comunicarem, por escrito, à direcção nacional, com a antecedência de 30 dias, a vontade de se desvincularem do SINAPE;

b) Deixem de pagar a quota por período superior a três meses, sem motivo justificado ou não aceite pela direcção nacional;

c) Tenham sido punidos com a pena de expulsão.

Artigo 22.º

Readmissão

1 — Os associados podem ser readmitidos num normal processo de admissão, excepto no caso previsto no número seguinte.

2 — Quando a perda de qualidade de associado tiver resultado da aplicação da pena de expulsão, o pedido de readmissão é apreciado e votado em assembleia geral sob proposta da direcção nacional, ouvido o conselho de jurisdição e disciplina.

CAPÍTULO IV

Do regime disciplinar

Artigo 23.º

Poder disciplinar

1 — O poder disciplinar é exercido pelo conselho de jurisdição e disciplina.

2 — Compete ao conselho de jurisdição e disciplina proceder às verificações preliminares, elaborar a nota de culpa e receber a defesa, colher e apreciar as provas, deliberar sobre medidas disciplinares a aplicar e comunicá-las à direcção nacional ou propor a sua aplicação à assembleia geral nos casos em que os estatutos o determinem, remetendo-lhe, para o efeito, o respectivo processo.

3 — Das deliberações do conselho de jurisdição e disciplina cabe sempre recurso para a assembleia geral dentro de 10 dias úteis sobre a data da respectiva notificação.

4 — O recurso tem efeitos suspensivos e a sua apreciação terá obrigatoriamente lugar na primeira reunião da assembleia geral subsequente à data do recibo ou da interposição.

5 — A assembleia geral delibera, em última instância, devendo o recurso constar expressamente da acta da sessão em que for julgado.

Artigo 24.º

Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar é antecedido por uma fase preliminar de averiguações, nunca superior a 30 dias úteis, a que se segue, se a ela houver lugar, o processo propriamente dito. O processo inicia-se com a apresentação da nota de culpa, da qual constará a descrição completa e específica dos factos imputados.

2 — A nota de culpa é sempre reduzida a escrito, entregando-se ao associado o respectivo duplicado, contra recibo, no prazo de oito dias úteis contados sobre a data da conclusão da fase preliminar. Não sendo possível proceder à entrega pessoal do duplicado da nota de culpa, este será remetido por correio registado com aviso de recepção.

3 — O arguido alegará a sua defesa, por escrito, dentro de 20 dias úteis contados sobre a data do recibo ou da recepção do aviso referido no número anterior, podendo requerer as diligências que reputar necessárias à boa prova da verdade e apresentar até três testemunhas por cada facto.

4 — A decisão será obrigatoriamente tomada no prazo de 30 dias úteis contados após o termo do prazo para apresentação da defesa.

5 — O prazo referido no número anterior poderá ser prolongado até ao limite de novo período de 30 dias, quando o conselho de jurisdição e disciplina o considere necessário, ou até ao total de 90 dias, quando o julgamento seja da competência da assembleia geral.

6 — Nenhuma medida disciplinar poderá ser aplicada sem que o associado seja notificado da decisão tomada e dos fundamentos que a determinaram, por carta registada com aviso de recepção ou notificação pessoal.

7 — Com as necessárias adaptações, em tudo o que não contrarie os presentes estatutos, aplica-se subsidiariamente o Estatuto dos Trabalhadores Que Exercem Funções Públicas (EDTEFP).

Artigo 25.º

Garantias de defesa

Nenhuma medida disciplinar pode ser aplicada sem que tenha sido instaurado o correspondente processo disciplinar, nos termos do artigo anterior.

Artigo 26.º

Medidas disciplinares

1 — Aos associados que violem conscientemente ou com negligência grosseira as normas estatutárias e regulamentares ou que desrespeitem por qualquer forma os princípios e objectivos fundamentais a que o SINAPE se propõe podem ser aplicadas as seguintes medidas disciplinares:

- a) Repreensão por escrito;
- b) Suspensão até 30 dias;
- c) Suspensão de 31 a 90 dias;
- d) Suspensão de 91 a 180 dias;
- e) Expulsão.

2 — A graduação das medidas disciplinares deve atender aos seguintes critérios:

- a) Gravidade objectiva da infracção;
- b) Intencionalidade da conduta do infractor;

c) Repercussão da infracção na actividade do SINAPE e na sua imagem externa;

d) Existência de antecedentes disciplinares, devidamente comprovados.

3 — A aplicação das medidas disciplinares é da competência do conselho de jurisdição e disciplina, cabendo à assembleia geral deliberar em matéria de recurso.

Artigo 27.º

Recurso

1 — Das medidas disciplinares aplicadas pelo conselho de jurisdição e disciplina pode ser interposto recurso para a assembleia geral, no prazo de 10 dias úteis a contar da data da notificação.

2 — O recurso tem efeito suspensivo e a sua apreciação tem, obrigatoriamente, lugar na primeira reunião da assembleia geral subsequente à data da recepção da interposição.

3 — A assembleia geral delibera em última instância.

Artigo 28.º

Prescrição

A iniciativa do procedimento disciplinar prescreve no prazo de 90 dias após o conhecimento dos factos, salvo quando estes constituam, simultaneamente, ilícito penal.

CAPÍTULO V

Da quotização

Artigo 29.º

Quota

1 — O valor da quota mensal a pagar pelos associados é estabelecida anualmente pela direcção nacional, mas nunca pode exceder 1 % do respectivo vencimento líquido.

2 — Exceptuam-se do disposto do número anterior os associados que se encontrem na situação de reforma, aposentação, licença ou invalidez, em que o quantitativo da quota mensal não pode exceder 0,5 % do respectivo vencimento líquido auferido.

3 — A cobrança das quotas faz-se através das entidades patronais, do sistema bancário e, excepcionalmente, por entrega directa nos serviços do Sindicato.

4 — Das quotas cobradas, uma percentagem a definir pela assembleia geral, sob proposta da direcção nacional, reverte a favor das direcções regionais do SINAPE.

Artigo 30.º

Isenção do pagamento de quotas

Estão isentos de pagamento de quotas os associados que, comprovadamente:

- a) Tenham suspensos os vencimentos;
- b) Se encontrem desempregados;
- c) Se encontrem no cumprimento do serviço militar ou de serviço cívico equivalente;
- d) Não recebam a remuneração devida ou tida como normal.

CAPÍTULO VI

Dos órgãos do SINAPE

Artigo 31.º

Enumeração dos órgãos

1 — Os órgãos nacionais do SINAPE são:

- a) O presidente;
- b) A mesa da assembleia geral;
- c) A assembleia geral;
- d) O secretário-geral;
- e) A direcção nacional;
- f) A comissão executiva;
- g) O conselho fiscalizador de contas;
- h) O conselho de jurisdição e disciplina.

2 — Os órgãos regionais do SINAPE são:

- a) As direcções regionais;
- b) As direcções das comunidades portuguesas.

3 — A organização sindical de base é constituída por:

- a) Núcleos sindicais;
- b) Delegados sindicais.

Artigo 32.º

Eleição dos órgãos estatutários

A eleição dos órgãos do SINAPE é realizada em assembleia geral, por voto directo e secreto, nos termos dos presentes estatutos e do regulamento eleitoral.

SECÇÃO I

Do presidente do SINAPE

Artigo 33.º

O presidente do SINAPE

O presidente do SINAPE é o presidente da assembleia geral.

Artigo 34.º

Competências do presidente do SINAPE

1 — Compete, em especial, ao presidente do SINAPE:

- a) Representar o SINAPE nos actos de maior dignidade, quando solicitado pela direcção nacional;
- b) Integrar, a convite da direcção nacional, as representações do SINAPE, de carácter não executivo, junto das entidades oficiais ou de outras, nacionais ou estrangeiras;
- c) Participar, quando o entender, nas reuniões da direcção nacional ou de outros órgãos do SINAPE;
- d) Assinar as convocatórias e presidir à mesa da assembleia geral, tendo voto de qualidade;
- e) Conferir posse aos órgãos estatutários eleitos;
- f) Assinar os termos de abertura e de encerramento e rubricar as folhas dos livros de actas;
- g) Deferir o pedido de demissão de qualquer órgão central ou de renúncia de um ou mais dos seus membros ou elementos.

2 — O presidente do SINAPE, sendo um órgão autónomo, não cairá em caso de demissão da maioria dos membros da mesa da assembleia geral.

Artigo 35.º

Competências dos outros membros da assembleia geral

1 — Compete aos vice-presidentes suprirem os impedimentos do presidente e coadjuvá-lo, assegurando o expediente.

2 — Compete aos secretários:

a) Coadjuvar o presidente em tudo o que for necessário para o bom funcionamento deste órgão e cumprimento das respectivas competências;

b) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos das convocatórias;

c) Elaborar os projectos de acta e todo o expediente;

d) Passar certidão das actas sempre que requerida.

3 — Se em alguma reunião não estiver presente a maioria dos membros da assembleia geral, são escolhidos, em primeiro lugar, para sua substituição, os membros suplentes.

Caso se verifique a necessidade de mais elementos, estes são escolhidos de entre os associados presentes.

SECÇÃO II

Da assembleia geral

Artigo 36.º

Mesa da assembleia geral

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, dois vice-presidentes e dois secretários, tendo o presidente voto de qualidade.

2 — Para a mesa da assembleia geral devem ser eleitos de dois a quatro suplentes.

Artigo 37.º

Eleição

A mesa da assembleia geral é eleita, nos termos dos Estatutos, pela assembleia geral, por escrutínio secreto, para um mandato de quatro anos, em lista conjunta com os outros órgãos estatutários do SINAPE.

Artigo 38.º

Convocatória

1 — A convocatória da mesa da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa.

2 — A convocatória deve ser enviada a todos os associados e publicada em pelo menos um dos jornais diários de circulação nacional.

3 — A convocatória deve ser afixada obrigatoriamente na sede nacional e nas sedes regionais do Sindicato.

4 — Da convocatória constará a ordem de trabalhos, data, hora e local de funcionamento.

5 — É vedado discutir e deliberar sobre assuntos não constantes da ordem de trabalhos.

6 — As deliberações sobre a alteração dos estatutos e associação com outros sindicatos, bem como sobre a filiação em federações, uniões ou confederações gerais de sindicatos, nacionais ou estrangeiros, só serão válidas quando tomadas por um mínimo de dois terços dos votantes, no pleno uso dos seus direitos.

7 — A deliberação sobre as matérias a que se refere a extinção só será válida quando tomada por um mínimo de dois terços dos votantes no pleno uso dos seus direitos.

8 — A assembleia geral é convocada com a antecedência mínima de 20 dias.

Artigo 39.º

Composição da assembleia geral

A assembleia geral é composta por todos os associados no pleno uso dos seus direitos sindicais e as suas deliberações são soberanas, tendo apenas por limite as disposições imperativas da lei e dos estatutos.

Artigo 40.º

Funcionamento

1 — As reuniões da assembleia geral funcionam à hora marcada com a presença da maioria dos associados, ou passada meia hora, com qualquer número de associados.

2 — A mesa da assembleia geral deve lavrar em livro próprio as actas das reuniões.

Artigo 41.º

Competências da assembleia geral

São da exclusiva competência da assembleia geral as seguintes matérias:

a) Eleger, por escrutínio secreto, o presidente, a mesa da assembleia geral, o secretário-geral, a direcção nacional, a comissão executiva, o conselho fiscalizador de contas e o conselho de jurisdição e disciplina;

b) Aprovar e alterar os estatutos;

c) Apreciar a actividade do SINAPE relativamente a todos os órgãos e instâncias;

d) Aprovar, sob proposta da direcção nacional, a associação com outros sindicatos, bem como sobre a filiação em federações, uniões ou confederações gerais de sindicatos, nacionais ou estrangeiros;

e) Deliberar sobre a dissolução ou fusão do Sindicato, nos termos estatutários;

f) Aprovar o regulamento interno e o regulamento eleitoral;

g) Aprovar, até 30 de Novembro, o plano de actividades e o orçamento anual e, até 31 de Março, o relatório e contas do exercício findo, mediante parecer do conselho fiscalizador de contas;

h) Resolver em última instância os diferendos entre os órgãos do Sindicato e os associados, podendo nomear comissões de inquérito que a habilitem à tomada de deliberações;

i) Deliberar sobre a readmissão de associados a quem tenha sido aplicada a medida disciplinar de expulsão;

j) Eleger comissões provisórias necessárias à substituição de órgão ou órgãos, bem como dos que hajam maioritariamente renunciado ao cargo;

- k) Conceder autorização à direcção nacional para contrair empréstimos e adquirir bens imóveis;
- l) Declarar greve por período superior a um dia, sob proposta da direcção nacional;
- m) Aprovar o hino do SINAPE;
- n) Aprovar a atribuição da qualidade de associado honorário, mediante proposta apresentada pela direcção nacional;
- o) Apreciar, aprovar e alterar a criação de direcções regionais, sob proposta da direcção nacional, e proceder à eleição dos respectivos órgãos;
- p) Deliberar a aprovação ou extinção de órgãos sociais de apoio;
- q) Ratificar a composição do conselho científico;
- r) Aprovar o regulamento de tendência, sob proposta da direcção nacional;
- s) Funcionar como instância de recurso em matéria de natureza disciplinar.

Artigo 42.º

Reunião da assembleia geral

1 — A assembleia geral reúne ordinariamente uma vez por ano, até ao dia 31 de Março, para examinar e votar anualmente o relatório e contas da direcção nacional e o parecer do conselho fiscalizador de contas e apreciar e deliberar sobre o projecto de orçamento anual apresentado pela direcção nacional.

2 — As deliberações serão tomadas por maioria simples de votos, salvo nos casos em que estatutariamente se exige maioria qualificada, ou se existir imperativo legal nesse sentido.

3 — Reunirá extraordinariamente quando convocada pelo presidente da mesa, a requerimento da direcção nacional ou a requerimento de um mínimo de 10 % ou 200 associados no gozo dos seus direitos.

4 — A assembleia geral eleitoral realiza-se de quatro em quatro anos para eleger os órgãos estatutários do SINAPE e as direcções regionais.

SECÇÃO III

Da direcção nacional

Artigo 43.º

Secretário-geral

1 — O secretário-geral é eleito em lista uninominal pela assembleia geral.

2 — O candidato a secretário-geral obriga-se a apresentar e subscrever listas completas de candidatura a todos os órgãos.

Artigo 44.º

Competências do secretário-geral

Compete, em especial, ao secretário-geral:

- a) Presidir, com direito a voto de qualidade, à direcção nacional e à sua comissão executiva;
- b) Coordenar as actividades do Sindicato;
- c) Distribuir pelouros pelos membros da direcção nacional e da sua comissão executiva;

d) Superintender na execução da estratégia político-sindical em conformidade com as deliberações da assembleia geral;

e) Representar o Sindicato em todos os actos, nomeadamente, em juízo, perante entidades privadas, públicas ou administrativas, bem como nas organizações nacionais e internacionais;

f) Designar, nas suas faltas ou impedimentos, o seu substituto legal;

g) Gerir os recursos humanos, despachar os assuntos correntes e submetê-los a ratificação da omissão executiva, na sua primeira reunião;

h) Convocar ordinária e extraordinariamente a direcção nacional;

i) Coordenar as reuniões da direcção nacional, com direito a voto de qualidade;

j) Apoiar o funcionamento das direcções regionais e das delegações das comunidades portuguesas no estrangeiro, podendo, sempre que o considerar necessário, reunir os respectivos órgãos, convocando-os para o efeito;

k) Propor à direcção nacional a designação de um coordenador e de um vice-coordenador para cada direcção regional;

l) Despachar os pedidos normais de inscrição e de demissão dos associados;

m) Acompanhar as acções da direcção nacional e das direcções regionais do Sindicato;

n) Dar posse aos membros das comissões criadas nos termos do regulamento interno.

Artigo 45.º

Competências do tesoureiro

1 — O tesoureiro é designado, em reunião da direcção nacional, sob proposta do secretário-geral, de entre os membros efectivos.

2 — O tesoureiro, em conjunto com o secretário-geral, é o responsável pela gestão dos fundos correntes do Sindicato de acordo com o orçamento anual.

3 — São competências do tesoureiro:

a) Elaborar o balancete mensal das contas do SINAPE e apresentá-lo em reunião da direcção nacional, conjuntamente com a lista mensal de desconto bancário dos associados e dos extractos dos movimentos de conta;

b) Apresentar as contas do exercício e o orçamento anuais à direcção nacional e ao conselho fiscalizador de contas.

Artigo 46.º

Composição e eleição da direcção nacional

1 — A direcção nacional é o órgão executivo máximo do SINAPE.

2 — A direcção nacional do SINAPE é um órgão colegial composto por 67 membros efectivos e, pelo menos, 5 suplentes.

3 — A direcção nacional é constituída por:

a) A direcção nacional, obrigatoriamente encabeçada pelo secretário-geral;

b) As direcções regionais referidas no artigo 63.º

4 — A direcção nacional e as direcções regionais são eleitas em assembleia geral, por escrutínio secreto, para um mandato de quatro anos, em lista conjunta com os outros órgãos estatutários do SINAPE, por maioria simples dos votos dos membros presentes.

5 — O primeiro elemento da lista é obrigatoriamente o secretário-geral, que assumirá as funções de presidente da direcção nacional.

6 — A direcção nacional deve assegurar a organização e representação do Sindicato a nível nacional, regional, local e internacional.

7 — As direcções regionais são responsáveis pela gestão dos fundos e pela organização e funcionamento do Sindicato a nível regional, de acordo com as decisões da assembleia geral e da direcção nacional.

8 — Os coordenadores das direcções regionais fazem parte, por inerência, da direcção nacional.

9 — Os membros da direcção nacional respondem solidariamente pelos actos praticados durante o mandato para que tenham sido eleitos.

10 — Os membros suplentes podem substituir os membros efectivos, por impedimento destes, em termos a definir em regulamento interno.

11 — A substituição por demissão, renúncia ou suspensão do mandato deve ser comunicada ao presidente da mesa da assembleia geral, a quem compete analisar e deferir o respectivo pedido e ratificar a sua substituição.

Artigo 47.º

Funcionamento

1 — A direcção nacional funciona de acordo com as disposições constantes dos presentes estatutos e do regulamento interno a aprovar na primeira reunião da direcção nacional por maioria simples dos membros presentes, tendo o secretário-geral voto de qualidade, e a submeter posteriormente à assembleia geral.

2 — Na primeira reunião da direcção nacional, sob proposta do secretário-geral, são designados, de entre os membros efectivos, dois vice-secretários-gerais, um secretário e o tesoureiro, procedendo, também, à eleição dos membros que integram a comissão executiva. Esta eleição é, posteriormente, ratificada pela assembleia geral.

3 — O secretário-geral deve designar o vice-secretário-geral, que o substitui nas suas ausências e impedimentos.

4 — Para efeitos do número anterior, o regulamento interno deve prever a constituição e funcionamento das comissões necessárias ao bom funcionamento e à representação do SINAPE a nível nacional, regional, local e internacional.

5 — As comissões referidas no número anterior são constituídas obrigatoriamente por membros da direcção nacional do Sindicato.

6 — A comissão executiva é presidida pelo secretário-geral e, para além das competências expressamente previstas no artigo 51.º, poderá ainda ter outras competências que a direcção nacional entender delegar-lhe.

Artigo 48.º

Reunião da direcção nacional

1 — A direcção nacional reúne em sessão ordinária três vezes por ano, podendo reunir extraordinariamente

sempre que convocada pelo secretário-geral ou também a requerimento de, pelo menos, 20 % dos seus membros efectivos, e desde que convocada, no mínimo, com 48 horas de antecedência.

2 — A direcção nacional pode reunir de forma descentralizada ou de forma restrita, de acordo com o regulamento interno.

3 — As deliberações da direcção nacional são tomadas por maioria simples, tendo o secretário-geral voto de qualidade.

Artigo 49.º

Competências da direcção nacional

1 — Compete à direcção nacional:

a) Dirigir e coordenar a actividade do Sindicato, de acordo com os estatutos e o regulamento interno e as deliberações da assembleia geral;

b) Assegurar a organização e a representação do SINAPE a nível nacional, regional, local e internacional, de acordo com os presentes estatutos e o regulamento interno, respondendo solidariamente pelos actos praticados durante o respectivo mandato perante a assembleia geral;

c) Aprovar o regulamento interno, bem como eventuais alterações, que serão submetidas à assembleia geral;

d) Administrar os bens e serviços e gerir os fundos do Sindicato;

e) Acompanhar a situação político-sindical;

f) Discutir, negociar e assinar convenções colectivas de trabalho;

g) Decretar greve por período não superior a um dia e propor à assembleia geral a declaração de greve de duração superior a um dia;

h) Propor à assembleia geral a alteração dos Estatutos;

i) Aprovar as propostas de tabelas salariais;

j) Aprovar alterações das convenções colectivas de trabalho;

k) Admitir ou rejeitar a inscrição de associados, respeitando as normas estatutárias constantes nesta matéria;

l) Propor a admissão de associados honorários;

m) Elaborar e apresentar balancetes mensais ao conselho fiscalizador de contas;

n) Elaborar e apresentar anualmente à assembleia geral, com o parecer do conselho fiscalizador de contas:

Até 31 de Março — o relatório e as contas do exercício findo;

Até 30 de Novembro — o projecto de plano de actividades e de orçamento para o ano económico seguinte;

o) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre que estes estatutariamente devam pronunciar-se e ainda outros que entenda ser conveniente a sua apreciação pela assembleia geral;

p) Exercer o poder disciplinar sobre os trabalhadores do SINAPE de acordo com as normas legais;

q) Verificar o cumprimento das disposições estatutárias sobre a eleição de delegados sindicais;

r) Propor à assembleia geral a filiação ou a associação do SINAPE em outras organizações sindicais democráticas, nacionais ou internacionais;

- s) Propor à aprovação da assembleia geral o hino do SINAPE;
- t) Deliberar sobre a perda da qualidade de associado;
- u) Propor a readmissão de associados;
- v) Propor à assembleia geral a aprovação do regulamento eleitoral;
- w) Propor a composição do conselho científico;
- x) Apresentar à assembleia geral um relatório sobre a actividade desenvolvida pelo SINAPE;
- y) Propor à assembleia geral o regulamento do exercício de tendência previsto no n.º 2 do artigo 8.º

2 — A direcção nacional do Sindicato pode delegar em comissões algumas das competências que lhe estão atribuídas nos presentes estatutos, definindo as orientações que devem ser observadas.

SECÇÃO IV

Da comissão executiva

Artigo 50.º

Composição

1 — A comissão executiva é eleita pela direcção nacional, sendo composta pelo secretário-geral e por um mínimo de quatro e um máximo de oito membros da direcção nacional.

2 — Os vice-secretários-gerais, o tesoureiro e o secretário são membros da comissão executiva, sendo considerados no cômputo máximo de membros da direcção nacional referido no número anterior.

Artigo 51.º

Competências

1 — A comissão executiva é o órgão executivo do SINAPE, competindo-lhe em especial:

- a) Acompanhar a situação político-sindical;
- b) Definir as orientações para a negociação colectiva;
- c) Elaborar ou promover a elaboração dos regulamentos internos ou eleitorais ou orientações necessárias à boa organização dos serviços;
- d) Criar gabinetes ou departamentos especializados necessários ao bom funcionamento do SINAPE;
- e) Executar as deliberações da assembleia geral e da direcção nacional;
- f) Propor e executar o plano de actividades e o orçamento anual;
- g) Administrar os recursos humanos, financeiros e patrimoniais do SINAPE e assegurar a gestão corrente, exercendo o poder disciplinar sobre os trabalhadores do Sindicato;
- h) Apreciar e aprovar o balancete mensal das direcções regionais;
- i) Prestar informação escrita aos associados acerca da actividade do SINAPE;
- j) Elaborar e manter actualizado o inventário dos bens e o ficheiro dos associados;
- k) Elaborar e enviar aos associados os instrumentos necessários ao exercício do voto por correspondência.

2 — À comissão executiva compete ainda exercer, por delegação da direcção nacional, as tarefas que lhe são próprias.

Artigo 52.º

Reuniões

A comissão executiva reúne uma vez por mês, ou sempre que necessário, por convocatória do secretário-geral.

Artigo 53.º

Responsabilidade dos membros da direcção nacional

1 — Os membros da direcção nacional respondem solidariamente pelas decisões desta perante a assembleia geral, excepto se tiverem lavrado voto de discordância na respectiva reunião.

2 — O SINAPE obriga-se em todos os actos e contratos com a assinatura do secretário-geral da direcção nacional ou, na sua falta ou impedimento, a do vice-secretário-geral por ele designado.

3 — Para obrigar o SINAPE em actos e contratos que envolvam responsabilidade financeira é necessária a assinatura conjunta do secretário-geral e a do tesoureiro, podendo este ser substituído por dois membros da comissão executiva.

Artigo 54.º

Do regulamento interno da direcção nacional

1 — O regulamento interno da direcção nacional é aprovado sob proposta do secretário-geral ou de pelo menos 20 % dos seus membros em assembleia geral, ou em reunião de direcção por maioria simples.

2 — O regulamento interno deve estabelecer a forma de organização da direcção nacional de modo a assegurar a gestão corrente do Sindicato, a gestão e representação a nível nacional e em todos os sectores de ensino representados pelo SINAPE de carácter público, privado e cooperativo e nas organizações superiores em que se encontre filiado.

3 — Para efeitos do número anterior, o regulamento interno deve prever a constituição das comissões necessárias ao bom funcionamento da direcção nacional, estabelecendo para cada uma delas as respectivas competências, composição e mandato.

4 — O regulamento interno deve definir as grandes linhas de orientação da gestão dos fundos do Sindicato, o orçamento anual e as deliberações e orientações da assembleia geral.

5 — O regulamento interno deve definir a aprovação das contas e orçamento pela direcção nacional, bem como o plano de actividades, sob proposta do secretário-geral a submeter à aprovação da assembleia geral.

6 — O regulamento interno deve definir as reuniões de direcção nacional, nos termos estatutários, designadamente as reuniões de carácter restrito ou descentralizado.

7 — A direcção nacional pode proceder às alterações do regulamento interno, nos termos do n.º 1 deste artigo.

Artigo 55.º

Quórum da direcção nacional e da comissão executiva

1 — As deliberações da direcção nacional e da comissão executiva só são válidas estando presentes metade e mais um dos seus membros e são tomadas por maioria

simples dos presentes, sem prejuízo do voto de qualidade do secretário-geral.

SECÇÃO V

Do conselho fiscalizador de contas

Artigo 56.º

Composição e funcionamento

1 — O conselho fiscalizador de contas do SINAPE é composto por cinco membros: um presidente, dois vogais efectivos e dois membros suplentes.

2 — O conselho fiscalizador de contas só pode funcionar e deliberar com a maioria dos seus membros, tendo o presidente voto de qualidade.

Artigo 57.º

Competências

1 — Compete ao conselho fiscalizador de contas:

- a) Examinar regularmente a contabilidade do SINAPE;
- b) Dar anualmente parecer sobre o relatório e contas apresentados pela direcção nacional;
- c) Pedir e examinar, sempre que o entender necessário, toda a documentação relacionada com o exercício da actividade dos órgãos;
- d) Garantir a existência e a manutenção de uma correcta e clara escrita contabilística.

2 — O conselho fiscalizador de contas deve lavrar e assinar em livro próprio as actas respeitantes a todas as reuniões.

Artigo 58.º

Modo de eleição

O conselho fiscalizador de contas é eleito pela assembleia geral, por voto directo e secreto, para um mandato de quatro anos, em lista conjunta com os outros órgãos estatutários do SINAPE.

Artigo 59.º

Reuniões

1 — O conselho fiscalizador de contas reúne ordinariamente a convocação do seu presidente:

- a) Uma vez por ano, para dar parecer sobre o relatório e contas, bem como sobre o orçamento ordinário, até 15 dias antes da data da reunião da assembleia geral a ocorrer até 31 de Março do ano a que respeitam as contas;
- b) Sempre que haja balancetes para dar parecer.

2 — Pode reunir extraordinariamente, a pedido da assembleia geral ou da direcção nacional.

SECÇÃO VI

Do conselho de jurisdição e disciplina

Artigo 60.º

Composição

O conselho de jurisdição e disciplina é composto por um presidente, dois vogais efectivos e dois membros suplentes.

Artigo 61.º

Competências

Compete ao conselho de jurisdição e disciplina:

- a) Instaurar e exercer o poder disciplinar;
- b) Submeter à assembleia geral os processos sobre diferendos entre órgãos do Sindicato;
- c) Dar parecer ao presidente da assembleia geral sobre o teor dos recursos apresentados;
- d) Analisar as questões de natureza jurídica relacionadas com uma interpretação e aplicação das disposições dos diferentes estatutos que lhe forem apresentadas pelos associados ou pelos órgãos nacionais ou regionais do SINAPE, emitindo o respectivo parecer, do qual deve ser dado conhecimento à direcção nacional;
- e) Dar parecer sobre a readmissão de associados a quem tenha sido aplicada a pena de expulsão.

Artigo 62.º

Modo de eleição

O conselho de jurisdição e disciplina é eleito pela assembleia geral, por voto directo e secreto, para um mandato de quatro anos, em lista conjunta com os outros órgãos estatutários do SINAPE.

Artigo 63.º

Reuniões

1 — O conselho de jurisdição e disciplina considera-se em permanente exercício de funções, reunindo, a convocação do seu presidente, sempre que tenha de deliberar sobre algum assunto situado no âmbito das suas competências.

2 — As deliberações são tomadas por maioria simples dos votos dos seus membros, tendo o presidente voto de qualidade.

3 — A solicitação de qualquer órgão estatutário, o presidente do conselho de jurisdição e disciplina pode convocar uma reunião extraordinária.

SECÇÃO VII

Do conselho científico

Artigo 64.º

Finalidades e composição

1 — O conselho científico é uma estrutura de carácter consultivo que elabora o plano anual de formação do SINAPE, a desenvolver nas áreas do conhecimento pedagógico, científico, técnico e humanista.

2 — O conselho científico é composto por um presidente e quatro vogais, designados pela direcção nacional.

3 — A designação dos membros do conselho científico será ratificada pela assembleia geral.

4 — O presidente do conselho científico tem assento na assembleia geral.

CAPÍTULO VII

Da organização regional

SECÇÃO I

Das direcções regionais

Artigo 65.º

Organização regional — Composição, eleição, competências e reunião das direcções regionais

1 — Cada direcção regional é composta por cinco membros efectivos e dois suplentes.

2 — Os membros das direcções regionais são eleitos nos termos dos Estatutos pela assembleia geral, por escrutínio secreto, para um mandato de quatro anos, em lista conjunta com os outros órgãos estatutários do SINAPE, sendo o primeiro da lista o coordenador da direcção regional.

3 — Compete a cada direcção regional:

- a) Dar execução às deliberações da assembleia geral no âmbito geográfico de cada região;
- b) Aprovar o seu regulamento interno;
- c) Propor e discutir com os associados da área da região sobre a concretização do programa com que foram eleitos os corpos gerentes do SINAPE;
- d) Assegurar a reciprocidade de relações entre os outros órgãos do SINAPE e os associados da região, directamente e através dos delegados sindicais;
- e) Desempenhar todas as tarefas que nelas forem delegadas.

4 — Compete aos coordenadores das direcções regionais:

- a) Dinamizar a vida sindical da direcção regional respectiva, designadamente através da promoção dos delegados sindicais de base, na difusão das informações sindicais;
- b) Dar parecer relativamente às propostas de admissão de associados da área da sua jurisdição;
- c) Elaborar e manter actualizado o inventário dos bens e o ficheiro dos associados e delegados sindicais da região;
- d) Gerir com eficiência os fundos postos à sua disposição pelo orçamento do SINAPE e apresentar contas do exercício à direcção nacional, até 1 de Março de cada ano;
- e) Apreciar a regularidade do processo de eleição dos delegados sindicais;
- f) Coordenar e dinamizar a actividade dos delegados sindicais, ouvidos estes em reunião;
- g) Representar o SINAPE na respectiva região;
- h) Desempenhar todas as tarefas que neles forem delegadas.

5 — As direcções regionais reúnem, sempre que necessário, por convocatória do coordenador regional ou dos seus membros efectivos.

6 — Para os efeitos dos números anteriores, são criadas as seguintes direcções regionais:

a) A Direcção Regional do Norte compreende os distritos de Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo e Vila Real;

b) A Direcção Regional do Centro compreende os distritos de Aveiro, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Leiria e Viseu;

c) A Direcção Regional do Sul e Ilhas e Professores no Estrangeiro compreende os distritos de Beja, Évora, Faro, Lisboa, Portalegre, Santarém, Setúbal, Região Autónoma da Madeira, Região Autónoma dos Açores e as comunidades portuguesas.

7 — As direcções das comunidades portuguesas previstas na alínea b) do n.º 2 do artigo 31.º ficarão representadas e integradas na alínea c) do n.º 6 do presente artigo, enquanto tal se mostrar necessário.

SECÇÃO II

Dos órgãos de base

Artigo 66.º

Núcleo sindical

O núcleo sindical é constituído por todos os associados em pleno uso dos seus direitos, em cada agrupamento de escolas ou escolas não agrupadas ou de outro local de trabalho, de todos os graus de ensino e categorias profissionais representados pelo Sindicato.

Artigo 67.º

Competências do núcleo sindical

O núcleo sindical é um órgão de base, competindo-lhe:

- a) Eleger e destituir o delegado sindical;
- b) Elaborar propostas e contrapropostas que lhe sejam submetidas;
- c) Pronunciar-se sobre as questões sindicais na área do núcleo.

SECÇÃO III

Dos delegados sindicais

Artigo 68.º

Delegados sindicais

Os delegados sindicais são mandatários dos associados que os elegem junto da direcção nacional e das direcções regionais, assegurando a ligação recíproca entre estes órgãos e os associados.

Artigo 69.º

Eleição dos delegados sindicais

1 — A eleição do delegado sindical é efectuada no local de trabalho, por escrutínio directo e secreto, de entre todos os associados do SINAPE do núcleo sindical no pleno gozo dos seus direitos.

2 — Até cinco dias após a eleição, todos os dados referentes ao processo eleitoral acompanhados de parecer da direcção regional respectiva serão enviados à direcção nacional, com vista à verificação do cumprimento dos estatutos.

3 — À direcção nacional competirá, no prazo de 10 dias úteis após a recepção do processo, comunicar ao delegado eleito a confirmação ou a contestação da eleição efectuada.

4 — A contestação é enviada para apreciação da direcção nacional no caso de recurso apresentado pela maioria dos eleitores, no prazo de oito dias úteis contados sobre a data em que foi recebida a notificação da respectiva contestação.

5 — Confirmada a eleição, a direcção nacional oficiará o facto ao estabelecimento escolar onde o delegado exerça a sua actividade.

6 — O mandato do delegado sindical caducará ao fim de dois anos, procedendo-se a nova eleição.

Artigo 70.º

Reclamação e recurso da eleição do delegado sindical

1 — O recurso da eleição de delegado sindical terá de ser subscrito pela maioria dos eleitores no prazo de cinco dias úteis após o acto eleitoral para a respectiva direcção regional, devidamente fundamentado.

2 — Da decisão da direcção regional cabe recurso para a assembleia geral, no prazo de oito dias úteis após a comunicação da decisão da direcção regional.

Artigo 71.º

Destituição do delegado sindical

1 — O delegado sindical pode ser destituído, por escrutínio directo e secreto, em qualquer momento pelos associados do núcleo sindical, caso deixe de merecer confiança da maioria destes.

2 — A destituição deverá ser, logo que possível, suprida por nova eleição e comunicada à direcção nacional do SINAPE, que oficiará o estabelecimento escolar.

Artigo 72.º

Atribuições dos delegados sindicais

São atribuições dos delegados sindicais, especialmente:

a) Estabelecer, manter e desenvolver contactos permanentes entre os docentes que os elegeram e a direcção nacional do Sindicato, transmitindo todas as suas aspirações, sugestões e críticas;

b) Dinamizar a actividade sindical dos docentes, defendendo os princípios do sindicalismo democrático;

c) Dar parecer aos órgãos do Sindicato sobre os assuntos acerca dos quais tenham sido consultados;

d) Informar os trabalhadores sobre a actividade sindical e distribuir informação impressa do Sindicato, afixando-a nos respectivos lugares de estilo;

e) Cooperar com os órgãos estatutários do Sindicato a fim de que a prática sindical traduza a vontade dos associados;

f) Incentivar a participação activa dos trabalhadores na vida sindical;

g) Promover eleições de novos delegados no prazo de 15 dias, quando tenham cessado o mandato;

h) Assegurar a sua substituição nos períodos de impedimento ou quando tenham renunciado ao cargo;

i) Desempenhar com eficácia as atribuições que lhe sejam delegadas pelas direcções regionais do Sindicato;

j) Implementar junto das entidades dirigentes a dignificação e defesa do Sindicato de acordo com a lei vigente.

CAPÍTULO IX

Das eleições

Artigo 73.º

Capacidade eleitoral

O colégio eleitoral é composto por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos que se tenham inscrito até 15 dias antes da data da marcação das eleições.

Artigo 74.º

Incapacidade eleitoral

Não podem ser eleitos para qualquer função ou cargo de representação sindical os associados que:

a) Estejam abrangidos pela lei das incapacidades cívicas em vigor;

b) Tenham deixado de pagar a quota por um período superior a três meses.

Artigo 75.º

Regulamento eleitoral

O processo eleitoral rege-se por regulamento próprio, aprovado pela assembleia geral, sob proposta da direcção nacional, excepto a primeira reunião, que se regerá pelo regulamento anterior.

Artigo 76.º

Votação

1 — O voto é directo e secreto.

2 — As candidaturas são alternativas.

3 — Haverá um boletim de voto que enumera as listas candidatas.

4 — É permitido o voto por correspondência desde que:

a) O boletim de voto seja dobrado em quatro e remetido, em sobrescrito fechado;

b) O sobrescrito seja acompanhado de carta com a assinatura do associado, endereço e respectivo número de associado;

c) O sobrescrito e a carta sejam remetidos dentro de outro dirigido ao presidente da assembleia geral.

CAPÍTULO X

Do regime patrimonial e financeiro

Artigo 77.º

Princípios gerais

1 — O SINAPE deve ter contabilidade própria, para o que deve criar os livros adequados justificativos das receitas e das despesas, assim como o inventário dos seus bens patrimoniais.

2 — Qualquer associado tem o direito de requerer à direcção nacional a prestação de esclarecimentos de natureza contabilística.

Artigo 78.º

Receitas

1 — Constituem receitas do SINAPE as provenientes das quotizações, das iniciativas organizadas com a participação do SINAPE e de doações ou legados.

2 — Devem ser recusadas as atribuições, os subsídios ou os apoios financeiros oferecidos por entidades alheias ao SINAPE, sempre que deles resulte o desígnio de subordiná-lo ou por qualquer forma interferir na sua organização e no seu funcionamento.

Artigo 79.º

Aplicação das receitas

As receitas são obrigatoriamente aplicadas, segundo os fins estatutários, nas despesas e nos encargos da actividade do SINAPE.

CAPÍTULO XI

Disposições finais e transitórias

Artigo 80.º

Casos omissos

Os casos omissos são resolvidos de harmonia com a lei e os princípios gerais de direito.

Artigo 81.º

Eleição

Após a aprovação e publicação dos presentes estatutos, devem ser imediatamente iniciadas as diligências para a eleição de todos os órgãos sociais do SINAPE previstos no artigo 28.º, devendo o processo estar concluído no prazo máximo de 60 dias.

Artigo 82.º

Actas

1 — Das reuniões de todos os órgãos do SINAPE é lavrada uma acta.

2 — Compete aos respectivos secretários elaborar as actas, zelar pelos livros a seu cargo e exercer as demais competências que lhes forem delegadas ou atribuídas.

Artigo 83.º

Extinção e dissolução

O SINAPE pode ser extinto e dissolvido mediante deliberação favorável da assembleia geral, expressamente convocada para esse fim, sendo, porém, exigível a maioria qualificada de quatro quintos de todos os associados.

Artigo 84.º

Liquidação e destino dos bens

1 — Extinto e dissolvido o Sindicato, a assembleia geral deverá designar imediatamente a comissão liquidatária,

definindo o seu estatuto e indicando o destino do activo líquido, se o houver.

2 — Os bens do Sindicato devem ser atribuídos a instituições sem fins lucrativos, não podendo, em caso algum, ser distribuídos pelos associados.

Artigo 85.º

Composição provisória dos órgãos

Os órgãos sociais mantêm-se em funções até à eleição e tomada de posse dos órgãos estatutários.

Registados em 9 de Julho de 2010, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 65, a fl. 131 do livro n.º 2.

Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas — SINDEQ — Alteração.

Alteração, aprovada no X Congresso, realizado em 10 e 11 de Abril de 2010, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2005.

CAPÍTULO I

Designação, âmbito geográfico e símbolos

Artigo 1.º

Designação, delimitação, âmbito e sede

1 — O Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas, adiante designado por SINDEQ, é a organização sindical constituída por todos os trabalhadores por conta de outrem que, nele se filiando voluntariamente, aceitem e defendam os princípios do sindicalismo democrático e exerçam a sua actividade laboral em estabelecimentos ou empresas das indústrias energéticas, químicas, farmacêuticas, têxteis e diversas, bem como de actividades complementares.

2 — O SINDEQ abrange todo o território nacional e tem sua sede em Lisboa.

Artigo 2.º

Símbolo gráfico

O símbolo gráfico do SINDEQ é constituído por um balão de Erlenmeyer sem esmerilado, integrando o desenho estilizado de uma fábrica, em azul, inscrito em campo branco, delimitado por um hexágono representando graficamente um núcleo benzénico, tendo inscrita a sigla «SINDEQ».

Artigo 3.º

Bandeira

A bandeira do SINDEQ é formada por um rectângulo de cor azul, tendo no canto superior esquerdo o símbolo referido no artigo anterior e a designação «Sindicato De-

mocrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas».

CAPÍTULO II

Dos princípios fundamentais e afins

Artigo 4.º

Autonomia

O SINDEQ é uma organização autónoma e declara a sua independência face a governos, entidades ou associações patronais, credos religiosos, partidos políticos e quaisquer outras associações de natureza política.

Artigo 5.º

Princípios básicos

O SINDEQ rege-se pelos princípios do sindicalismo democrático, baseados na eleição periódica por escrutínio secreto dos órgãos estatutários e na participação activa dos trabalhadores associados em todos os aspectos da actividade sindical.

Artigo 6.º

Direito de tendência

1 — É garantido a todos os trabalhadores associados o direito de tendência previsto pelos presentes estatutos.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior poderão os trabalhadores constituir-se formalmente em tendência, cujo reconhecimento e regulamentação serão aprovados em congresso.

3 — A regulamentação referida no número anterior constitui anexo a estes estatutos, dele sendo parte integrante.

Artigo 7.º

Relações com outros movimentos ou organizações

1 — O SINDEQ lutará ao lado de todas as organizações democráticas, nacionais ou estrangeiras, pela emancipação dos trabalhadores, através de um movimento sindical forte, livre e independente.

2 — Para o efeito, o Sindicato poderá associar-se livremente com outros.

3 — Para a realização dos seus fins sociais e estatutários, poderá igualmente o SINDEQ estabelecer relações e filiar-se em organizações sindicais democráticas, nacionais ou internacionais.

4 — O SINDEQ é membro da UGT — União Geral de Trabalhadores, da EMCEF — Federação Europeia dos Sindicatos de Trabalhadores das Minas, da Química e da Energia e da ETUC — Federação Europeia, Têxteis, Vestuários, Couro e Calçado.

Artigo 8.º

Atribuições

O SINDEQ tem por atribuições:

a) Fortalecer, pela sua acção, o movimento sindical democrático;

b) Lutar pela democratização da economia, do Estado e da sociedade;

c) Fomentar a união de todos os trabalhadores portugueses para uma acção em comum;

d) Procurar a obtenção de melhores condições de trabalho, económicas, sociais e culturais para todos os trabalhadores, visando a melhoria da qualidade de vida e o pleno emprego;

e) Apoiar e enquadrar, pela forma considerada mais adequada e correcta, as reivindicações dos trabalhadores e definir as formas de luta aconselháveis para cada caso;

f) Defender e promover a formação profissional dos jovens, bem como a constante e planificada promoção e reconversão ou reciclagem profissional, de molde a obstar ao desemprego tecnológico;

g) Defender e lutar por um conceito social de empresa, visando a integração dos trabalhadores na transformação da economia, com as consequentes alterações nas relações de trabalho e aumento de produtividade;

h) Melhorar as condições de segurança, higiene e saúde no trabalho;

i) Lutar pelo melhoramento e pela realização uniforme de um direito social e democrático e pelo reforço da garantia de condições legais para a liberdade e acção sindical;

j) Conceder aos seus membros protecção jurídica no contencioso do trabalho e em matéria social, administrativa e fiscal;

k) Assegurar os direitos da terceira idade e das suas condições de vida no que respeita aos sócios aposentados;

l) Assegurar a protecção à infância e à mãe trabalhadora;

m) Participar na elaboração das leis de trabalho respeitantes ao sector, nos termos constitucionais e legais;

n) Promover a ocupação de tempos livres, nomeadamente pela criação de actividades culturais, desportivas e recreativas;

o) Incentivar a participação no movimento cooperativista, com a finalidade de proporcionar benefícios aos seus membros e como garantia da constituição da democracia económica;

p) Realizar todos os actos legais conducentes ao desenvolvimento dos fundos sindicais, assim como ao aumento dos bens patrimoniais do Sindicato.

Artigo 9.º

Tarefas

Para a prossecução das suas atribuições, o SINDEQ deve concretizar, nomeadamente, as seguintes tarefas:

a) Intensificar a sua acção formativa e informativa com vista ao recrutamento e organização dos trabalhadores do seu ramo de actividade;

b) Organizar os meios técnicos e humanos para assistir aos seus associados, nomeadamente instituindo fundos de greve e fundos de solidariedade;

c) Defender e concretizar a contratação colectiva como processo contínuo de participação económica, segundo os princípios da boa fé negocial e do respeito mútuo;

d) Assegurar a informação dos seus membros, promovendo reuniões e publicações;

e) Arrecadar as receitas e assegurar a sua boa gestão;

f) Decretar a greve e pôr-lhe termo;

g) Emitir documentos relativos ao exercício da profissão.

CAPÍTULO III

Dos associados

Artigo 10.º

Âmbito subjectivo

Podem inscrever-se como sócios do SINDEQ todos os trabalhadores por conta de outrem que exerçam a sua profissão, independentemente da sua categoria profissional, no âmbito definido pelo artigo 1.º destes estatutos.

Artigo 11.º

Pedido de inscrição

1 — O pedido de inscrição é dirigido ao secretariado nacional, em modelo próprio fornecido para o efeito, através da secção regional.

2 — Se não existir qualquer forma de representação do SINDEQ no âmbito do distrito ou região autónoma em que o trabalhador exerça a sua actividade ou resida, poderá este fazer o seu pedido de inscrição directamente ao secretariado nacional.

3 — O pedido de inscrição deve ser acompanhado pelo número de fotografias tipo passe definido pelo secretariado nacional e pela quantia em dinheiro aprovada pelo conselho geral, conforme a alínea n) do artigo 40.º dos presentes estatutos.

Artigo 12.º

Consequências da inscrição

1 — O pedido de inscrição implica para o trabalhador a aceitação expressa dos princípios do sindicalismo democrático e da declaração de princípios e estatutos do Sindicato.

2 — Aceite a sua inscrição, o trabalhador assume de pleno a qualidade de associado, com todos os direitos e deveres.

Artigo 13.º

Recusa de inscrição

1 — O secretariado nacional poderá recusar o pedido de inscrição ou determinar o cancelamento de outra já efectuada se não for acompanhado da documentação exigida e houver fundadas suspeitas de falsidade dos elementos prestados ou sobre a não conformidade do trabalhador com os princípios democráticos do Sindicato.

2 — Em caso de recusa ou cancelamento de inscrição, o secretariado nacional informará o trabalhador dos motivos, podendo este recorrer de tal decisão para o conselho geral.

Artigo 14.º

Direitos dos associados

São direitos dos associados:

1) Eleger e ser eleito para os órgãos do Sindicato, nos termos dos presentes estatutos;

2) Participar livremente em todas as actividades do Sindicato, segundo os princípios e normas destes estatutos;

3) Beneficiar de todos os serviços organizados pelo Sindicato na defesa dos seus interesses profissionais, económicos, sociais e culturais;

4) Beneficiar do fundo de greve nos termos definidos pelo conselho geral;

5) Beneficiar da protecção sindical e nomeadamente dos fundos de solidariedade nos termos estabelecidos pelo conselho geral;

6) Ser informado regularmente de toda a actividade do SINDEQ;

7) Recorrer para o conselho geral das decisões dos órgãos directivos que contrariem os presentes estatutos ou lesem alguns dos seus direitos;

8) Beneficiar de comparticipação por salários perdidos relativamente às actividades sindicais;

9) Não perdem os direitos, nos termos do presente artigo, os associados que deixem de reunir as condições previstas no artigo 1.º e não estejam abrangidos pelas referidas no artigo 16.º, sempre que continuem na actividade sindical;

10) O conselho geral elaborará e aprovará os estatutos dos associados referidos na alínea anterior.

Artigo 15.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

1) Cumprir os estatutos e os regulamentos do SINDEQ;

2) Cumprir e fazer cumprir as deliberações do congresso e dos demais órgãos do SINDEQ quando tomadas nos termos dos estatutos;

3) Participar nas actividades sindicais e desempenhar com zelo os cargos para que sejam eleitos;

4) Manter-se informado das actividades do Sindicato;

5) Divulgar e fortalecer, pela sua acção junto dos demais trabalhadores, os princípios do sindicalismo democrático;

6) Pagar mensalmente a quota ao Sindicato;

7) Comunicar pontualmente ao Sindicato todas as alterações ocorridas na sua situação pessoal ou sócio-profissional;

8) Dinamizar a acção sindical;

9) Possuir cartão.

Artigo 16.º

Perda da qualidade de associado

Perdem a qualidade de associado os trabalhadores que:

1) Comuniquem ao secretariado nacional, com a antecedência de 60 dias e por escrito, a vontade de se desvincularem do SINDEQ;

2) Deixem de pagar a quota por período superior a três meses, excepto nos seguintes casos:

a) Quando comprovadamente deixem de receber vencimentos e do facto informem o secretariado nacional;

b) Por qualquer outro motivo devidamente justificado e aceite pelo secretariado nacional;

3) Sejam notificados do cancelamento da sua inscrição;

4) Tenham sido punidos com pena de expulsão.

Artigo 17.º**Readmissão**

Os associados podem ser readmitidos nas mesmas condições previstas para a admissão, salvo no caso de expulsão, em que o pedido terá de ser apreciado e votado favoravelmente pela maioria do conselho geral, sob proposta do secretariado nacional, secretariado regional e conselho de disciplina.

CAPÍTULO IV**Da estrutura do SINDEQ****SECÇÃO I****Da sua organização****Artigo 18.º****Organização**

O SINDEQ organiza-se em secções regionais.

SECÇÃO II**Do seu funcionamento****Artigo 19.º****Das secções regionais**

1 — Os sócios articulam as suas actividades no âmbito de secções regionais no continente e em cada uma das Regiões Autónomas.

2 — O secretariado nacional define os limites das secções regionais.

3 — A criação de novas secções regionais é da competência do conselho geral, sob proposta do secretariado nacional.

4 — Sempre que se justifique, os secretariados regionais podem propor ao secretariado nacional a criação de delegações de zona como extensões das secções regionais de que dependem, com finalidades e objectivos determinados, para dinamizar e responder a interesses de ordem funcional nas áreas da sua constituição.

Artigo 20.º**Dos órgãos da secção regional**

São órgãos da secção regional:

- a) A assembleia regional de delegados;
- b) O secretariado regional.

Artigo 21.º**Da assembleia regional de delegados**

1 — A assembleia regional de delegados é constituída por delegados eleitos de acordo com o regulamento eleitoral a aprovar pelo secretariado nacional.

2 — Os delegados referidos no número anterior são eleitos por voto directo e secreto, em listas completas; os votos são convertidos em mandatos pelo sistema de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

3 — São delegados por inerência à assembleia regional de delegados os membros do secretariado nacional, o presidente do Sindicato, da mesa do congresso e o secretário-geral, quando inscritos nessa assembleia regional e nela exerçam a sua actividade profissional e sindical.

4 — O número de delegados à assembleia regional referidos no n.º 1 não poderá ser inferior ao dobro dos delegados por inerência, conforme o n.º 3.

Artigo 22.º**Das reuniões a assembleia regional de delegados**

1 — À assembleia regional de delegados compete deliberar sobre todos os assuntos para a execução dos quais o secretariado regional necessitar de opinião e de decisão dos membros regionais do Sindicato.

2 — A assembleia regional de delegados reunirá ordinariamente uma vez por ano e extraordinariamente sempre que convocada pelo secretário regional ou dois terços dos sócios do Sindicato nessa região.

3 — Compete à mesa da assembleia regional de delegados a marcação da data das assembleias, convocadas nos termos do n.º 2, nunca podendo ultrapassar 15 dias sobre a data da entrega da convocatória.

Artigo 23.º**Da competência da assembleia regional de delegados**

Compete à assembleia regional de delegados:

- 1) Eleger uma mesa formada por um presidente e dois secretários de entre os delegados eleitos;
- 2) Recolher e discutir a informação das actividades do secretariado regional;
- 3) Expor e discutir todas as questões de organização e política sindical;
- 4) Decidir das resoluções sobre as questões que afectam o Sindicato ao nível regional;
- 5) Eleger o secretariado regional;
- 6) Discutir o plano de actividades do secretariado regional;
- 7) Aprovar as contas do exercício do ano anterior.

Artigo 24.º**Do secretariado regional**

1 — O secretariado regional é formado por um mínimo de cinco e um máximo de nove membros, é o executivo da secção regional, competindo-lhe prosseguir e orientar a execução de todas as decisões dos órgãos nacionais e regionais do SINDEQ.

2 — O secretariado regional é eleito por voto directo e secreto dos delegados referidos no artigo 21.º, em listas completas, considerando-se coordenador o primeiro candidato da lista mais votada, sendo vencedora aquela que obtiver maioria de votos.

3 — Na primeira reunião posterior à sua eleição, o secretariado regional deverá eleger, por voto secreto e de entre os seus membros, um vice-secretário regional e um tesoureiro regional.

4 — Os restantes membros do secretariado regional terão a categoria de vogais.

5 — Caso o secretariado regional não cumpra os seus deveres e tarefas, nomeadamente os consignados na decla-

ração de princípios, nos estatutos e programas de acção, será destituído pelo conselho geral, mediante parecer favorável do conselho de disciplina e proposta do presidente do Sindicato.

6 — Em caso de destituição do secretariado regional, o secretariado nacional nomeará uma comissão de gestão para a secção regional e convocará novas eleições no prazo máximo de 90 dias.

Artigo 25.º

Competência do secretariado regional

Compete ao secretariado regional:

1) Ser o executivo da secção regional, dentro dos princípios estatutários e de acordo com as decisões adoptadas pelo congresso;

2) Representar a secção regional interna e externamente em relação aos membros e terceiros no seu âmbito territorial;

3) Dar apoio ao trabalho do Sindicato nas empresas da sua região, aconselhando e discutindo com os membros as acções a desenvolver;

4) Organizar os delegados sindicais e assegurar a sua actividade;

5) Convocar, fiscalizar e apoiar a eleição dos delegados sindicais;

6) Apoiar e formar os membros do Sindicato para desenvolvimento da acção organizativa dos trabalhadores nas empresas;

7) Criar grupos de trabalho e estudo relacionados com os interesses dos trabalhadores ao nível da região;

8) Promover, ao nível regional, a formação profissional e sindical dos seus membros;

9) Distribuir toda a informação do Sindicato pelos membros da área da sua região;

10) Fomentar e divulgar os princípios do sindicalismo democrático de acordo com a declaração de princípios do Sindicato;

11) Receber as quotas dos seus membros, enviando ao secretariado nacional o total ou parte dessas quotizações, conforme regulamento financeiro aprovado no conselho geral;

12) Apresentar à assembleia regional de delegados um plano de trabalho para o ano subsequente;

13) Enviar ao secretariado nacional, para ratificação, o plano de trabalho aprovado na assembleia regional de delegados;

14) Dirigir os serviços administrativos, incluindo os funcionários da secção regional;

15) Propor ao secretariado nacional a admissão de novos empregados e a suspensão ou demissão dos que se encontrem ao seu serviço;

16) Propor ao secretariado nacional a criação de novas delegações locais e sua dependência e nomear as respectivas comissões de gestão.

SECÇÃO III

Do mandato

Artigo 26.º

Da duração dos mandatos

O mandato dos órgãos eleitos nas secções regionais tem a duração de quatro anos, excepto se a legislação em vigor indicar duração em contrário.

CAPÍTULO V

Dos órgãos do Sindicato

SECÇÃO I

Enumeração e atribuições

Artigo 27.º

Enumeração dos órgãos

1 — São órgãos do Sindicato:

- a) O congresso;
- b) O conselho geral;
- c) A mesa do congresso;
- d) O presidente do Sindicato;
- e) O secretário-geral;
- f) O secretariado nacional;
- g) Os secretariados regionais;
- h) O conselho de disciplina;
- i) O conselho fiscalizador de contas;
- j) As divisões sectoriais;
- k) As comissões profissionais.

2 — Com vista ao preenchimento dos seus fins e à realização do seu âmbito pessoal e geográfico, poderão constituir-se outros órgãos sindicais, cuja composição e atribuições são da competência do congresso.

SECÇÃO II

Do congresso

Artigo 28.º

Composição do congresso

1 — O congresso é o órgão máximo do Sindicato.

2 — O congresso é constituído por:

- a) Os delegados eleitos por sufrágio universal, directo e secreto, em representação dos associados;
- b) O presidente do Sindicato e a mesa do congresso;
- c) O secretário-geral;
- d) O secretariado nacional;
- e) O conselho de disciplina;
- f) O conselho geral.

3 — O número de delegados ao congresso, referidos na alínea a) do número anterior, não poderá ser em número inferior ao dobro nem superior ao triplo dos delegados ao congresso por inerência, conforme as alíneas b), c), d), e) e f).

4 — O número de delegados a que se refere a alínea a) do n.º 2 será definido nos termos do número anterior, em conformidade com o regulamento eleitoral e observado o disposto nos n.ºs 1 e 3 do artigo 30.º

Artigo 29.º

Competência do congresso

1 — São da competência do congresso as seguintes matérias:

- a) Aprovação do programa de acção e definição das grandes linhas de orientação da estratégia político-sindical;

b) Eleição do presidente do Sindicato, da mesa do congresso, do secretário-geral, do conselho de disciplina, do conselho fiscalizador de contas, do secretariado nacional e do conselho geral;

c) Destituição de órgãos estatutários nacionais e eleição dos órgãos destituídos;

d) Revisão dos estatutos;

e) Ratificação do regulamento eleitoral e de todos os regulamentos internos elaborados pelos órgãos estatutários;

f) Fixação ou alteração das quotizações sindicais;

g) Casos de força maior que afectem gravemente a vida do Sindicato;

h) Ratificação das deliberações do conselho geral;

i) Extinção ou dissolução do Sindicato e liquidação dos seus bens patrimoniais;

j) Reconhecimento das tendências.

2 — As deliberações do congresso são imperativas para todos os órgãos e para todos os membros filiados no SINDEQ.

Artigo 30.º

Modo de eleição dos delegados

1 — Os delegados ao congresso a que se refere a alínea a) do n.º 2 do artigo 28.º são eleitos de entre as listas nominativas concorrentes por sufrágio universal, directo e secreto, segundo o princípio de representação proporcional pelo método do Hondt.

2 — Os delegados referidos no número anterior são eleitos em assembleias gerais.

3 — Os delegados referidos neste artigo são eleitos de acordo com o regulamento eleitoral aprovado pelo conselho geral.

Artigo 31.º

Reunião do congresso

1 — O congresso reúne ordinariamente de quatro em quatro anos, excepto se a legislação em vigor indicar duração em contrário, a convocação do conselho geral.

2 — O congresso reunirá extraordinariamente quando convocado pelo secretário-geral, depois de ouvido o secretariado nacional, pelo conselho geral ou por um mínimo de dois terços dos associados.

3 — A convocatória do congresso deverá ser amplamente divulgada nos locais de trabalho e pelo menos em dois jornais diários de circulação nacional e terá de conter a ordem de trabalhos, bem como os dias, as horas e o local do seu funcionamento.

4 — O congresso será convocado com a antecedência mínima de 60 dias ou de 15 dias, consoante se trate de reunião ordinária ou extraordinária.

Artigo 32.º

Funcionamento do congresso

1 — O congresso elegerá de entre os delegados presentes, e pela forma prevista no artigo 34.º, uma mesa para dirigir os trabalhos.

2 — Se no termo da data prefixada não se encontrar esgotada a ordem de trabalhos, poderá o congresso deliberar, a requerimento de, pelo menos, um quinto dos delegados

presentes, a continuação do mesmo, até completo esgotamento da ordem dos trabalhos.

3 — Os mandatos dos delegados mantêm-se de direito até o congresso ordinário seguinte àquele para que foram eleitos.

Artigo 33.º

Quórum

O congresso só poderá iniciar-se e deliberar validamente desde que estejam presentes metade e mais um do número dos delegados, salvo o disposto no n.º 2 do artigo 95.º e no artigo 96.º

Artigo 34.º

Mesa do congresso

1 — A mesa do congresso é composta por um presidente, um vice-presidente, um 1.º secretário, um 2.º secretário e um 3.º secretário.

2 — A mesa é eleita no congresso anterior através de listas nominativas, por escrutínio secreto e sufrágio de maioria simples, mediante proposta do secretariado nacional ou de um mínimo de 20 % dos delegados.

3 — O presidente da mesa do congresso, após a eleição, constituirá um órgão autónomo, não caindo em caso de demissão da maioria dos membros da mesa.

Artigo 35.º

Competência da mesa

Compete à mesa do congresso:

- a) Assegurar o bom funcionamento do congresso;
- b) Dirigir os trabalhos de acordo com a ordem do dia e o regimento do congresso;
- c) Elaborar as actas do congresso registando as intervenções e deliberações produzidas;
- d) Organizar e nomear as comissões que entender necessárias ao bom funcionamento dos trabalhos.

Artigo 36.º

Competência do presidente da mesa

1 — Compete ao presidente da mesa do congresso:

- a) Representar o congresso;
- b) Presidir às sessões do congresso, dirigir os respectivos trabalhos e declarar a sua abertura e encerramento;
- c) Admitir ou rejeitar qualquer documento, sem prejuízo do direito do recurso para o plenário em caso de rejeição;
- d) Assinar os documentos em nome do congresso;
- e) Vigiar pelo cumprimento do regimento e das resoluções do congresso.

2 — O vice-presidente coadjuva e substitui o presidente nas suas ausências e impedimentos.

Artigo 37.º

Competência dos secretários da mesa

1 — Compete aos secretários, de acordo com a distribuição de funções feita pelo presidente:

- a) Ordenar as matérias a submeter à votação e registar as votações;

b) Organizar as inscrições dos delegados que pretendam usar da palavra;

c) Elaborar o expediente relativo às sessões do congresso e assiná-lo juntamente com o presidente;

d) Fazer as leituras indispensáveis durante as sessões;

e) Redigir as actas das sessões do congresso;

f) Promover a publicação do jornal do congresso e seu envio aos associados;

g) Coadjuvar, em geral, o presidente em tudo o que for necessário ao bom andamento dos trabalhos.

2 — A competência prevista na alínea c) do n.º 1 do artigo anterior poderá ser exercida pelo 1.º secretário, por delegação do presidente.

Artigo 38.º

Regimento do congresso

O congresso aprovará, sob proposta do secretariado nacional, o regimento que regulará a disciplina do seu funcionamento e os poderes, atribuições e deveres dos seus membros e órgãos.

SECÇÃO III

Do conselho geral

Artigo 39.º

Composição do conselho geral

1 — O conselho geral é o órgão detentor da soberania sindical entre os congressos.

2 — O conselho geral é constituído por 60 membros proporcionalmente ao número de filiados em cada secção regional, eleitos por voto secreto e segundo o princípio da representação proporcional, pelo método de Hondt, de entre listas completas apresentadas pelo secretariado nacional ou por um mínimo de 20 % dos delegados, devendo os candidatos considerar-se ordenados segundo a sequência constante da lista.

3 — São membros inerentes a mesa do congresso, o presidente do Sindicato e o secretário-geral.

Artigo 40.º

Competências do conselho geral

1 — Compete ao conselho geral:

a) Aprovar o orçamento anual e o relatório e contas do exercício;

b) Autorizar a realização de despesas não previstas estatutariamente ou no orçamento anual;

c) Deliberar sobre as associações do Sindicato com outras organizações sindicais e a sua filiação em organizações sindicais nacionais ou internacionais;

d) Fazer eleger ou designar, consoante se trate, os representantes do Sindicato para os órgãos estatutários das organizações sindicais associadas, sob proposta do secretariado nacional;

e) Decidir dos recursos interpostos de quaisquer decisões dos órgãos estatutários e arbitrar os conflitos que eventualmente surjam entre os órgãos do Sindicato, ouvido o conselho de disciplina;

f) Determinar, sob proposta do conselho de disciplina, a expulsão de algum associado, bem como, nos termos do artigo 17.º, readmitir qualquer associado que haja sido punido com pena de expulsão;

g) Declarar ou fazer cessar a greve e definir o âmbito de interesses a prosseguir através desta;

h) Instituir, sob proposta do secretariado nacional, um fundo de greve e fundos de solidariedade e regulamentar as condições da sua utilização;

i) Nomear os órgãos de gestão administrativa do Sindicato, no caso de demissão dos órgãos eleitos, até a realização de novas eleições;

j) Emitir parecer sobre a criação ou adesão a organizações de carácter social, cultural, cooperativo ou de quaisquer outras formas de interesse para os trabalhadores e fazer cumprir e interpretar a estratégia político-sindical definida pelo congresso;

k) Deliberar sobre qualquer das atribuições estatutárias ou sobre quaisquer matérias que não sejam da exclusiva competência do congresso, salvo por delegação deste;

l) Determinar a proporcionalidade para a eleição dos delegados ao congresso e aprovar o regulamento eleitoral;

m) Aprovar as divisões sectoriais e comissões profissionais e eleger os seus membros;

n) Aprovar a verba de inscrição de novos sócios a que se refere a alínea w) do artigo 50.º;

o) Eleger os delegados ao congresso da UGT, sob proposta do secretariado nacional;

p) Decidir da alienação de qualquer bem patrimonial imóvel;

q) Eleger, em caso de renúncia do secretário-geral, um dos elementos do secretariado executivo em exercício para o substituir, até ao final do mandato.

2 — A competência prevista na alínea g) do presente artigo poderá ser exercida pelo presidente do conselho geral, desde que para tal o conselho geral o delibere.

Artigo 41.º

Presidente do conselho geral

O presidente do Sindicato é por inerência o presidente do conselho geral.

Artigo 42.º

Reunião do conselho geral

1 — O conselho geral reúne uma vez por semestre, a convocação do seu presidente.

2 — O conselho geral reunirá extraordinariamente quando convocado pelo secretário-geral, pelo secretariado nacional, por um terço dos seus membros ou por 10 % dos seus associados.

3 — A convocação do conselho geral é feita nominalmente e por escrito, com marcação da ordem de trabalhos, do dia, da hora e do local do seu funcionamento.

4 — O conselho geral será convocado com a antecedência mínima de 20 ou de 8 dias, consoante se trate de reunião ordinária ou extraordinária.

5 — Tratando-se de reunião extraordinária, por motivo de justificada urgência, poderá o conselho geral ser convocado telegraficamente com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

Artigo 43.º

Funcionamento do conselho geral

A mesa do congresso é cumulativamente a do conselho geral.

Artigo 44.º

Quórum

O conselho geral só poderá deliberar validamente desde que estejam presentes, pelo menos, metade e mais um dos seus membros.

SECÇÃO IV

Do presidente do Sindicato

Artigo 45.º

Presidente do Sindicato

O presidente do Sindicato é o presidente da mesa do congresso e do conselho geral.

Artigo 46.º

Competências do presidente do Sindicato

Compete, em especial, ao presidente do Sindicato:

- a) Convocar e presidir às reuniões do conselho geral, declarar a sua abertura e encerramento e dirigir os respectivos trabalhos;
- b) Representar o Sindicato em todos os actos de maior dignidade para que seja solicitado pelo secretário-geral;
- c) Tomar assento com direito de voto nas reuniões do secretariado nacional;
- d) Superintender em todos os incidentes do processo eleitoral, nos termos do respectivo regulamento;
- e) Convocar o congresso e proceder à sua abertura e encerramento, nos termos dos presentes estatutos e do regulamento eleitoral;
- f) Convidar os membros dos órgãos que considere de presença necessária ao bom funcionamento;
- g) Propor a suspensão dos secretariados regionais, conforme o n.º 5 do artigo 24.º

SECÇÃO V

Do secretário-geral

Artigo 47.º

Modo de eleição e renúncia do secretário-geral

1 — O secretário-geral é eleito em congresso, considerando-se como tal o candidato que recolher a maioria absoluta de votos.

2 — As candidaturas serão obrigatoriamente propostas, no mínimo, por 20 % dos delegados ao congresso ou pelo secretariado nacional.

3 — Em caso de renúncia do secretário-geral, este será substituído até ao final do mandato por um dos membros do secretariado executivo em exercício, a eleger pelo conselho geral.

Artigo 48.º

Competência do secretário-geral

1 — Ao secretário-geral compete representar externamente o Sindicato, velar pela aplicação das deliberações do congresso e assegurar o funcionamento harmonioso dos restantes órgãos do Sindicato.

2 — O secretário-geral é membro nato de todos os órgãos do Sindicato, com excepção dos referidos no artigo 27.º, n.º 1, alíneas g) e h), tomando parte de pleno direito nas suas reuniões.

3 — Compete em especial ao secretário-geral:

- a) Presidir às reuniões do secretariado nacional e do secretariado executivo e organizar e propor a distribuição das funções pelos diversos membros do secretariado executivo;
- b) Definir a execução da estratégia político-sindical em conformidade com as deliberações do congresso e do conselho geral;
- c) Representar o Sindicato em todos os actos e nas organizações internacionais e designar quem, na sua ausência ou impedimento, o vai substituir;
- d) Coordenar a acção dos secretariados regionais;
- e) Convocar extraordinariamente o congresso, nos termos do n.º 2 do artigo 31.º

SECÇÃO VI

Do secretariado nacional do Sindicato

Artigo 49.º

Composição do secretariado nacional do Sindicato

O secretariado nacional é composto pelos seguintes membros:

- a) Secretário-geral;
- b) Presidente do Sindicato;
- c) Por 36 membros eleitos em congresso, por voto secreto, de listas completas apresentadas pelo secretariado nacional ou por um mínimo de 20 % de delegados.

Artigo 50.º

Competência e atribuições do secretariado nacional do Sindicato

Compete ao secretariado nacional:

- a) Definir as grandes linhas programáticas de actuação político-sindical no âmbito das competências atribuídas pelos presentes estatutos;
- b) Dirigir e coordenar toda a actividade sindical em conformidade com a estratégia político-sindical definida pelo congresso e com as deliberações do conselho geral;
- c) Realizar e fazer cumprir os princípios fundamentais e os fins sociais contidos nos estatutos;
- d) Desenvolver e concretizar a negociação dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, ouvidas as divisões sectoriais e comissões profissionais;
- e) Apoiar a eleição e organização dos delegados sindicais;
- f) Regulamentar os estatutos e propor à aprovação do conselho geral;
- g) Coordenar a execução local da política sindical em relação à actividade dos delegados sindicais;

- h) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
- i) Admitir, recusar ou cancelar as inscrições dos associados, nos termos dos estatutos;
- j) Elaborar e apresentar ao conselho geral, até 31 de Março, o relatório e contas do exercício anterior e, até 31 de Dezembro, o orçamento para o ano seguinte;
- k) Administrar os bens e serviços, gerir os fundos do Sindicato e admitir, suspender ou despedir os empregados do Sindicato;
- l) Elaborar e manter actualizado um inventário dos bens do Sindicato;
- m) Elaborar a ordem de trabalhos do congresso, nos termos do regulamento eleitoral;
- n) Propor à aprovação do congresso o programa de acção e a definição das grandes linhas de orientação da estratégia político-sindical;
- o) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços;
- p) Criar comissões ou outras organizações de apoio que considere necessárias ao desempenho das suas atribuições;
- q) Participar, sem direito a voto, nas reuniões do conselho geral;
- r) Propor ao conselho de disciplina a instauração dos processos da competência deste;
- s) Criar organizações, instituições ou publicações de carácter social, cultural ou cooperativo, ou quaisquer outras formas de interesse para os trabalhadores, ou aderir a outras já existentes, sob parecer do conselho geral;
- t) Propor ao conselho geral a instituição e respectiva regulamentação das condições de utilização de um fundo de greve e fundos de solidariedade;
- u) Deliberar, em geral, sobre todos os aspectos da actividade sindical que, em conformidade com os princípios sindicais democráticos, visem garantir os interesses dos trabalhadores;
- v) Propor ao conselho geral a lista dos delegados ao congresso da UGT — União Geral dos Trabalhadores e a criação de comissões profissionais e divisões sectoriais;
- w) Propor ao conselho geral a verba de inscrição de novos sócios;
- x) Convocar o conselho geral conforme o n.º 2 do artigo 42.º;
- y) Propor ao conselho geral os representantes do Sindicato para os órgãos estatutários das organizações associadas.

Artigo 51.º

Reuniões do secretariado nacional

- 1 — O secretariado nacional reunirá sempre que necessário e obrigatoriamente uma vez por trimestre.
- 2 — As deliberações do secretariado nacional são tomadas por maioria simples dos membros presentes, tendo o membro que estiver a presidir à reunião voto de qualidade;
- 3 — Nas reuniões do secretariado nacional pode participar o coordenador dos secretariados regionais, sem direito a voto.
- 4 — O secretariado nacional só poderá reunir e deliberar validamente estando presentes metade e mais um dos seus membros.

Artigo 52.º

Actas

O secretariado nacional organizará um livro de actas, devendo ser lavrada acta de cada reunião.

SECÇÃO VII

Do secretariado executivo

Artigo 53.º

Secretariado executivo

- 1 — O secretariado executivo é constituído pelo secretário-geral e por 12 membros eleitos pelo secretariado nacional, por lista completa apresentada pelo secretário-geral.
- 2 — O secretário-geral designará o membro do executivo que o substitui nas suas ausências e imprevistos.
- 3 — Compete aos membros do secretariado executivo, por delegação do secretário-geral, coordenar as áreas por ele definidas.
- 4 — O secretariado executivo exercerá as competências que lhe foram delegadas pelo secretariado nacional, através de regulamento próprio.
- 5 — Das deliberações do secretariado executivo será o secretariado nacional sempre informado.

Artigo 54.º

Reuniões do secretariado executivo

- 1 — O secretariado executivo reunirá sempre que necessário e obrigatoriamente uma vez por mês.
- 2 — As deliberações do secretariado executivo são tomadas por maioria simples dos membros presentes, tendo o secretário-geral voto de qualidade.
- 3 — O secretariado executivo organizará os respectivos livros de actas, devendo lavrar-se acta de cada reunião efectuada.

Artigo 55.º

Quórum

O secretariado executivo só poderá reunir e deliberar validamente estando presentes metade e mais um dos seus membros.

Artigo 56.º

Responsabilidade dos membros do secretariado executivo

- 1 — Os membros do secretariado executivo respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido, salvo os que expressa e oportunamente se manifestem em oposição.
- 2 — A assinatura de dois membros do secretariado executivo é suficiente para obrigar o Sindicato.

Artigo 57.º

Constituição de mandatários

- 1 — O secretariado executivo poderá constituir mandatários para a prática de determinados actos, ouvido o conselho geral e informado o secretariado nacional, devendo fixar com precisão o âmbito dos poderes.

2 — Não carece de audição do conselho geral a constituição de mandatários para procurar em juízo, em representação dos direitos individuais ou colectivos dos associados.

SECÇÃO VIII

Do conselho de disciplina

Artigo 58.º

Composição

O conselho de disciplina é órgão de jurisdição disciplinar e de conflitos do Sindicato e é composto por três membros.

Artigo 59.º

Competências do conselho de disciplina

Compete ao conselho de disciplina:

- a) Instaurar os processos disciplinares;
- b) Inquirir a pedido do conselho geral;
- c) Aplicar as penas disciplinares previstas nas alíneas a) e b) do artigo 86.º;
- d) Propor ao conselho geral a aplicação da pena de expulsão de qualquer associado;
- e) Ser ouvido em todas as matérias de disciplina interna que respeitem às relações entre os associados e os órgãos estatutários.

Artigo 60.º

Modo de eleição do conselho de disciplina

1 — O conselho de disciplina é eleito pelo congresso, de entre listas nominativas concorrentes, por voto secreto, segundo o princípio de representação proporcional pelo método de Hondt.

2 — Na constituição das listas devem constar, para além dos efectivos, mais três suplentes.

Artigo 61.º

Reunião do conselho de disciplina

1 — Na sua primeira reunião, o conselho de disciplina elegerá de entre os seus membros um presidente e dois vogais.

2 — O conselho de disciplina reúne ordinariamente por convocação do seu presidente para execução das competências previstas no artigo 62.º e, extraordinariamente, por solicitação do secretariado executivo, do conselho geral, do secretariado nacional ou da maioria dos seus membros.

3 — As deliberações do conselho de disciplina só são válidas estando presente a maioria dos seus membros, tendo o presidente voto de qualidade.

Artigo 62.º

Relatório

O conselho de disciplina elaborará anualmente um relatório da sua actividade, apresentando-o à reunião do conselho geral, para aprovação.

SECÇÃO IX

Do conselho fiscalizador de contas

Artigo 63.º

Composição

O conselho fiscalizador de contas é o órgão que fiscaliza as contas do Sindicato e é composto por três membros.

Artigo 64.º

Competências do conselho fiscalizador de contas

Compete ao conselho fiscalizador de contas:

- a) Examinar regularmente a contabilidade do Sindicato;
- b) Examinar as contas relativas à campanha eleitoral, submetendo o respectivo parecer à deliberação do conselho geral;
- c) Elaborar semestralmente um parecer sobre a contabilidade do Sindicato até 15 dias antes da reunião do conselho geral;
- d) Dar parecer sobre o relatório de contas anual apresentado pelo secretariado nacional até 15 dias antes da reunião do conselho geral que o apreciar;
- e) Pedir e examinar, sempre que o entender necessário, toda a documentação relacionada com o exercício da sua actividade.

Artigo 65.º

Modo de eleição do conselho fiscalizador de contas

1 — O conselho fiscalizador de contas é eleito pelo congresso, de entre listas nominativas concorrentes, por voto secreto, segundo o princípio de representação proporcional pelo método de Hondt.

2 — Na constituição das listas devem constar, para além dos efectivos, mais três suplentes.

Artigo 66.º

Reunião do conselho fiscalizador de contas

1 — Na sua primeira reunião, o conselho fiscalizador de contas elegerá de entre os seus membros um presidente e dois vogais.

2 — O conselho fiscalizador de contas reúne ordinariamente por convocação do seu presidente para desempenho das atribuições previstas no artigo 64.º e, extraordinariamente, por solicitação do conselho geral, do secretariado nacional ou da maioria dos seus membros.

3 — As deliberações do conselho fiscalizador de contas só são válidas estando presente a maioria dos seus membros, tendo o presidente voto de qualidade.

Artigo 67.º

Procedimento de controlo

O conselho fiscalizador de contas elaborará e manterá os procedimentos necessários a um correcto controlo da escrita contabilística do SINDEQ.

SECÇÃO X

Das comissões profissionais e divisões sectoriais

Artigo 68.º

Modo e composição das comissões profissionais e divisões sectoriais

1 — Haverá tantas comissões profissionais e divisões sectoriais quantas as necessárias para um completo enquadramento sócio-profissional e geográfico dos associados.

2 — Compete ao secretariado nacional definir o número de comissões profissionais e divisões sectoriais e a sua composição.

Artigo 69.º

Competência das comissões profissionais e divisões sectoriais

1 — As comissões profissionais e divisões sectoriais têm competência meramente consultiva sobre as matérias que respeitem às convenções colectivas de trabalho aplicáveis e sobre a negociação de quaisquer propostas de convenções colectivas, assim como em todos os assuntos de interesse para a profissão ou sector.

2 — A actividade e o modo de funcionamento dos órgãos referidos no n.º 1 serão objecto de regulamento próprio, a aprovar pelo secretariado nacional.

Artigo 70.º

Modo de eleição das comissões profissionais e divisões sectoriais

As comissões profissionais e divisões sectoriais são eleitas de entre listas nominativas concorrentes, por voto secreto, segundo o princípio da representação proporcional pelo método de Hondt.

Artigo 71.º

Reuniões das comissões profissionais e divisões sectoriais

1 — Na sua primeira reunião, cada comissão e divisão elegerá um coordenador e quatro secretários.

2 — As comissões profissionais e divisões sectoriais reunir-se-ão sempre que necessário ou quando convocadas pelo secretariado nacional, devendo a convocação ser feita por escrito e nominalmente.

SECÇÃO XI

Disposições comuns

Artigo 72.º

Capacidade eleitoral activa

Qualquer trabalhador associado com capacidade eleitoral, ainda que não seja membro do congresso, pode ser por este eleito para qualquer dos órgãos estatutários.

Artigo 73.º

Incompatibilidades

1 — São incompatíveis os cargos de membros do secretariado nacional com os de membros do conselho geral,

do conselho de disciplina e do conselho fiscalizador de contas.

2 — Os membros do conselho fiscalizador de contas não poderão integrar nenhum outro órgão do SINDEQ.

Artigo 74.º

Reeleição

Qualquer trabalhador associado pode ser reeleito para o mesmo cargo em mandatos sucessivos.

Artigo 75.º

Suplentes

Cada lista proposta à eleição para qualquer dos órgãos estatutários poderá conter um número máximo de candidatos suplentes igual ao número de mandatos atribuídos.

Artigo 76.º

Duração do mandato

A duração de qualquer mandato será de quatro anos, excepto se a legislação em vigor indicar duração em contrário.

Artigo 77.º

Reserva de competência

São nulos e de nenhum efeito os actos praticados por qualquer órgão estatutário que sejam da competência de outro órgão, salvo delegação ou ratificação por este.

CAPÍTULO VI

Dos delegados sindicais

Artigo 78.º

Eleição dos delegados sindicais

1 — O secretariado regional promoverá e organizará através dos órgãos respectivos, em cada local de trabalho, a eleição dos delegados sindicais, em conformidade com o preceituado na lei.

2 — Os delegados sindicais são eleitos pelos associados do Sindicato com capacidade eleitoral em cada local de trabalho por sufrágio universal, directo e secreto, de entre listas nominativas concorrentes, segundo o princípio de representatividade proporcional pelo método de Hondt.

Artigo 79.º

Direitos e obrigações dos delegados sindicais

1 — O secretariado regional assegurará os meios indispensáveis à protecção legal dos delegados sindicais no exercício da actividade sindical.

2 — Os delegados sindicais representam os trabalhadores perante o órgão estatutário do Sindicato e devem traduzir fielmente junto daqueles todas as directivas deste emanadas.

3 — Os delegados sindicais devem assumir a garantia dos valores do sindicalismo democrático e pautar a sua acção pelo estatuto do delegado sindical.

Artigo 80.º

Comunicação à entidade empregadora

O secretariado regional comunicará à entidade empregadora a identificação dos delegados sindicais por meio de carta registada, de que será afixada cópia no local apropriado, devendo observar o mesmo procedimento em caso de substituição ou cessação de funções.

Artigo 81.º

Duração do mandato

A duração do mandato dos delegados sindicais não poderá ser superior a quatro anos, excepto se a legislação em vigor indicar duração em contrário, podendo ser revogado em qualquer altura pelos trabalhadores que os elegerem, mediante nova eleição.

CAPÍTULO VII

Do regime patrimonial

Artigo 82.º

Princípios gerais

1 — O Sindicato possuirá contabilidade própria, devendo, para isso, o secretariado nacional criar os livros adequados com os justificativos das receitas e despesas e o inventário dos seus bens patrimoniais.

2 — Qualquer trabalhador associado tem o direito de requerer ao secretariado nacional os esclarecimentos respeitantes à contabilidade.

3 — O orçamento anual e o relatório de contas do exercício findo, logo que aprovados pelo conselho geral, deverão ser divulgados em local próprio do Sindicato.

4 — Sem prejuízo dos actos normais da fiscalização atribuídos ao conselho fiscalizador de contas, o conselho geral poderá requerer uma peritagem às contas a entidade externa ao Sindicato.

Artigo 83.º

Receitas

1 — Constituem as receitas do Sindicato as provenientes das quotizações, das iniciativas organizadas pelo secretariado nacional para o efeito, legados ou doações.

2 — Serão, no entanto, recusadas quaisquer contribuições, subsídios ou apoios financeiros feitos voluntariamente por entidades alheias ao Sindicato, sempre que deles resulte o desígnio de subordiná-lo ou por forma a interferir no seu funcionamento.

Artigo 84.º

Quotizações

A quotização de cada associado será de 1 % da sua remuneração ilíquida mensal e deverá ser enviada ao Sindicato até ao dia 20 de cada mês, podendo o congresso ou o conselho geral estabelecer uma quota máxima sempre que as circunstâncias o exijam.

Artigo 85.º

Aplicações das receitas

1 — As receitas serão obrigatoriamente aplicadas na prossecução dos fins estatutários e no pagamento das despesas e encargos resultantes da actividade do Sindicato.

2 — São nulos e de nenhum efeito os actos praticados por qualquer dos órgãos estatutários que afectem os fundos sindicais, ou os bens patrimoniais do Sindicato, a fins estranhos aos das suas atribuições.

CAPÍTULO VIII

Do regime disciplinar

Artigo 86.º

Penas disciplinares

Aos associados poderão ser aplicadas, consoante a gravidade da falta cometida, as seguintes penas disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Suspensão até 180 dias;
- c) Expulsão.

Artigo 87.º

Repreensão

Incorrem na pena de repreensão os associados que de forma injustificada não cumpram alguns dos deveres estabelecidos no artigo 15.º

Artigo 88.º

Suspensão

Incorrem na pena de suspensão os associados que reincidam na infracção prevista no artigo anterior.

Artigo 89.º

Expulsão

Incorrem na pena de expulsão os associados que:

- a) Pratiquem a violação sistemática dos estatutos e regulamentos do Sindicato;
- b) Não acatem as deliberações legítimas dos órgãos estatutários;
- c) Pratiquem actos contrários aos princípios do sindicalismo democrático contidos na declaração de princípios e nos estatutos do Sindicato.

Artigo 90.º

Competências para aplicação das penas

1 — A competência para a aplicação das penas estabelecidas nas alíneas a) e b) do artigo 86.º pertence ao conselho de disciplina.

2 — A competência para a aplicação da pena de expulsão pertence ao conselho geral, sob proposta do conselho de disciplina.

Artigo 91.º

Garantia de processo

Nenhuma sanção será aplicada sem que seja instaurado o correspondente processo pelo conselho de disciplina.

Artigo 92.º

Direito de defesa

1 — Instaurado o processo, será enviada ao arguido, por carta registada com aviso de recepção, nota de culpa devidamente discriminada com os factos de que é acusado.

2 — O associado/arguido poderá responder por escrito à nota de culpa no prazo de 20 dias após a recepção da carta registada e requerer todas as diligências necessárias ao apuramento dos factos, bem como apresentar testemunhas até ao máximo de 10.

3 — A falta de resposta no prazo indicado implica a presunção da verdade dos factos e a irrecorribilidade da decisão.

Artigo 93.º

Recurso

1 — Ao associado é reconhecido o direito de recorrer para o conselho geral das sanções aplicadas pelo conselho de disciplina.

2 — As sanções aplicadas pelo conselho geral são irrecorribéis.

Artigo 94.º

Prescrição

O procedimento disciplinar prescreve no prazo de 90 dias, salvo por factos que constituam simultaneamente ilícito penal.

CAPÍTULO IX

Das disposições finais

Artigo 95.º

Alterações aos estatutos

1 — Os estatutos poderão ser alterados pelo congresso, desde que as alterações a introduzir constem expressamente da ordem de trabalhos e tenham sido distribuídas pelos associados com a antecedência mínima de 45 dias.

2 — As deliberações relativas à alteração dos estatutos são tomadas por decisão favorável de, pelo menos, dois terços dos delegados presentes ao congresso.

Artigo 96.º

Extinção e dissolução do Sindicato

1 — A integração ou fusão do Sindicato com outro, bem como a sua extinção, só poderão efectuar-se por deliberação do congresso, convocado expressamente para o efeito, e tomada por dois terços dos delegados presentes no congresso.

2 — No caso de extinção ou dissolução, o congresso, definirá os precisos termos em que qualquer delas se processará e qual o destino dos bens do Sindicato, não podendo, em caso algum, estes serem distribuídos pelos associados.

Artigo 97.º

Início da função

Os membros dos órgãos eleitos em congresso considerar-se-ão investidos nas respectivas funções logo após a proclamação dos resultados eleitorais respectivos.

ANEXO I

Regulamento de tendências

Artigo 1.º

Direito de organização

1 — Aos trabalhadores abrangidos, a qualquer título, no âmbito do SINDEQ é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindicais.

2 — O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical é da competência exclusiva do congresso.

Artigo 2.º

Conteúdo

As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizada na base de determinada concepção política, social ou ideológica e subordinadas aos princípios democráticos da declaração de princípios e dos estatutos do SINDEQ.

Artigo 3.º

Âmbito

Cada tendência é uma formação integrante do SINDEQ, de acordo com o princípio da representatividade, sendo, por isso, os seus poderes e competências exercidos para a realização de alguns dos fins estatutários desta.

Artigo 4.º

Poderes

Os poderes e competências das tendências são os previstos no regulamento eleitoral e no regimento do congresso.

Artigo 5.º

Constituição

1 — A constituição de cada tendência efectua-se mediante comunicação dirigida ao presidente do congresso, assinada pelos delegados que a compõem, com a indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem representa.

2 — A comunicação referida no número anterior deverá igualmente ser acompanhada dos dados referentes à sua implantação e representação a nível nacional e aos delegados eleitos com o seu apoio.

Artigo 6.º

Reconhecimento

1 — Só serão reconhecidas as tendências que hajam feito eleger, com o seu apoio, pelo menos 20 % dos delegados ao congresso do SINDEQ.

2 — Os trabalhadores podem agrupar-se nos locais de trabalho, para fins eleitorais, em tendências.

Artigo 7.º

Representatividade

1 — A representatividade das tendências é a que resulta da sua expressão eleitoral em congresso.

2 — Para efeito do disposto no número anterior, o voto de cada trabalhador é livre, não estando sujeito à disciplina da tendência que o representa.

3 — Do mesmo modo, os trabalhadores que integrem os órgãos estatutários do SINDEQ não estão subordinados à disciplina das tendências através de cujas listas foram eleitos, agindo com total isenção.

Artigo 8.º

Associação

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário, no congresso ou fora dele.

Artigo 9.º

Direitos e deveres

1 — As tendências como expressão do pluralismo sindical devem contribuir para o esforço da unidade democrática de todos os trabalhadores.

2 — As tendências têm direito:

a) A ser ouvidas pelo secretariado nacional sobre as decisões mais importantes do SINDEQ, em reuniões por este convocadas ou a solicitação dos órgãos da tendência;

b) A exprimir as suas posições nas reuniões do congresso, conselho geral e secretariado nacional, através dos membros dos mesmos órgãos;

c) A propor listas para as eleições aos órgãos, nos termos fixados nestes estatutos.

3 — Para realizar os fins da democracia sindical as tendências devem, nomeadamente:

a) Apoiar as acções determinadas pelos órgãos estatutários do SINDEQ;

b) Desenvolver junto dos trabalhadores que representam acções de formação político-sindical e de esclarecimento dos princípios do sindicalismo democrático;

c) Impedir a instrumentalização político-partidária do Sindicato;

d) Evitar quaisquer actos que possam enfraquecer ou dividir o SINDEQ.

ANEXO II

Área e âmbito

O Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas representa os trabalhadores seus associados que desempenhem actividades em empresas dos ramos que se seguem (título exemplificativo):

1) Substâncias gordas, animais ou vegetais:

a) Adubos orgânicos (de origem animal), guanos diversos de origem vegetal;

b) Margarina, sebos;

c) Extracção refinação ou hidrogenado de óleos de origem vegetal, animal ou mineral, alcatrão, breu ou piche;

2) Fabricação de perfumes e produtos de toucador e higiene:

a) Fabricação de sabões, sabonetes, detergentes e sua preparação e outras substâncias tensoactivas;

b) Ceras, velas de cera, parafinas, estearinas, óleos sulfonados, glicerinas e sabões especiais;

3) Químicas propriamente ditas:

a) Ácidos, bases, óxidos e sais minerais;

b) Adubos químicos;

c) Oxigénio, gases de iluminação e outros;

d) Borrás de vinho;

e) Enxofre;

4) Químicos diversos:

a) Alvalade, anilinas, tintas, pigmentos e corantes, vernizes, graxas e análogas;

b) Colas, grudes, gelatinas e gomas para a indústria têxtil, aprestos, ágar-ágar;

c) Álcoois e seus derivados, produtos de destilação de madeiras e outros produtos de química orgânica;

d) Borracha, regeneração de borracha (vulcanização e recauchutagem), fabricação de artefactos de borracha, ebonites, matérias plásticas e afins, produtos de substituição (de têxteis), curtumes, couros e similares e revestimentos químicos de telas e látex;

e) Dinamites e outros explosivos, pólvora, rastilhos, fulminantes e fabricação de fósforos;

f) Fabrico de celulose, pasta de papel e papel;

g) Indústrias electroquímicas e de metalização superficial;

h) Fabrico de produtos derivados de sarros ou borras de vinhos;

i) Fabricação de resinas e seus derivados — resinas sintéticas e outras matérias plásticas, fibras artificiais e sintéticas;

j) Fabrico e aplicações de insecticidas, fungicidas e raticidas;

k) Fabricação de perfumes, produtos de toucador e higiene, matérias-primas aromáticas (perfumarias e produtos de beleza);

l) Desinfectantes;

m) Massas consistentes, isoladoras, valvulina, tratamentos químicos de madeiras, tratamentos químicos especiais com impermeabilização, tinturaria, hidrófobos e antioxidantes;

n) Fitas adesivas e isoladoras, oleados;

o) Cerâmica, barro branco e vermelho, estatúrias, caulino, cal hidráulica, cal aérea, vidros e outras;

p) Cimentos, betão fresco, fibrocimento, artefactos de cimento, mosaicos hidráulicos, peças de betão, manilhas, gesso e mós de esmeril;

q) Fabricação de pentes, botões, vassouras, escovas e pincéis;

r) Fabricação de bebidas e refinação de açúcar;

5) Fabricação de especialidades farmacêuticas;

6) Moagem e afins:

a) Moagens e farinhas empoadas, trituração e preparação de vegetais e leguminosas;

b) Descasque, branqueamento e glaciagem de arroz;

c) Produção de farinhas preparadas e flocos de cereais;

d) Produção de alimentos compostos para animais — farinhas para gado (de origem animal ou vegetal), bagaços e oleaginosas;

e) Fabricação de bolachas, biscoitos e chocolates;

f) Fabricação de fermentos e leveduras;

g) Fabricação de massas alimentícias e produtos alimentares;

7) Indústria de tabaco;

8) Refinação de petróleo bruto e seus derivados petrolíferos;

9) Fabricação de amidos, féculas, dextrinas e afins:

a) Produção de álcool etílico;

b) Produção de óleos de sementes e de frutos oleaginosos, alimentares e não alimentares;

10) Fabricação de briquetes e aglomerados combustíveis;

11) Lacticínios;

12) Transformação e recuperação de matérias plásticas;

13) Têxteis;

14) Vestuário;

15) Lanifícios;

16) Calçado;

17) Cordoaria;

18) Redes;

19) Cortiça;

20) Resíduos sólidos;

21) Comercialização dos produtos mencionados;

22) Outras.

Registado em 7 de Julho de 2010, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 62, a fl. 131 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

FEPECI — Federação Portuguesa dos Profissionais da Educação, Ensino, Cultura e Investigação.

Eleição em 27 de Maio de 2010 para o mandato de quatro anos.

Direcção executiva

Presidente — José João Correia Nóbrega Ascenso.

Vice-presidentes:

Ricardina Brum Condeça Machado Guerreiro.

Francisco José Gomes de Sousa Rosa Clemente Pinto.

Vanda Maria Pinto Pedrosa Madeira.

Ana Isabel Sacras Alves Miguel e Nóbrega Ascenso.

Maria José Gomes de Sousa Rosa Clemente Pinto Salvador Pisco.

Francisco de Castro Freire Bagulho.

Secretário — Maria da Conceição Paninho Pinto.

Tesoureiro — Maria Helena da Fonseca Tavares Passaporte.

Vogais:

Maria Teresa Tavares Azevedo Santos.

Ana Maria Lino David.

Luís Filipe da Silva Araújo.

Germano Martins de Oliveira.

Suplentes:

Elizabete Mariza Cavalheiro Guedes.

Carlos Manuel Alves Julião.

Carla Cristina da Silva Borges.

Carlos Manuel dos Santos Almeida.

Sindicato Nacional dos Psicólogos

Eleição em 31 de Maio de 2010 para o mandato de dois anos.

Ana Isabel Guerreiro Teixeira Barreiros, portadora do bilhete de identidade n.º 9609334, do arquivo de identificação de Lisboa, sócia n.º 1683, nascida a 11 de Abril de 1971, moradora na Rua de José Estêvão, 50, 2.º, direito, 1150-203 Lisboa.

Bruno Rafael Raposo Filipe Ferreira, portador do cartão de cidadão n.º 10567433, sócio n.º 2116, nascido a 5 de Agosto de 1975, morador na Rua do Centro de Saúde, 7, 3.º, E, Edifício Gémeos, 2050-270 Azambuja.

Elsa Cristina Viana Couchinho, portadora do bilhete de identidade n.º 9818666, do arquivo de identificação de Lisboa, sócia n.º 1461, nascida a 16 de Novembro de 1972, moradora na Quinta dos Gatos, lote 5, 3.º, direito, 2050-275 Azambuja.

Inês Gomes Faria, portadora do bilhete de identidade n.º 12138364, do arquivo de identificação de Lisboa, sócia n.º 1968, nascida a 17 de Setembro de 1982, moradora na Avenida de D. João V, 20, 3.º, esquerdo, 2720-168 Amadora.

José Luís Correia Botas, portador do bilhete de identidade n.º 6115605, do arquivo de identificação de Lisboa,

sócio n.º 2020, nascido a 29 Maio de 1962, morador na Rua de Alfredo Franco, 6, 3.º, frente, 1800-391 Lisboa.

Paula Alexandra Torres Lima, portadora do cartão de cidadão n.º 10994240, sócia n.º 1500, nascida a 9 de Abril de 1977, moradora na Avenida de Mateus Carvalhido, 21, 1.º, direito, frente, 4900-075 Viana do Castelo.

Pedro Miguel Faria Lucas Esteves, portador do cartão de cidadão n.º 09791817, sócio n.º 2114, nascido a 8 de Fevereiro de 1972, morador na Rua do Engenheiro Arantes de Oliveira, 2, 5.º, F, 1900-222 Lisboa.

Ricardo Rodrigues de Braz Rodrigues, portador do bilhete de identidade n.º 9834952, do arquivo de identificação de Faro, sócio n.º 2115, nascido a 16 de Julho de 1972, morador na Rua das Gaivotas, Quinta das Gaivotas, 3, B, 8700-159 Olhão.

Susana Maria Nunes Silvestre, portadora do bilhete de identidade n.º 11310561, do arquivo de identificação de Lisboa, sócia n.º 1688, nascida a 23 de Março de 1978, moradora na Rua de Sabino de Sousa, 116, 2.º, esquerdo, 1900-403 Lisboa.

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho

Eleição em 27 de Maio de 2010 para o mandato de quatro anos.

Direcção

António da Silva, sócio n.º 2228, portador do bilhete de identidade n.º 3936969, do arquivo de identificação de Braga, com o número de identificação fiscal 131819534 e residente na Rua de Pêro Vaz de Caminha, 82, rés-do-chão, esquerdo, Braga.

Artur Azevedo Ferreira, sócio n.º 3276, portador do bilhete de identidade n.º 1935478, do arquivo de identificação de Braga, com o número de identificação fiscal 159051193 e residente no Largo de São Pedro, 2, Lomar, Braga.

Domingos Dias Fernandes, sócio n.º 735, portador do bilhete de identidade n.º 2943253, do arquivo de identificação de Braga, com o número de identificação fiscal 106256963 e residente na Rua dos Barbosas, 243, rés-do-chão, direito, Braga.

Fernanda Manuela Gomes Araújo, sócia n.º 3559, portadora do cartão de cidadão n.º 09646466, com o número de identificação fiscal 202788164 e residente na Rua do Queirão, 188, Gavião, Vila Nova de Famalicão.

Fernando Andrade da Costa, sócio n.º 2979, portador do bilhete de identidade n.º 1812924, do arquivo de identificação de Braga, com o número de identificação fiscal 183136500 e residente na Rua de José Gabriel Bacelar, 152, 3.º, esquerdo, Braga.

João Manuel Sousa Rodrigues, sócio n.º 5548, portador do bilhete de identidade n.º 7664795, do arquivo de identificação de Braga, com o número de identificação fiscal 140954902 e residente no Lugar de Cones, 7, Maximos, Braga.

Maria Manuela Pinto Vieira, sócia n.º 5845, portadora do bilhete de identidade n.º 8590689, do arquivo de identificação de Lisboa, com o número de identificação fis-

cal 187380767 e residente na Rua de São Pedro, 232, 1.º, direito, Arcozelo, Barcelos.

Rosa Maria Simões Velez Pereira, sócia n.º 5937, portadora do bilhete de identidade n.º 12329046, do arquivo de identificação de Braga, com o número de identificação fiscal 182183793 e residente na Rua de 25 de Abril, 133, Palmeira de Faro, Esposende.

Rosália Cristina Batista C. Fernandes, sócia n.º 6667, portadora do bilhete de identidade n.º 12037394, do arquivo de identificação de Braga, com o número de identificação fiscal 222632992 e residente na Rua Pedrinha, 70, 1.º, direito, Braga.

Serafim Gomes Ferreira, sócio n.º 6477, portador do bilhete de identidade n.º 10211776, do arquivo de identificação de Braga, com o número de identificação fiscal 186787901 e residente na Rua Sub-Quintão, 24, São Miguel, Vizela.

Sónia Cristina Patrocínio Gonçalo Ribeiro, sócia n.º 5046, portadora do bilhete de identidade n.º 10646035, do arquivo de identificação de Lisboa, com o número de identificação fiscal 216948363 e residente na Urbanização do Vale da Gandra, 273, Fareja, Fafe.

Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas — SINDEQ

Eleição em 11 de Abril de 2010 para o mandato de quatro anos.

Secretariado nacional

Sócio n.º 193, Osvaldo Fernandes de Pinho, bilhete de identidade n.º 835498, do arquivo de Lisboa, Secção Regional do Norte.

Sócio n.º 60, José Luís Carapinha Rei, bilhete de identidade n.º 263241, Secção Regional do Sul.

Sócio n.º 2128, José Pedro Adrião, cartão de cidadão n.º 04036791, Secção Regional do Centro Sul.

Sócio n.º 2000, António Augusto Almeida Ferreira, bilhete de identidade n.º 5526384, do arquivo de Aveiro, Secção Regional do Centro Norte.

Sócio n.º 6132, Vítor Emanuel Rita Sampaio, bilhete de identidade n.º 1077502, do arquivo de Braga, Secção Regional do Norte.

Sócio n.º 6073, Jean Pierre Oliveira Sanders Bentes, Secção Regional do Sul.

Sócio n.º 7271, Luís Armando da Costa Bernardo, bilhete de identidade n.º 2445156, do arquivo de Lisboa, Secção Regional do Centro Sul.

Sócio n.º 4176, Artur Ferreira Soares, bilhete de identidade n.º 4906518, do arquivo de Aveiro, Secção Regional do Centro Norte.

Sócio n.º 8110, Pedro Miguel Gomes Fernandes, bilhete de identidade n.º 11526489, do arquivo de Porto, Secção Regional do Norte.

Sócio n.º 4108, Faustino Carrapiço Marques, bilhete de identidade n.º 5551490, Secção Regional do Sul.

Sócio n.º 8196, Carlos Manuel Domingues Graça, bilhete de identidade n.º 4246116, do arquivo de Lisboa, Secção Regional do Centro Sul.

Sócio n.º 12074, Carlos Alberto Pereira Ranito, cartão de cidadão n.º 7474363, Secção Regional do Centro Norte.

Sócio n.º 8004, Ricardo Joaquim Rodrigues da Silva, bilhete de identidade n.º 10820567, do arquivo de Lisboa, Secção Regional do Norte.

Sócio n.º 4201, Herlander Mário Carvalho Isidoro, bilhete de identidade n.º 4549259, Secção Regional do Sul.

Sócio n.º 13974, Amândio João Paula Fernandes, cartão de cidadão n.º 04132058, Secção Regional do Centro Sul.

Sócio n.º 1214, João Gabriel Marques Silva, bilhete de identidade n.º 6075293, do arquivo de Aveiro, Secção Regional do Centro Norte.

Sócio n.º 4037, Fernando Ferreira Marmelo, bilhete de identidade n.º 2884317, do arquivo de Porto, Secção Regional do Norte.

Sócio n.º 1265, Carlos Manuel Tomé Mendes, bilhete de identidade n.º 4862501, Secção Regional do Sul.

Sócio n.º 8155, Abílio José Jesus Sá da Silva, bilhete de identidade n.º 6526663, do arquivo de Lisboa, Secção Regional do Centro Sul.

Sócio n.º 2151, Agostinho Almeida Cirne, bilhete de identidade n.º 3303796, do arquivo de Aveiro, Secção Regional do Centro Norte.

Sócio n.º 3179, António Augusto Nogueira Pinto Canizes, bilhete de identidade n.º 5904405, do arquivo de Lisboa, Secção Regional do Norte.

Sócio n.º 6030, José Manuel Jesus Santos, Secção Regional do Sul.

Sócio n.º 5190, Armando Pereira Féteira, bilhete de identidade n.º 4258904, do arquivo de Lisboa, Secção Regional do Centro Sul.

Sócio n.º 12888, Armando Miguel Santos Isidoro, bilhete de identidade n.º 9070790, do arquivo de Aveiro, Secção Regional do Centro Norte.

Sócio n.º 5051, Pedro Eduardo Silva Campos, bilhete de identidade n.º 7337606, do arquivo de Lisboa, Secção Regional do Norte.

Sócio n.º 14251, Francisco Xavier Marques Torres, bilhete de identidade n.º 09701449, Secção Regional do Sul.

Sócio n.º 12327, Emídio Ferreira Moreira, bilhete de identidade n.º 4363845, do arquivo de Leiria, Secção Regional do Centro Sul.

Sócio n.º 5165, Fernando Manuel Cazador Cardozo, bilhete de identidade n.º 11645178, do arquivo de Aveiro, Secção Regional do Centro Norte.

Sócio n.º 14394, João Fernando Rodrigues Cruz, bilhete de identidade n.º 2735029, do arquivo de Viana do Castelo, Secção Regional do Norte.

Sócio n.º 4168, Pedro Gonçalves dos Reis, bilhete de identidade n.º 6608159, Secção Regional do Sul.

Sócio n.º 10258, Ângelo Daniel Oliveira Rodrigues, bilhete de identidade n.º 11810111, do arquivo de Lisboa, Secção Regional do Centro Sul.

Sócio n.º 14485, Manuel Silva Gomes, cartão de cidadão n.º 08028252, Secção Regional do Centro Norte.

Sócio n.º 12836, Jorge Manuel Silva Almeida, bilhete de identidade n.º 5814040, do arquivo de Lisboa, Secção Regional do Norte.

Sócio n.º 2106, Martinho Ferreira Pedro, Secção Regional do Sul.

Sócio n.º 10120, Francisco José Silva Correia, bilhete de identidade n.º 5624849, do arquivo de Lisboa, Secção Regional do Centro Sul.

Sócio n.º 14171, Mário Gaspar Valério, cartão de cidadão n.º 08028252, Secção Regional do Centro Norte.

Suplentes:

Sócio n.º 12583, Zulmira Rosa Nogueira C. S. Barros, bilhete de identidade n.º 5810879, do arquivo de Porto, Secção Regional do Norte.

Sócio n.º 4282, Manuel Ferreira de Oliveira, bilhete de identidade n.º 3109133, Secção Regional do Sul.

Sócio n.º 4186, Luís Filipe Rodrigues, bilhete de identidade n.º 701624, do arquivo de Lisboa, Secção Regional do Centro Sul.

Sócio n.º 1051, Carlos Alberto Pinto Fernandes Alves, bilhete de identidade n.º 5207550, do arquivo de Aveiro, Secção Regional do Centro Norte.

Sócio n.º 3130, Acácio Monteiro Pereira, bilhete de identidade n.º 6890699, do arquivo de Lisboa, Secção Regional do Norte.

Sócio n.º 2163, Francisco João Martins de Ceia, bilhete de identidade n.º 530414, do arquivo de Coimbra, Secção Regional do Centro Sul.

Sócio n.º 4020, Eduardo António Silva Beco, bilhete de identidade n.º 5555272, do arquivo de Aveiro, Secção Regional do Centro Norte.

Sócio n.º 9191, Teresa Conceição Clemente, bilhete de identidade n.º 3830677, do arquivo de Lisboa, Secção Regional do Norte.

Sócio n.º 12977, Valdemar Fernando Ferrão Costa, bilhete de identidade n.º 7558795, do arquivo de Portalegre, Secção Regional do Centro Sul.

Sócio n.º 13451, José Carlos da Costa Gil, bilhete de identidade n.º 11591291, do arquivo de Aveiro, Secção Regional do Centro Norte.

Sócio n.º 10057, Eduardo Joaquim Avevedo Oliveira, bilhete de identidade n.º 3849073, do arquivo de Lisboa, Secção Regional do Norte.

Sócio n.º 9080, Maria Rosário Silva Farinha Lopes, bilhete de identidade n.º 7843580, do arquivo de Portalegre, Secção Regional do Centro Sul.

Sócio n.º 12102, Manuel António Macedo Moreira, bilhete de identidade n.º 7209397, do arquivo de Lisboa, Secção Regional do Norte.

Sócio n.º 8139, Maria da Glória Pinto Carrilho, cartão de cidadão n.º 11029489, Secção Regional do Centro Sul.

Sócio n.º 10080, Vítor Manuel Oliveira Mota, cartão de cidadão n.º 10354973, Secção Regional do Norte.

Sócio n.º 13034, Virgílio Luís Oliveira Santos, bilhete de identidade n.º 4899275, do arquivo de Leiria, Secção Regional do Centro Sul.

Sócio n.º 12668, Jorge Manuel Garcia Cunha, bilhete de identidade n.º 10270142, do arquivo de Porto, Secção Regional do Norte.

Sócio n.º 12347, Mário Lucas, bilhete de identidade n.º 7357186, do arquivo de Lisboa, Secção Regional do Centro Sul.

Sócio n.º 11133, Tito Pereira da Silva, cartão de cidadão n.º 3855236, Secção Regional do Norte.

Sócio n.º 3048, António Pascoinho Carracho, bilhete de identidade n.º 4244095, do arquivo de Coimbra, Secção Regional do Centro Sul.

Sócio n.º 6060, Alberto Fernando Teixeira Castro, bilhete de identidade n.º 78106775, do Arquivo de Lisboa, Secção Regional do Norte.

Sócio n.º 5120, Carlos Alberto Crespo Pereira, bilhete de identidade n.º 5549412, do arquivo de Leiria, Secção Regional do Centro Sul.

SNESup — Sindicato Nacional do Ensino Superior (Associação Sindical de Docentes e Investigadores).

Eleição em 22 e 23 de Junho de 2010 para mandato de dois anos.

Direcção

Efectivos:

Sócio n.º 4161, António Manuel Neves Vicente, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 11480111.

Sócia n.º 3458, Maria Teresa dos Santos Hall de Agorreta de Alpuim, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 4976347.

Sócio n.º 1899, José Alberto Madureira Salgado Rodrigues, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 6967865.

Sócio n.º 2383, José António de Sousa Moreira, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7701096.

Sócio n.º 2641, Luís Miguel Pinheiro da Luz, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7998443.

Sócio n.º 1833, Paulo Jorge Marques Peixoto, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 8449671.

Sócio n.º 2524, Luís Carlos Moutinho da Silva, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10106951.

Sócia n.º 4175, Ana Catarina Rocha Mendes Fernando, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10568931.

Sócio n.º 2430, Marc Marie Luc Philippe Jacquinet, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 136500094769.

Suplentes:

Sócio n.º 3234, Paulo Jorge Marcos Cruchinho, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10082002.

Sócio n.º 2261, Álvaro António Gancho Borralho, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7649830.

Sócio n.º 1695, Luís Manuel das Neves Belchior Faia Santos, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7498325.

Sócio n.º 2500, Henrique José Curado Mendes Teixeira, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 8287356.

Sócio n.º 2498, Luís Manuel Pereira Sales Cavique Santos, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 5334121.

Sócio n.º 2409, António Jorge do Nascimento Moraes, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10170091.

Sócio n.º 4764, Raul Carlos Godinho dos Santos Jorge, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7366649.

Sócia n.º 4344, Anabela Prista Saraiva Serrano, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7372018.

Sócio n.º 3854, Gonçalo Cardoso Leite Velho, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10455302.

Sócio n.º 3981, Rui Pedro Nogueiro Gomes Moraes Borges, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10092674.

Sócia n.º 4197, Maria Teresa Duarte de Jesus Gonçalves do Nascimento, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 4194374.

Sócio n.º 3596, António Manuel Amaro Calheiros da Silva, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 11238107.

Sócio n.º 2850, João Carlos Gama Martins de Macedo, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 9599835.

Sócio n.º 4808, Luís Manuel Ramos de Oliveira, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 9350527.

Sócio n.º 3350, Romeu António Videira, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 9305434.

Sócia n.º 3654, Denise de Araújo Estrócio, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10664730.

UGT/Açores — União Geral de Trabalhadores

Eleição em 27 de Fevereiro de 2010 para o mandato de 2010-2014.

Secretariado

Presidente — Francisco José Duarte Pimentel, sindicato: SINTAP, bilhete de identidade n.º 5186520, de 17 de Fevereiro de 2000, do arquivo de Angra do Heroísmo.

Secretários:

Sérgio Fernando Candeias Aguiar, sindicato: SBSI, bilhete de identidade n.º 4572748, de 29 de Outubro de 2007, do arquivo de Angra do Heroísmo.

Fernando Manuel Quaresma Coelho Marques Fernandes, sindicato: SDPA, cartão de cidadão n.º 7766143.

Francisco Manuel Mendonça Vieira, sindicato: SINTABA, bilhete de identidade n.º 1114241, de 4 de Setembro de 2002, do arquivo de Ponta Delgada.

Duarte Manuel Carreiro Machado, sindicato: SETAA, bilhete de identidade n.º 5409029, de 3 de Dezembro de 2003, do arquivo de Ponta Delgada.

Luís Manuel Dias de Matos, sindicato: STAS, cartão de cidadão n.º 1294441.

Ana Cristina Sampaio Simas, sindicato: STE, bilhete de identidade n.º 7730242, de 27 de Fevereiro de 2004, do arquivo de Ponta Delgada.

Suplentes:

Manuel Pereira Pavão, sindicato: SINTAP, bilhete de identidade n.º 5090713, de 25 de Setembro de 2008.

José Maria Pereira Rego, sindicato: SINDESCOM, cartão de cidadão n.º 4589604, de 25 de Maio de 2007, do arquivo de Ponta Delgada.

Crisálida Marília Correia Tavares, sindicato: SNPVAC, cartão de cidadão n.º 1074832.

Registado em 30 de Junho de 2010, ao abrigo do artigo 454.º do Código do Trabalho, sob o n.º 2, a fl. 4 do livro n.º 1.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos — Alteração.

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 29 de Abril de 2010, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2009.

Artigo 16.º

1 — Salvo o disposto nos números seguintes, as deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes.

2 — As deliberações sobre alterações dos estatutos e destituição de titulares de órgãos sociais exigem o voto favorável de três quartos dos votos dos associados presentes.

3 — As deliberações sobre dissolução ou liquidação da Associação exigem o voto favorável de três quartos do número de votos de todos os associados.

4 — Na assembleia geral aplica-se o seguinte critério de distribuição de votos em função do pagamento de quotizações, propostas e aprovadas nos termos do n.º 3 do artigo 30.º:

a) Sócios com quota base reduzida têm direito a um voto;

b) Sócios com quota base normal têm direito a dois votos.

Artigo 30.º

1 — Constituem receitas gerais da Associação:

a) O produto das jóias e quotas base, base reduzida e suplementar dos sócios, bem como o das multas aplicadas por infracções disciplinares;

b) Os rendimentos dos bens próprios da Associação;

c) Quaisquer fundos, donativos ou legados que lhe venham a ser atribuídos;

d) A venda de quaisquer bens produzidos ou adquiridos pela Associação;

e) Os rendimentos resultantes da organização de eventos, acções de formação ou outras iniciativas, bem como da celebração de protocolos ou acordos com interesse para os associados em geral.

2 — Constituem receitas específicas das divisões sectoriais:

a) Os produtos das quotas sectoriais que venham a ser fixadas em assembleia da divisão sectorial, sob proposta da mesa respectiva;

b) Quaisquer outras receitas ou rendimentos obtidos no exercício da actividade da Associação direccionada apenas à prossecução de interesses específicos dos associados do sector;

c) Quaisquer outras receitas que vierem a ser fixadas em regulamento interno do sector, provenientes, nomeadamente, da organização de eventos, acções de formação ou outras iniciativas, bem como da celebração de protocolos ou acordos, pela Associação ou por sociedade em que esta detenha participação social, com interesse específico para os associados da divisão sectorial.

3 — A quotização dos sócios, fixada anualmente nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 12.º, será estruturada da seguinte forma:

Quotização base;

Quotização base reduzida;

Quotização sectorial;

Quotização suplementar.

A quotização base reduzida em 50 % aplica-se excepcionalmente a empresas associadas cuja facturação anual seja igual ou inferior a € 60 000 anuais, mediante um comprovativo com validade fiscal.

Caberá à direcção apresentar anualmente à assembleia geral, para aprovação, os valores da quotização base, da reduzida e da suplementar se for caso disso, prevista neste número, assim como dos valores da jóia.

As quotizações sectoriais serão aprovadas pela assembleia de cada divisão sectorial, sob proposta da mesa da divisão sectorial respectiva.

4 — A quotização base e a quotização reduzida contribuirão para garantir o financiamento dos serviços comuns da GROQUIFAR, sendo que a quotização sectorial financiará as actividades específicas de cada divisão. Caso haja necessidade, a direcção poderá propor à assembleia geral quotizações suplementares, de forma a financiarem iniciativas extraordinárias que não tenham cobertura por outra forma de quotização.

5 — Por cada inscrição em mais de uma divisão sectorial o associado pagará 30 % da quota base.

Registados em 8 de Julho de 2010, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 35, a fl. 96 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

Associação do Comércio, Indústria e Serviços do Concelho de Mafra

Eleição em 30 de Abril de 2010 para o mandato de três anos.

Direcção

Presidente — Santos & Resende — Soluções Integradas de Gestão, L.^{da}, representada por Carlos Manuel Carvalho dos Santos.

Paulo Madeira — Estores, Alumínio e Automatismos, Unipessoal, L.^{da}, representada por Paulo Jorge Ribeiro Madeira, em representação da firma Maria do Carmo — Instituto de Beleza, L.^{da}, representada por Luís Jorge da Cunha Corredoura.

Carlos Alberto André Batalha.

IMOMAFRA — Sociedade de Mediação Imobiliária, L.^{da}, representada por Adelino Filipe Gomes.

Associação Nacional dos Ópticos

Eleição em 17 de Maio de 2008 para o mandato de três anos.

Direcção

Rui Manuel Costa Correia, associado n.º 980, Óptica Actual, L.^{da}, Rua do Dr. Manuel Arriaga, 1-A, 1495-088 Algés, telefone: 214114354, fax: 214112485.

Eduardo Jorge Martins da Silva, associado n.º 812, Xira Óptica, Rua de Serpa Pinto, 97, 2600-263 Vila Franca de Xira, telefone: 263275475, fax: 263275475.

Fernando José de Oliveira Tomaz, associado n.º 1322, Óptica de Telheiras, L.^{da}, Avenida das Nações Unidas, 31-A, 1600-581 Lisboa, telefone: 217122395, fax: 217120896.

Luís Miguel dos Santos Bernardo, associado n.º 1259, Visionwest, L.^{da}, Largo do Município, 14, 2540-046 Bombarral, telefone: 262604600, fax: 262604660.

António Manuel Godinho Paulo, associado n.º 1149, Marques & Paulos, L.^{da}, Tapada do Chafariz, lote 5, 2200-235 Abrantes, telefone: 241372303, fax: 241372303.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

PPG — Revestimentos para Automóveis AEIE

Alteração, aprovada em plenário realizado no dia 6 de Maio de 2010, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 28, de 29 de Julho de 2009, e 7, de 22 de Fevereiro de 2010.

Artigo 40.º

Composição

1 — A CT é composta por dois elementos, podendo alterar conforme o número de trabalhadores da empresa, de acordo com o artigo 417.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-

-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

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

Artigo 77.º

Património

1 — Em caso da extinção da CT, o seu património, se o houver, será entregue pela seguinte ordem de procedência:

a) Caso a CT integre outra estrutura representativa dos trabalhadores cuja existência se mantenha, o património será entregue a essa estrutura;

b) Caso não se verifique a situação prevista na alínea anterior, o património será entregue à empresa.

Artigo 53.º

Comissão eleitoral

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE), constituída por dois elementos, eleita em

plenário e posteriormente por um representante de cada lista apresentada às eleições.

2 — A CE extingue-se após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* dos resultados eleitorais.

3 — As deliberações são tomadas por maioria dos seus membros.

Registados em 12 de Julho de 2010, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 66, a fl. 148 do livro n.º 1.

II — ELEIÇÕES

PARACÉLSIA — Indústria Farmacêutica, S. A.

Eleição em 16 de Junho de 2010 para o mandato de dois anos.

Efectivos:

Luís Ferreira, cartão de cidadão n.º 06285188.

José António Teixeira Pereira, cartão de cidadão n.º 11945347.

Maria Conceição Ferreira Silva Camões, bilhete de identidade n.º 3203353, emitido pelo arquivo de Lisboa em 15 de Janeiro de 1999.

Suplentes:

Lexandre Krovlin, cartão de cidadão n.º 8000756510.

Maria Conceição Alves Costa Ferreira, bilhete de identidade n.º 8198643, emitido pelo arquivo de Lisboa em 26 de Junho de 2003.

Registados em 7 de Julho de 2010, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 65, a fl. 148 do livro n.º 1.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

Páginas Amarelas, S. A.

Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços de Portugal, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada, e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 5 de Julho de 2010, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores

para a segurança e saúde no trabalho na empresa Páginas Amarelas, S. A.:

«Nos termos do artigo 27.º e seguintes da Lei n.º 102/2009, o CESP (Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços de Portugal) vem por este meio informar que no próximo dia 25 de Outubro de 2010 se realizará a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da empresa Páginas Amarelas, S. A., com sede na Avenida de D. João II, 1.17.01, 1990-083 Lisboa.»

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Serviços Municipalizados de Sintra

Eleição em 17 de Junho de 2010, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2010.

Efectivos:

José Manuel Ferreira Oliveira, portador do bilhete de identidade n.º 780468.

Fernando Pereira Pardal Nunes, portador do bilhete de identidade n.º 6139614, emitido em 2 de Junho de 2006 pelo arquivo de Lisboa.

Paula Alexandra Amorim Franco da Cruz, portadora do bilhete de identidade n.º 7384258, emitido em 12 de Novembro de 2002 pelo arquivo de Lisboa.

Mariete Ferreira de Oliveira, portadora do bilhete de identidade n.º 5351119, emitido em 24 de Janeiro de 2005 pelo arquivo de Lisboa.

João Ricardo Ramalho Pereira, portador do bilhete de identidade n.º 10346688, emitido em 16 de Julho de 2008 pelo arquivo de Lisboa.

Suplentes:

José Augusto Oliveira Nunes, portador do bilhete de identidade n.º 6337486, emitido em 5 de Agosto de 2003 pelo arquivo de Lisboa.

Maria Gabriela Santos Lage Firmo, portadora do bilhete de identidade n.º 6029415, emitido em 4 de Outubro de 2000 pelo arquivo de Lisboa.

Carlos Manuel Amorim Franco, portador do bilhete de identidade n.º 6209336, emitido em 6 de Dezembro de 2004 pelo arquivo de Lisboa.

Frederico Nuno Silva Vilas Santos Simões, portador do bilhete de identidade n.º 11286881, emitido em 24 de Janeiro de 2006 pelo arquivo de Lisboa.

José Maria da Silva Carneiro, portador do bilhete de identidade n.º 6620964, emitido em 12 de Novembro de 2001 pelo arquivo de Lisboa.

Registados em 7 de Julho de 2010, ao abrigo do artigo 194.º do Código do Trabalho, sob o n.º 53, a fl. 44 do livro n.º 1.

FEHST Componentes, L.ª

Eleição em 22 de Junho de 2010, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de Abril de 2010.

Efectivos:

Luís Gonzaga de Faria Taveira Peixoto, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 03330943, emitido em 28 de Maio de 2008 pelo arquivo de Braga; nascido em 20 de Julho de 1953.

Carlos Alberto Prieto B. S. Moura, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 096374408.

João Armando Carvalho Gonçalves, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 8171708, emitido em 11 de Abril de 2003 pelo arquivo de Braga; nascido em 11 de Outubro de 1967.

Suplentes:

Abílio Moreira Araújo, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 8541633, emitido em 28 de Outubro de 2002 pelo arquivo de Lisboa; nascido em 7 de Maio de 1967.

Paula Manuela Antunes Pires, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 9465589, emitido em 26 de Maio de 2006 pelo arquivo de Braga; nascida em 9 de Março de 1970.

António Luís Martins Pereira, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 5794876, emitido em 15 de Outubro de 2001 pelo arquivo de Braga; nascido em 19 de Junho de 1957.

Registado em 8 de Julho de 2010, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, sob o n.º 54, a fl. 44 do livro n.º 1.

CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS

...

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

...

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-lei 396/2007, de 31 de Dezembro que cria o Catálogo Nacional de Qualificações, atribui à Agência Nacional para a Qualificação, I.P a competência de elaboração e actualização deste Catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6º daquele diploma legal, as actualizações do Catálogo, são publicadas em separata do Boletim do Trabalho e Emprego, bem como publicados no sítio da internet do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de actualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

...

2. INTEGRAÇÃO DE UFCD

...

3. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES

Rectificação da carga horária das três UFCD de português para falantes de outras línguas - Utilizador Elementar – Nível A1:

- UFCD 6452 – Eu e a minha rotina diária (onde se lê 50 horas deve ler-se 25h)
- UFCD 6453 – Hábitos Alimentares, cultura e lazer (onde se lê 50 horas deve ler-se 25 horas)
- UFCD 6454 - O corpo humano, saúde e serviços (onde se lê: 50 horas deve ler-se 25 horas)

Rectificação da carga horária das três UFCD de português para falantes de outras línguas - Utilizador Elementar – Nível A2:

- UFCD 6455 – Eu e o mundo do trabalho (onde se lê 50 horas deve ler-se 25 horas)
- UFCD 6456 - O meu passado e o meu presente (onde se lê 50 horas deve ler-se 25 horas)
- UFCD 6457 – comunicação e vida em sociedade (onde se lê 50 horas deve ler-se 25 horas)

6452	Eu e a minha rotina diária	Carga horária 25 horas
Resultados de Aprendizagem	<ul style="list-style-type: none"> • Identifica o alfabeto latino/romano • Soletra • Distingue maiúsculas e minúsculas • Dá informações de carácter pessoal e profissional, pondo em evidência os aspectos mais positivos • Apresenta-se e apresenta os outros • Cumprimenta • Dá e pede informações de carácter pessoal e profissional • Preenche formulários • Localiza no espaço • Localiza no tempo • Descreve pessoas e lugares • Fala de acções da vida quotidiana • Fala de acções que decorrem no momento • Pergunta e diz as horas • Identifica e especifica os meios de transporte que utiliza • Pergunta preços de bilhetes • Dá e pede informações sobre transportes e seus itinerários • Interpreta horários • Solicita ajuda quando não compreende algo • Expressa obrigação 	
Conteúdos		

Identificação e caracterização pessoal

- Países e cidades
- Nacionalidades
- Línguas
- Moradas
- Números de telefone
- Estado civil
- Data de nascimento
- Idade
- Sexo
- Habilitações
- Formulários / visto / cartões
- Formas de tratamento
- Descrição física
- A família e relações de parentesco
- A casa
- A cidade
- Numerais cardinais
- Os dias da semana
- Os meses
- Datas
- Gramática associada
 - Pronomes pessoais
 - Formas de tratamento
 - Ser / ser de / ser em

- *Ser* + adjectivo
- *Estar em*
- *Ter*
- Presente do Indicativo dos verbos regulares em *-ar* (*chamar-se, morar, falar, trabalhar, ficar, estudar*)
- Frases afirmativas/ negativas/ interrogativas
- Nomes e adjectivos: masculino / feminino
- Nomes e adjectivos: singular/ plural
- Artigos definidos
- Preposições (e contracções): *em; de*
- Interrogativos: *Onde?; De onde?; Quando?; Quem?; Qual?; Como?; Porquê?; Porque?; Quantos/as?*
- Locuções de lugar: *em frente de; ao lado de...*
- Possessivos: *o meu / a minha; o teu / a tua; o seu / a sua*
- Demonstrativos: *este(s) / esta(s)*

Vida quotidiana

- Refeições
- Partes do dia
- Horas
- Horários
- Meios de transporte
- Hábitos do quotidiano
- Preços
- Dinheiro
- Tipos de bilhetes e passes
- Engarrafamentos
- Gramática associada
 - Verbo *estar* + adjectivo
 - Presente do Indicativo: verbos regulares em *-er* e em *-ir*
 - Verbos reflexos
 - Verbos irregulares: *ir / vir / ver / ler / sair / dormir / haver*
 - *Estar a* + infinitivo
 - *Ter de* + infinitivo
 - Preposições de movimento: *para; a; de; em; por*
 - Preposições de tempo
 - Adverbiais: *sempre / nunca / às vezes; depois; a seguir*

Nota: Para a obtenção da certificação do **nível A1**, esta UFCD é obrigatoriamente complementada com as UFCD 6453 e 6454, constituindo precedência para qualquer das duas.

6453

Hábitos alimentares, cultura e lazer

Carga horária
25 horasResultados
de
Aprendizagem

- Reconhece nomes de alimentos e bebidas
- Interpreta e partilha hábitos alimentares e comportamentos à mesa
- Reconhece vocabulário essencial relativo a loiça
- Actua revelando conhecer as fórmulas que se usam à refeição
- Reconhece nomes de estabelecimentos e de secções de venda de produtos alimentares
- Lê e interpreta uma ementa
- Faz um pedido num café e num restaurante
- Faz compras de produtos alimentares
- Refere-se a unidades de medida relacionadas com alimento e bebidas
- Relaciona as actividades de tempo livre preferidas dos portugueses nas diferentes épocas do ano com as do país de origem
- Fala de actividades de tempo livre relacionadas com: desporto; espectáculos; rádio; televisão; música; passatempos ao ar livre; arte; leitura; bares e discotecas; jogos de computador; internet
- Actua reconhecendo aspectos específicos relacionados com o cinema em Portugal: horários das sessões; compra de bilhetes
- Relaciona algumas ocasiões festivas importantes em Portugal – Natal, Páscoa, Carnaval – com as festas mais importantes no seu país
- Descodifica e utiliza fórmulas e frases usadas em ocasiões festivas especiais
- Fala dos planos para o próximo fim-de-semana
- Fala sobre o estado do tempo
- Expressa gostos e preferências

Conteúdos

Alimentação

- Alimentos e bebidas (incluindo nomes mais específicos: *bifana, prego, cachorro, galão, imperial*)
- Formas de cozinhar
- Pratos típicos
- Nomes de secções de produtos alimentares num supermercado
- Adjectivos relacionados com alimentos e bebidas: *maduro / verde; gordo / magro; fresco / quente / morno; tenro / duro; bem / mal passado*
- Vocabulário relacionado com a preparação da mesa para as refeições
- Nomes de objectos de louça que se utilizam à refeição e para cozinhar
- Fórmulas e frases que se usam à refeição
- Unidades de medida e abreviaturas
- Formas de pagamento e trocos
- Recibos e talões
- Gramática associada
 - Presente do Indicativo – verbos irregulares: *fazer / trazer / poder / querer / pôr / pedir*
 - Demonstrativos
 - Graus dos adjectivos: comparativos

Festas e tempos livres

- Actividades de tempo livre em zonas rurais/ zonas urbanas: *andar a pé; ir às compras; ver as montras; praticar desporto; ir ao ginásio; ir ao cinema (sessão, filme, bilhete, lugar marcado); ver televisão (programas); jogar computador; cozinhar; passear no campo; ir à praia; apanhar sol; tomar banho*
- Actividades desportivas: *jogar futebol; nadar; andar de bicicleta*
- Actividades culturais – festas mais importantes: *Natal, Páscoa, Carnaval, casamento, aniversário*

- Fórmulas e frases utilizadas em ocasiões festivas
- Estações do ano
- Estado do tempo
- Gramática associada
 - Presente do Indicativo – verbos irregulares: *dizer / ouvir / dar*
 - *Ir* + Infinitivo
 - *Costumar* + Infinitivo
 - Preposições de tempo: *no Natal; na Páscoa; no Inverno; nas férias; ao fim-de-semana; no próximo fim-de-semana*
 - *Com* + pronomes pessoais

Nota: Esta UFCD impõe a precedência da UFCD 6452 e precede a UFCD 6454 para a obtenção da certificação do **nível A1**.

6454	O corpo humano, saúde e serviços	Carga horária 25 horas
Resultados de Aprendizagem	<ul style="list-style-type: none"> • Reconhece os nomes de lojas e estabelecimentos comerciais • Faz compras: na papelaria; na loja de roupa • Utiliza determinados serviços e preenche impressos: no banco; no correio; no SEF (Serviço de Estrangeiros e Fronteiras), no telefone público, na bomba de gasolina • Fala ao telefone • Descodifica mensagens publicitárias • Recebe e dá instruções • Interpreta e elabora avisos • Segue e indica direcções • Utiliza a sequência alfabética para consultar dicionários e listas telefónicas • Expressa necessidade, dever e obrigação • Expressa gosto e preferência • Formula convites • Aceita e recusa convites • Reconhece o vocabulário relativo ao corpo humano • Pede e dá informações sobre aspectos físicos • Descreve fisicamente as pessoas • Expressa sintomas de determinadas doenças • Distingue algumas especialidades médicas • Revela conhecimentos sobre o funcionamento dos serviços básicos de saúde • Reconhece os nomes de algumas doenças • Marca uma consulta • Interage, seguindo conselhos, indicações e códigos relativos a cuidados de saúde • Pede esclarecimento sobre palavras ou expressões que não foram compreendidas 	
Conteúdos		

Compras, Serviços e Direcções

- Artigos de papelaria
- Vestuário
- Cores
- Correios: *cartas; selos; encomendas; cartão de telefone; correio azul*
- Movimentos financeiros: *câmbio; trocar dinheiro; depositar; levantar; abrir uma conta; transferir dinheiro; cheque e dinheiro; cartão multibanco; visa*
- Formas de cortesia
- Autorização de residência
- Manutenção automóvel: *furo no pneu; mudar ou encher o pneu; pôr gasolina*
- Direcções: *ir em frente; virar à esquerda; virar à direita*
- Gramática associada
 - Presente do Indicativo: *saber*
 - Imperativo: verbos regulares
 - Preposições + pronomes pessoais: *mim, ti, si*
 - Pronomes pessoais de complemento indirecto: *me, te, lhe, nos, vos, lhes*
 - Preposição *por* (+ contracções)
 - *Precisar de, ter de, dever*

O corpo humano e a saúde

- Partes do corpo: *cabeça, olhos, pé, braço*

- Características físicas: *ser alto, ser baixo, ser gordo, ser magro, ser louro, ser moreno, ter olhos azuis, ter o cabelo liso, usar óculos*
- Especialidades médicas: *médico de família, dentista, oftalmologista, ginecologista*
- Serviços básicos de saúde: *centro de saúde, hospital, gabinete, consulta*
- Indicações e cuidados de saúde: *medir a tensão, fazer análises, pesar-se, fazer uma radiografia, fazer dieta, ter cuidado com a alimentação, tomar comprimidos, levar uma injeção, passar uma receita*
- Sintomas: *doer a cabeça, doer a garganta, estar constipado, ter febre, doer a barriga, ter tosse, ter diarreia, ser alérgico a*
- Doenças: *gripe, alergia, intoxicação alimentar, ser diabético*
- Estar grávida
- Gramática associada
 - Presente do Indicativo: *doer*
 - Imperativo: verbos irregulares (*ser, estar, ir, dar*)
 - Possessivos

Nota: Esta UFCD impõe a precedência das UFCD 6452 e 6453 para a obtenção da certificação do **nível A1**.

6455	Eu e o mundo do trabalho	Carga horária 25 horas
Resultados de Aprendizagem	<ul style="list-style-type: none"> • Distingue e utiliza o vocabulário de diferentes áreas profissionais • Lê e interpreta pequenos textos relacionados com o domínio profissional • Fala da rotina no trabalho, no presente e no passado • Actua perante instruções habituais relacionadas com diferentes profissões • Segue directivas relacionadas com o desempenho do trabalho • Utiliza formas de tratamento e cortesia • Fala de horários de trabalho • Escreve uma mensagem breve no domínio profissional (Ex. <i>email</i>) • Expressa uma opinião • Fala dos estudos e da experiência profissional • Escreve uma carta de motivação • Actua numa entrevista de trabalho • Redige um currículo • Negoceia salários • Negoceia condições de trabalho • Interpreta e responde a anúncios de emprego • Resume histórias de vida • Expressa capacidade, conhecimento, permissão, (im)possibilidade, proibição • Aceita e recusa convites 	
Conteúdos		

Profissões e trabalho

- O mundo do trabalho: *salário; ordenado; impostos; subsídios; horário de trabalho*
- No cabeleireiro: *lavar a cabeça; cortar o cabelo*
- No hospital: *luvas; gaze; fazer análises; dar uma injeção; fazer um penso*
- Na limpeza: *aspirar; limpar o pó; aspirador; pano de pó; esfregona; lavar; mudar os lençóis; detergente*
- Na construção: *pintar; serra; tijolos; cimento; pá; martelo; prego; andaime; escadote*
- Na cozinha: *grelhar; cozer; assar; cortar; fritar; tacho; frigideira; panela; forma*
- Na agricultura: *semear; cortar; cultivar; apanhar; regar*
- No escritório: *tirar fotocópias; enviar um email / fax; marcar uma reunião; escrever um relatório; passar uma chamada; marcar uma viagem*
- Ao telefone: *É possível falar com...?; Fala de...; Está a falar com...*
- Gramática associada
 - Pretérito Perfeito Simples: verbos regulares
 - Pretérito Perfeito Simples: *ir, ser, estar, ter, fazer, pôr, dizer*
 - Preposições de regência verbal: *chegar a; sair de; entrar em*
 - Advérbios de tempo: *ontem, anteontem, habitualmente*
 - Presente do Indicativo e Imperativo (revisão)
 - Forma enfática: *sou eu que*

Estudos e experiência profissional

- Identificação e caracterização pessoal
- Estudos e cursos: *fiz / tirei o curso de*
- Experiência profissional: *já trabalhei como...; trabalhei durante um ano...; fiz um estágio em...*
- Currículo
- Formulas de uma carta de apresentação

- Histórias de vida
- Entrevistas para trabalho: *legalização; visto; autorização de residência; subsídios; línguas; experiência; carta de condução*
- Tipos de pagamento: por hora; por mês
- Impostos: IRS; IVA
- Convites de trabalho
- Gramática associada
 - Pretérito Perfeito Simples: *trazer, vir, poder, ver, dar, saber, haver, querer*
 - *Desde / há*
 - Expressões de tempo: *há (duas) semanas; no ano passado; há cinco dias*
 - Pronomes pessoais – formas de complemento directo: *me, te, o, a, nos, vos, os, as*
 - Conjugação e particularidades dos verbos *saber / conhecer / poder / conseguir*

Nota: Para a obtenção da certificação do **nível A2**, esta UFCD é obrigatoriamente complementada com as UFCD 6456 e 6457, constituindo precedência para ambas.

6456	O meu passado e o meu presente	Carga horária 25 horas
Resultados de Aprendizagem	<ul style="list-style-type: none"> • Dá e pede informações de carácter pessoal, profissional e de ocupação de tempos livres, no passado e no presente • Fala de acções habituais no passado • Faz descrições no passado • Compara a vida no presente com a do passado • Compara a situação profissional no passado com a do presente • Descreve e caracteriza pessoas no passado e no presente • Faz pedidos com delicadeza • Fala de acontecimentos ou acções que tiveram início no passado e continuam ou se repetem até ao presente • Fala de acções ocorridas em diferentes momentos do tempo • Compara hábitos diferentes, do passado e do presente • Fala das maiores diferenças encontradas entre o país de origem e o de acolhimento • Expressa sentimentos e emoções • Expressa preferências • Expressa opiniões • Expressa concordância e discordância 	
Conteúdos		

Passado e presente

- Descrição e caracterização de pessoas e lugares
- Qualidades e defeitos: *alegre, tímido, simpático, antipático, simples, vaidoso, falador, introvertido, calmo, barulhento*
- Descrição física de pessoas: *ser alto, ter cabelo ondulado / encaracolado / liso, ter franja, ser gordo, ser forte, usar óculos, ter olhos azuis*
- O quotidiano e os hábitos no passado
- Gramática associada
 - Pretérito Imperfeito do Indicativo – verbos regulares e irregulares: *ser, vir, ter, pôr*
 - Pretérito Perfeito Simples / Pretérito Imperfeito
 - Advérbios: *antigamente, ultimamente*
 - *Costumava* + Infinitivo
 - Pronomes pessoais – excepções das formas de complemento directo: *-lo(s), -la(s), -no(s), na(s)*
 - *Com* + pronome pessoal: *comigo, contigo, consigo, com ele, com ela, connosco, convosco, com eles, com elas*
 - Graus dos adjectivos e dos advérbios: revisão dos comparativos; superlativos

Hábitos recentes

- Contextualização dos advérbios de tempo ou expressões temporais para falar de hábitos recentes: *ultimamente / nos últimos tempos / nos últimos meses / desde que cheguei*
- Expressão de sentimentos: *tenho saudades de*
- Expressão de preferências: *prefiro*
- Emissão de opiniões: *acho que / julgo que / penso que*
- Gramática associada
 - Infinitivo
 - Modo Indicativo: Presente / Pretérito Perfeito Simples / Pretérito Imperfeito
 - Partícipios passados - regulares e irregulares
 - Pretérito Perfeito Composto do Modo Indicativo
 - Modo Imperativo

Nota: Esta UFCD impõe a precedência da UFCD 6455 e precede a UFCD 6457 para a obtenção da certificação do **nível A2**.

6457	Comunicação e vida em sociedade	Carga horária 25 horas
-------------	--	-----------------------------------

Resultados de Aprendizagem	<ul style="list-style-type: none"> • Identifica diferentes tipos de texto escrito. • Lê e descodifica pequenas notícias de jornal sobre acontecimentos do dia • Apresenta as ideias principais de um pequeno texto • Dá opinião sobre pequenas notícias de jornal • Interpreta e analisa informação de gráficos • Compara determinadas situações da actualidade em Portugal com a realidade do seu país • Expressa concordância e discordância • Escreve a receita de um prato típico do seu país de origem • Identifica os critérios de atribuição de cidadania em Portugal • Identifica os maiores problemas enfrentados pelos falantes de outras línguas em Portugal • Identifica as Instituições que, em Portugal, se ocupam dos habitantes oriundos de outros países • Reconhece os direitos e deveres fundamentais exigíveis em diferentes contextos: pessoal, laboral, nacional e global • Identifica, respeita e compara regras de comportamento • Identifica valores cívicos • Reconhece e explica os estereótipos das outras culturas em presença • Adapta o seu comportamento aos padrões e normas da cultura portuguesa, conservando a sua própria identidade • Planifica e optimiza projectos pessoais e familiares
-----------------------------------	---

Conteúdos

Notícias e outros textos

- Notícias de jornal – forma e conteúdo
- Diferentes tipos de textos escritos: receita de culinária, correio electrónico, carta formal, carta informal, mensagem, carta de apresentação, carta de reclamação
- Gramática associada
 - Pronomes relativos: *que, quem, onde*
 - Indefinidos: (variáveis) *algum, nenhum, muito, pouco, todo, certo, outro*; (invariáveis) *nada, tudo, ninguém, alguém*
 - Voz passiva
 - *Passar a + Infinitivo*

Cidadania e diversidade cultural

- Regras de comportamento
- Direitos e deveres
- Descrição de estereótipos
- Instituições de apoio aos imigrantes
- Cidadania
- Documentos gerais de interesse para o processo de legalização e de autorização de residência
- Imigração: problemas comuns, legalização, trabalho, integração
- Gramática associada
 - Infinitivo Pessoal
 - Infinitivo Impessoal

Nota: Esta UFCD impõe a precedência das UFCD 6455 e 6456 para a obtenção da certificação do nível A2.