

Boletim do Trabalho e Emprego

26

1.^a SÉRIE

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

Preço incl do
€ 9,58

BOL. TRAB. EMP.	1. ^a SÉRIE	LISBOA	VOL. 69	N.º 26	P. 2079-2230	15-JULHO-2002
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	---------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho	2083
Organizações do trabalho	2161
Informação sobre trabalho e emprego

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de regulamentação do trabalho:

...

Portarias de extensão:

— Aviso para PE das alterações dos CCT (administrativos) entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (sectores de confeitaria e de conservação de fruta) e a FEPCEs — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outras e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços	2083
— Aviso para PE das alterações do CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas e uniões de cooperativas de produtores de leite e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras e do CCT entre as mesmas organizações patronais e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas	2083
— Aviso para PE das alterações dos CCT celebrados entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Curtumes e diversas associações sindicais	2084
— Aviso para PE do ACT entre a Assoc. de Beneficiários do Mira e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas	2084

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a UNIHSNOR — União das Assoc. da Hotelaria e Restauração do Norte de Portugal e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros	2085
— CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (sectores de confeitaria e conservação de fruta) e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços (administrativos) — Alteração salarial e outras	2135
— CCT entre a Assoc. do Comércio e Serviços do Dist. da Guarda e outras e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras	2137
— CCT entre a ACIRO — Assoc. Comercial e Industrial da Região Oeste e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras	2138
— CCT entre a ARESP — Assoc. da Restauração e Similares de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outro (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) — Alteração salarial e outras	2149

— CCT entre a ANTRAL — Assoc. Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros e a FESTRU — Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos — Alteração salarial e outras	2151
— ACT entre a Gate Gourmet Portugal — Serviços de Catering, L. ^{da} , e outra e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras — Alteração salarial e outras	2151
— ACT entre a VIALGARVE — Diversões, Excursões e Desportos, L. ^{da} , e outras e o Sind. dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante (excursões marítimas turísticas) — Alteração salarial e outra	2153
— ACT entre várias instituições de crédito e os Sind. dos Bancários do Norte, do Centro e do Sul e Ilhas — Alteração salarial e outras	2154
— Acordo de adesão entre a ACIRO — Assoc. Comercial e Industrial da Região Oeste e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços ao CCT entre aquela associação patronal e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros	2159
— CCT entre a AIMMAP — Assoc. dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal e a FEQUIME-TAL — Feder. Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e outros — Constituição da comissão paritária	2160
— AE entre a Radiodifusão Portuguesa, S. A., e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio — Alteração salarial e outras — Rectificação	2160
— AE entre a Radiodifusão Portuguesa, S. A., e o Sind. Independente dos Trabalhadores da Ind. e Comunicações e outros — Alteração salarial e outras — Rectificação	2160
— AE entre a Radiodifusão Portuguesa, S. A., e o STT — Sind. dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual e outros — Alteração salarial e outras — Rectificação	2160

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

— Sind. Democrático da Energia, Química e Ind. Diversas — SINDEQ — Alteração	2161
— Feder. dos Sind. Independentes da Banca — FSIB — Alteração	2175
— Sind. Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários — Alteração	2182
— Sind. Democrático dos Trabalhadores das Telecomunicações e Correios — SINDETELCO, que passa a designar-se SIN-DETELCO — Sind. Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média	2193
— Sind. Nacional dos Ferroviários Braçais — SINFB, que passa a designar-se Sind. Nacional dos Ferroviários Braçais e Afins — SINFB — Alteração	2206
— Sind. Independente dos Ferroviários Operacionais da Circulação, Transportes e Afins — SIFOCTA — Extinção	2217
— Sind. Democrático dos Gráficos Papel e Afins — SINDEGRAF — Cancelamento	2217

II — Corpos gerentes:

— ASSIFECO — Assoc. Sindical Independente dos Ferroviários de Carreira Comercial	2217
— ASOSI — Assoc. Sindical dos Trabalhadores do Sector Energético e Telecomunicações	2218
— Sind. Democrático da Energia, Química e Ind. Diversas — SINDEQ	2219
— SINDETELCO — Sind. Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média	2221
— Sind. Nacional dos Ferroviários Braçais e Afins — SINFB	2227

Associações patronais:

I — Estatutos:

...

II — Corpos gerentes:

— Assoc. das Ind. de Madeira e Mobiliário de Portugal	2229
— Assoc. das Ind. de Madeira e Mobiliário de Portugal — Rectificação	2229

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

...

II — Identificação:

— Siderurgia Nacional — Produtos Longos, S. A.	2230
— Borealis Polímetros, L. ^{da}	2230
— Solvay Portugal Produtos Químicos, S. A.	2230



SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Aviso para PE das alterações dos CCT (administrativos) entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (sectores de confeitaria e de conservação de fruta) e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outras e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho mencionados em título, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 14, de 15 de Abril, e 26, de 15 de Julho, ambos de 2002.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará as convenções extensivas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções, com excepção do fabrico industrial de bolachas, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante

que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções, com excepção do fabrico industrial de bolachas, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.

As tabelas salariais previstas nas convenções objecto da portaria a emitir produzirão efeitos a partir de 1 de Abril de 2002.

Aviso para PE das alterações do CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas e uniões de cooperativas de produtores de leite e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras e do CCT entre as mesmas organizações patronais e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo

nos serviços competentes deste Ministério a emissão de uma portaria de extensão das alterações do CCT entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lactícínios e várias cooperativas de produtores de leite e o Sindicato dos Profissionais de Lactícínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras e do CCT entre as mesmas organizações patronais e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 17, de 8 de Maio de 2002, e 24, de 29 de Junho de 2002, respectivamente, por forma a tornar aplicáveis as condições de trabalho neles previstas:

- a) Às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante, incluindo cooperativas e uniões de cooperativas de produtores de leite, que na área de cada uma das convenções se dediquem à indústria de lacticínios ou que, cumulativamente com esta actividade, efectuem a recolha de leite, incluindo a recolha em salas de ordenha colectiva, e concentração de leite e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas nos referidos contratos;
- b) Às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais já abrangidas pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias não representados pelas associações sindicais subscritoras;
- c) Para efeitos do presente aviso, considera-se indústria de lacticínios o fabrico de derivados de leite (manteiga, queijo, leite em pó, dietéticos, etc.) e o tratamento do mesmo para consumo em natureza (leites pasteurizados, ultra-pasteurizados e esterilizados).

As tabelas salariais previstas nas convenções objecto da portaria a emitir produzirão efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 2002.

Aviso para PE das alterações dos CCT celebrados entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Curtumes e diversas associações sindicais.

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações dos CCT para produção e funções auxiliares entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e o Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes e outro, entre a mesma associação patronal e o Sindicato Nacional dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito de Santarém e outra e entre a mesma associação patro-

nal e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 19, de 22 de Maio de 2002, 22, de 15 de Junho de 2002, e 25, de 8 de Julho de 2002.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará as convenções extensivas, nos distritos do continente integrados na área de cada convenção:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.

As tabelas salariais previstas nas convenções objecto da portaria a emitir produzirão efeitos a partir de 1 de Maio de 2002.

Aviso para PE do ACT entre a Assoc. de Beneficiários do Mira e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão do ACT entre a Associação de Beneficiários do Mira e outras e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 24, de 29 de Junho de 2002.

A portaria, a emitir ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 dos citados artigo e diploma, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Dezembro, tornará a convenção colectiva extensiva, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre associações de beneficiários que não outorgaram a convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre associações de beneficiários outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não filiados no sindicato outorgante.

A tabela salarial prevista na convenção objecto da portaria produz efeitos desde 1 de Junho de 2002.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a UNIHSNOR — União das Assoc. da Hotelaria e Restauração do Norte de Portugal e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros.

Artigo 1.º

Artigo de revisão

No CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 29, de 8 Agosto, 36, de 29 de Setembro, e 43, de 22 de Novembro, todos de 1998, 29, de 8 de Agosto de 1999, e 30, de 15 de Agosto de 2000, são introduzidas as seguintes alterações:

Cláusula 4.ª

Denúncia e revisão

(*Mantém a redacção em vigor, excepto o n.º 2, em que a data «1 de Março de 2000» passa para «1 de Março de 2001».*)

Cláusula 104.ª

Retribuições mínimas dos extras

1 — Ao pessoal contratado para os serviços extras serão pagas pela entidade patronal as remunerações mínimas seguintes:

Chefe de cozinha — € 47,39;

Chefe de mesa, de barman, de pasteleiro e cozinheiro de 1.ª — € 41,40;

Empregado de mesa ou bar — € 36,91;

Quaisquer outros profissionais — € 33,42.

2 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

3 — (*Idem.*)

4 — (*Idem.*)

5 — (*Idem.*)

6 — (*Idem.*)

Cláusula 162.ª

Valor pecuniário da alimentação

1 — Para todos os efeitos desta convenção, o valor da alimentação, que não é dedutível da parte pecuniária da remuneração, é o constante da seguinte tabela.

2 — Completas por mês:

a) Nos estabelecimentos de alojamento e bebidas onde não se confeccionem ou sirvam refeições — € 34,92;

b) Nos casos previstos no n.º 2 da cláusula 105.ª — € 71,33;

c) Para todos e quaisquer casos previstos neste CCT, os trabalhadores poderão optar no período de férias por receber um subsídio de

alimentação, referente à retribuição de férias e subsídio de férias no valor global unitário de € 71,33.

3 — Refeições avulsas:

a) Pequeno-almoço — € 1,12;

b) Almoço, jantar e ceia completa — € 3,74;

c) Ceia simples — € 2,49.

4 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

5 — (*Idem.*)

ANEXO I

A) (*Mantém a redacção em vigor.*)

B) Tabela salarial de 1 de Março de 2001 a 28 de Fevereiro do ano 2002 — Hotelaria, restauração e bebidas:

Níveis	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D
XIV	952,70	851,95	722,76	722,76
XIII	728,24	689,34	624,00	624,00
XII	591,57	575,61	533,21	533,21
XI	539,70	521,74	486,33	486,33
X	519,75	500,29	465,88	465,88
IX	499,30	477,85	443,93	433,46
VIII	448,92	438,94	399,54	390,06
VII	394,55	382,58	349,16	349,16
VI	367,12	359,63	344,17	344,17
V	349,16	349,16	341,68	341,68
IV	344,17	344,17	339,18	339,18
III	339,18	339,18	336,69	336,69
II	334,19	334,19	334,19	334,19
I	267,36	267,36	267,36	267,36

(*Mantém a redacção em vigor as notas à tabela n.ºs 1, 2, 3, 4 e 5.*)

C) Tabela salarial de 1 de Março de 2001 a 28 de Fevereiro de 2002 — Salas de bingo:

Nível	Categoria	Sala com 500 ou mais lugares	Sala de 300 a 500 lugares	Sala com menos de 300 lugares
A	Chefe de sala	1360,72	1065,93	879,38
B	Adjunto de chefe de sala	972,66	837,98	681,86
C	Técnico de electrónica	934,75	801,57	644,45
D	Caixa fixo	683,35	566,63	491,32
E	Caixa auxiliar volante	583,09	510,27	411,01
F	Controlador de entradas e contínuo/porteiro	492,31	463,38	397,04

Artigo 2.º

IRCT em vigor

1 — (*Mantêm-se em vigor as demais disposições que não sejam expressamente derogadas pela presente convenção.*)

2 — A partir de 1 de Março de 2002 passa a aplicar-se o novo CCT acordado entre as partes cuja publicação se segue:

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, as empresas representadas pelas associações patronais subscritoras e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Área

A área territorial de aplicação do presente contrato define-se pelos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu.

Cláusula 3.^a

Classificação dos estabelecimentos

1 — Para todos os efeitos deste contrato, os estabelecimentos são integrados nos seguintes grupos:

Grupo A:

Hotéis de 5 estrelas.
Hotéis-apartamentos de 5 estrelas.
Aldeamentos turísticos de 5 estrelas.
Apartamentos turísticos de 5 estrelas.
Estabelecimentos de restauração e bebidas de luxo, de 1.^a e típicos.
Campos de golfe.
Clubes de 1.^a
Casinos.
Salas de bingo.
Abastecedoras de aeronaves.
Empresas de *catering*.
Fábricas de refeições.

Grupo B:

Hotéis de 4 estrelas.
Hotéis-apartamentos de 4 estrelas.
Aldeamentos turísticos de 4 estrelas.
Apartamentos turísticos de 4 estrelas.
Estalagem de 5 estrelas.
Parques de campismo de 4 estrelas.
Albergarias.
Pousadas (não abrangidas pelo AE ENATUR).
Embarcações turísticas.
Estabelecimentos termais.
Estabelecimentos de animação turística.

Grupo C:

Hotéis de 3, 2 e 1 estrelas.
Hotéis-apartamentos de 3 e 2 estrelas.
Estalagens de 4 estrelas.
Pensões de 1.^a, 2.^a e 3.^a
Motéis de 3 e 2 estrelas.
Aldeamentos turísticos de 3 e 2 estrelas.
Apartamentos turísticos de 3 e 2 estrelas.
Parques de campismo de 3, 2 e 1 estrelas.

Clubes de 2.^a

Estabelecimentos de restauração e bebidas.

Estabelecimentos do turismo no espaço rural.

Casas de hóspedes.

Outros estabelecimentos não previstos no Decreto-Lei n.º 167/97, de 4 de Julho.

Cláusula 4.^a

Denúncia e revisão

1 — Este contrato entra em vigor em 1 de Março de 2002 e vigorará pelo prazo de dois anos.

2 — Porém, a tabela salarial constante do anexo II e as cláusulas de expressão pecuniária entram em vigor a partir de 1 de Março de 2002 e vigorarão por um período de 12 meses.

3 — A denúncia pode ser feita desde que tenham decorridos 20 ou 10 meses sobre as datas referidas nos números anteriores, respectivamente.

4 — A denúncia será obrigatoriamente acompanhada de proposta de revisão.

5 — O texto de denúncia, a proposta de revisão e restante documentação serão enviados às demais partes contratantes por carta registada com aviso de recepção.

6 — As contrapartes terão de enviar às partes denunciantes uma resposta escrita até 30 dias após a recepção da proposta; da resposta deve constar contraproposta relativamente a todas as matérias propostas que não sejam aceites.

7 — As partes denunciantes poderão dispor de 10 dias para examinar a resposta.

8 — As negociações iniciar-se-ão obrigatoriamente no 1.º dia útil após o termo do prazo referido no número anterior, salvo acordo das partes em contrário.

9 — Da proposta e resposta serão enviadas cópias ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 5.^a

Deveres da entidade patronal

1 — São, especialmente, obrigações da entidade patronal:

- Cumprir rigorosamente as disposições desta convenção e as normas que a regem;
- Passar aos trabalhadores no momento da cessação do contrato, seja qual for o motivo desta, atestado donde constem a antiguidade e funções desempenhadas, bem como outras referências, desde que, quanto a estas últimas, sejam expressamente solicitadas pelo interessado e, respeitando à sua posição na empresa, do conhecimento da entidade patronal;
- Garantir todas as facilidades para o desempenho dos cargos sindicais, conforme estipula o clausulado referente aos direitos sindicais;

- d) Reservar um local acessível do estabelecimento para afixação de informações e documentos sindicais;
- e) Facultar, para os efeitos previstos nas cláusulas 162.^a e 163.^a, uma sala para reunião dos trabalhadores da empresa entre si ou com os delegados sindicais ou outros representantes dos sindicatos;
- f) Consultar, sempre que possível, os serviços de colocação do sindicato em caso de necessidade de recrutamento de pessoal;
- g) Garantir os trabalhadores ao seu serviço contra os acidentes de trabalho, nos termos da legislação em vigor;
- h) Providenciar para que haja bom ambiente moral dentro da empresa e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e prevenção de doenças profissionais;
- i) Nos termos da lei e desta convenção, prestar aos delegados sindicais e comissões de trabalhadores todos os esclarecimentos que lhes sejam pedidos relacionados com o cumprimento da presente convenção;
- j) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização que trate com respeito os trabalhadores sob as suas ordens;
- k) Facultar a consulta pelo trabalhador que o solicite do respectivo processo individual;
- l) Garantir aos trabalhadores de horário móvel transporte de e para o local de trabalho, sempre que o serviço se inicie ou termine fora dos horários normais dos transportes públicos, quando seja este o meio utilizado habitualmente pelos trabalhadores para se deslocarem de e para o local de trabalho;
- m) Proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço meios de formação e aperfeiçoamento profissionais.

Cláusula 6.^a

Deveres do trabalhador

São obrigações dos trabalhadores:

- a) Executar os serviços que lhes forem confiados de harmonia com as aptidões, função e categoria profissional, tendo em conta a qualidade de serviço, tipo de estabelecimento e regras profissionais;
- b) Obedecer às ordens e directrizes da entidade patronal, proferidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção, definidos nesta convenção e na lei, em tudo quanto não se mostrar contrário aos seus direitos e garantias ou dos seus colegas de trabalho;
- c) Esta obrigação respeita igualmente às instruções dimanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que lhes for atribuída pela entidade patronal;
- d) Guardar lealdade à entidade patronal, não negociando em concorrência com ela;
- e) Guardar segredo profissional;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes forem confiados pela entidade patronal;

- g) Cumprir os regulamentos da empresa desde que aprovados pelo Ministério da Segurança Social e do Trabalho;
- h) Não conceder crédito, sem que tenham sido especialmente autorizados;
- i) Manter impecável o azeite e higiene pessoais.

Cláusula 7.^a

Garantias do trabalhador

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou nas dos restantes trabalhadores;
- c) Diminuir a retribuição dos trabalhadores;
- d) Baixar a categoria dos trabalhadores;
- e) Transferir o trabalhador, sem o acordo deste, para outro local e ou secção de trabalho;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e garantias decorrentes da antiguidade.

2 — A actuação da entidade patronal em contravenção do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas nesta convenção, sem prejuízo do agravamento previsto para a actuação abusiva da entidade patronal, quando a este haja lugar.

Cláusula 8.^a

Quotização sindical

As entidades patronais abrangidas por este contrato procederão à cobrança e remessa aos sindicatos outorgantes, até ao dia 15 de cada mês, das verbas correspondentes à quotização dos trabalhadores sindicalizados, desde que com autorização escrita do trabalhador nesse sentido, deduzido o seu montante nas respectivas remunerações, fazendo acompanhar essa remessa dos mapas de quotização devidamente preenchidos.

Cláusula 9.^a

Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do trabalho

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

2 — A entidade patronal pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras actividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da categoria.

3 — O disposto no número anterior só é aplicável se o desempenho da função normal se mantiver como actividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as actividades exercidas acessoriamente

determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

4 — O disposto nos dois números anteriores deve ser articulado com a formação e a valorização profissional.

5 — No caso de às actividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta e, após seis meses de exercício dessas actividades, terá direito a reclassificação, a qual só poderá correr mediante o seu acordo.

Cláusula 10.^a

Proibição de acordos entre entidades patronais

1 — São proibidos quaisquer acordos entre entidades patronais no sentido de reciprocamente limitarem a admissão de trabalhadores que a elas tenham prestado serviço.

2 — As entidades patronais que outorgarem os acordos referidos no número anterior ficarão sujeitas à multa prevista na lei.

Cláusula 11.^a

Poder disciplinar

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que estejam ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do presumido infractor, quando especificadamente mandatados.

Cláusula 12.^a

Exercício do poder disciplinar

1 — Qualquer sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

2 — A audiência do trabalhador terá forçosamente de revestir forma escrita, excepto para a repreensão simples.

3 — O procedimento disciplinar com vista ao despedimento do trabalhador obedecerá obrigatoriamente ao disposto na cláusula 12.^a

Cláusula 13.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — As sanções disciplinares devem ser ponderadas e proporcionadas aos comportamentos verificados, para o que, na sua aplicação, deverão ser tidos em conta a culpabilidade do trabalhador, o grau de lesão dos interesses da empresa, o carácter das relações entre as partes e do trabalhador com os seus companheiros de trabalho e, de um modo especial, todas as circunstâncias relevantes que possam concorrer para uma solução justa.

3 — A suspensão do trabalhador não poderá exceder por cada infracção 12 dias e em cada ano civil o total de 30 dias.

4 — Não é permitido aplicar à mesma infracção penas mistas.

Cláusula 14.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho e violação dos direitos e garantias consagrados nesta convenção e na lei;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência;
- c) Recusar-se a prestar trabalho suplementar quando o mesmo lhe não possa ser exigido nos termos da cláusula 57.^a;
- d) Ter prestado informações a qualquer organismo com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;
- e) Ter declarado ou testemunhado contra as entidades patronais em processo disciplinar ou perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de fiscalização ou inspecção;
- f) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções sindicais, designadamente de dirigente, delegado ou membro de comissões sindicais, intersindicais ou de trabalhadores;
- g) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

Cláusula 15.^a

Presunção de abusividade

Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do artigo 32.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) ou após a data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade.

Cláusula 16.^a

Indemnização pelas sanções abusivas

Quando alguma sanção abusiva seja aplicada, além de ser declarada nula e de nenhum efeito, acarretará para a entidade patronal a obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

- a) Se consistiu em suspensão com perda de retribuição, o pagamento de uma indemnização equivalente a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Se consistiu no despedimento, no pagamento de uma indemnização correspondente ao dobro do fixado no n.º 3 da cláusula 125.^a

Cláusula 17.^a

Registo das sanções disciplinares

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares, de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

Cláusula 18.^a

Caducidade de acção e prescrição da responsabilidade disciplinar

1 — A acção disciplinar caduca no prazo de 60 dias a contar do conhecimento da infracção pela entidade patronal ou superior hierárquico do trabalhador com competência disciplinar sem que tenha sido instaurado processo disciplinar contra o arguido.

2 — A responsabilidade disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que verificou a pretensa infracção ou logo que cesse o contrato individual de trabalho.

3 — Para efeitos desta cláusula, o processo disciplinar considera-se iniciado com o despacho da instauração ou, na sua falta, com a nota de culpa ou com o auto de notícia, que deverão ser sempre comunicados por escrito ao trabalhador.

Cláusula 19.^a

Execução da sanção

A execução da sanção não poderá, em qualquer caso, exceder três meses sobre a data em que foi notificada a decisão do respectivo processo; na falta de indicação da data para início da execução, entende-se que esta se começa a executar no dia imediato ao da notificação.

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissional

Cláusula 20.^a

Condições de admissão — Princípio geral

1 — A idade mínima de admissão para prestar trabalho é:

- a) De 16 anos, a partir de 1 de Janeiro do ano seguinte àquele em que devam concluir a escolaridade obrigatória com duração de 9 anos os primeiros alunos a quem esta duração for aplicada;
- b) De 15 anos até à data referida na alínea anterior.

2 — Os menores com idade compreendida entre os 14 anos e a idade mínima de admissão, que tenham concluído a escolaridade obrigatória, podem prestar trabalhos leves, que não sejam susceptíveis de prejudicar a sua saúde ou o desenvolvimento físico e mental, em actividades e condições constantes da cláusula 139.^a

3 — Quem ainda não seja titular de carreira profissional, quando obrigatória para a respectiva profissão, deverá ter no acto de admissão as habilitações mínimas exigidas por lei ou pelo regulamento da carteira profissional e a robustez física suficiente para o exercício da actividade.

4 — Para os efeitos da última parte do número anterior, o trabalhador será sujeito, antes de iniciar a prestação de trabalho, a exame médico pelos serviços de segurança higiene e saúde.

5 — As restantes condições específicas, nomeadamente as de admissão e de carreira profissional, são as definidas do capítulo V.

Cláusula 21.^a

Preferência na admissão

1 — Até ao termo da vigência do respectivo contrato, o trabalhador que tenha prestado serviço em regime de contrato a termo tem, em igualdade de condições, preferência na passagem ao quadro permanente, sempre que a entidade empregadora proceda a recrutamento externo para o exercício, com carácter permanente, de funções idênticas àquelas para que foi contratado.

2 — A violação do disposto no número anterior obriga a entidade empregadora a pagar ao trabalhador uma indemnização correspondente a meio mês de remuneração de base.

Cláusula 22.^a

Período de experiência

1 — A admissão é feita em regime de experiência, salvo quando por escrito se estipule o contrário.

2 — Durante o período de experiência qualquer das partes pode rescindir o contrato sem necessidade de pré-aviso ou invocação do motivo, não ficando sujeitas a qualquer sanção ou indemnização; porém, caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade conta-se desde o início do período de experiência.

3 — O período experimental compreende os períodos iniciais de execução do contrato e terá a seguinte duração:

- a) 60 dias para os níveis I a XI;
- b) 180 dias para os níveis XII e XIII;
- c) 240 dias para o nível XIV.

Cláusula 23.^a

Título profissional

1 — Nenhum profissional poderá exercer a sua actividade sem estar munido de um título profissional legalmente exigível, salvo os casos em que a respectiva profissão o não exija.

2 — O título exigível é a carteira profissional ou equivalente.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, é criado pelos outorgantes deste CCT o certificado de competências que tem por objectivo comprovar a formação, a experiência e a qualificação profissional.

4 — O certificado de competências encontra-se regulamentado no anexo VII.

CAPÍTULO IV

SECÇÃO I

Cláusula 24.^a

Contratos de trabalho

1 — Até ao termo do período experimental têm as partes obrigatoriamente de dar forma escrita ao contrato.

2 — Desse contrato, que será feito em duplicado, sendo um exemplar para cada parte, devem constar:

- a) Identidade das partes;
- b) O local de trabalho ou, na falta de um local fixo ou predominante, a indicação de que o trabalhador está obrigado a exercer a sua actividade em vários locais, bem como a sede ou o domicílio da entidade patronal;
- c) A categoria do trabalhador e a caracterização sumária do seu conteúdo;
- d) A data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
- e) A duração previsível do contrato, se este for sujeito a termo resolutivo;
- f) A duração das férias remuneradas ou, se não for possível conhecer essa duração, as regras para a sua determinação;
- g) Os prazos de aviso prévio a observar pela entidade patronal e pelo trabalhador para, a denúncia ou rescisão do contrato ou, se não for possível conhecer essa duração, as regras para a sua determinação;
- h) O valor e a periodicidade da remuneração de base inicial, bem como das demais prestações retributivas;
- i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;
- j) O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável.

3 — O empregador deve ainda prestar ao trabalhador a informação relativa a outros direitos e obrigações que decorram do contrato de trabalho.

4 — No caso da informação referida nas alíneas anteriores não constar do contrato de trabalho, deverá ser fornecida por escrito, num ou vários documentos, os quais serão assinados pela entidade empregadora.

5 — Os documentos referidos nos números anteriores devem ser entregues ao trabalhador nos 60 dias subsequentes ao início da execução do contrato.

6 — O prazo estabelecido no número anterior deve ser observado ainda que o contrato cesse antes de decorridos dois meses a contar da entrada ao serviço.

7 — Caso se altere qualquer dos elementos referidos no n.º 2, a entidade empregadora deve comunicá-lo, ao trabalhador, por escrito, logo que possível e sempre durante os 30 dias subsequentes à data em que a alteração produz efeitos.

8 — O disposto no número anterior não é aplicável quando a alteração resultar da lei, do regulamento de

empresa ou do instrumento de regulamentação colectiva aplicável.

9 — Se, durante o período experimental, o contrato não for reduzido a escrito nos termos dos números anteriores por culpa de qualquer das partes, durante os primeiros 15 dias, caberá à primeira o ónus de provar, em juízo ou fora dele, que as condições contratuais ajustadas são outras que não as invocadas pela outra parte.

SECÇÃO II

Contratos a termo

Cláusula 25.^a

Admissibilidade do contrato a termo

1 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 117.^a, a celebração de contrato de trabalho a termo só é admitida nos casos seguintes:

- a) Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço ou em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;
- b) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;
- c) Actividades sazonais;
- d) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- e) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como o início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;
- f) Execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento, bem como outros trabalhos de análoga natureza e temporalidade, tanto em regime de empreitada como de administração directa;
- g) Desenvolvimento de projectos, incluindo concepção, investigação, direcção e fiscalização, não inseridos na actividade corrente da entidade empregadora;
- h) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

2 — A celebração de contratos a termo fora dos casos previstos no n.º 1 importa a nulidade da estipulação do termo, adquirindo o trabalhador o direito à qualidade de trabalhador permanente da empresa.

3 — A estipulação do termo será igualmente nula, com as consequências previstas no número anterior, sempre que tiver por fim iludir as disposições que regulam os contratos sem termo.

4 — Cabe ao empregador o ónus da prova dos factos e circunstâncias que fundamentam a celebração de um contrato a termo, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

5 — A indicação do motivo justificativo da celebração de contrato de trabalho a termo, em conformidade com o n.º 1 desta cláusula e com a alínea e) do n.º 1 da cláusula 27.^a, só é atendível se mencionar concretamente os factos e circunstâncias que objectivamente integram esse motivo, devendo a sua redacção permitir estabelecer com clareza, a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

6 — A prorrogação do contrato a termo por período diferente do estipulado inicialmente está sujeita aos requisitos materiais e formais da sua celebração e contará para todos os efeitos como renovação do contrato inicial.

Cláusula 26.^a

Contratos sucessivos

1 — A celebração sucessiva e ou intervalada de contratos de trabalho a termo, entre as mesmas partes, para o exercício das mesmas funções ou para satisfação das mesmas necessidades do empregador determina a conversão automática da relação jurídica em contrato sem termo.

2 — Exceptuam-se do número anterior a contratação a termo com fundamento nas alíneas c) e d) do n.º 1 da cláusula anterior.

3 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 117.^a, é nulo e de nenhum efeito o contrato de trabalho a termo que seja celebrado posteriormente à aquisição pelo trabalhador da qualidade de trabalhador permanente.

Cláusula 27.^a

Forma como se celebram os contratos a termo

1 — O contrato de trabalho a termo certo ou incerto está sujeito a forma escrita, devendo ser assinado por ambas as partes e conter as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e residência ou sede dos contraentes;
- b) Categoria profissional ou funções ajustadas e retribuição do trabalhador;
- c) Local e horário de trabalho;
- d) Data de início de trabalho;
- e) Prazo estipulado com indicação do motivo justificativo ou, no caso de contratos a termo incerto, da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifique a respectiva celebração ou o nome do trabalhador substituído;
- f) Necessidade do cumprimento do disposto na cláusula 38.^a;
- g) Data da celebração.

2 — Na falta da referência exigida pela alínea d) do n.º 1, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.

3 — Considera-se contrato sem termo aquele a que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação, bem como os factos e as circunstâncias que integram o motivo da contratação do trabalhador e ainda as referências exigidas na alínea e) do n.º 1 e ou, simultaneamente, nas alíneas d) e f) do mesmo número.

Cláusula 28.^a

Período experimental

1 — Salvo acordo em contrário, durante os primeiros 30 dias de execução do contrato a termo qualquer das partes o pode rescindir, sem aviso prévio nem invocação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização.

2 — O prazo previsto no número anterior é reduzido a 15 dias no caso de contrato com prazo não superior a seis meses e no caso de contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

SECÇÃO III

Contrato de trabalho a termo certo

Cláusula 29.^a

Estipulação do prazo e renovação do contrato

1 — Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, a estipulação do prazo tem de constar expressamente do contrato.

2 — Caso se trate de contrato a prazo sujeito a renovação, esta não poderá efectuar-se para além de duas vezes e a duração do contrato terá por limite, em tal situação, três anos consecutivos.

3 — Nos casos previstos na alínea e) da cláusula 25.^a, a duração do contrato, haja ou não renovação, não pode exceder dois anos.

4 — Considera-se como um único contrato aquele que seja objecto de renovação.

Cláusula 30.^a

Estipulação do prazo inferior a seis meses

1 — O contrato só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses nas situações previstas nas alíneas a) e d) da cláusula 25.^a

2 — Nos casos em que é admitida a celebração do contrato por prazo inferior a seis meses a sua duração não pode ser inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar.

3 — Sempre que se verifique a violação do disposto no n.º 1, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses.

Cláusula 31.^a

Caducidade

1 — O contrato caduca no termo do prazo estipulado desde que a entidade empregadora comunique ao trabalhador até oito dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o não renovar.

2 — A falta da comunicação referida no número anterior implica a renovação do contrato por período igual ao prazo inicial.

3 — A caducidade do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três dias

de remuneração de base por cada mês completo de duração, calculada segundo a fórmula estabelecida no artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 69-A/87, de 9 de Fevereiro, não podendo ser inferior a um mês.

4 — A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de um contrato de trabalho a prazo que tenha durado mais de 12 meses impede uma nova admissão a termo, certo ou incerto, para o mesmo posto de trabalho antes de decorridos seis meses.

Cláusula 32.^a

Conversão do contrato

O contrato converte-se em contrato sem termo se forem excedidos os prazos de duração fixados de acordo com o disposto na cláusula 29.^a, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação de trabalho.

SECÇÃO IV

Contrato de trabalho a termo incerto

Cláusula 33.^a

Admissibilidade

É admitida a celebração de contrato de trabalho a termo incerto nas situações previstas nas alíneas a), c), f) e g) da cláusula 25.^a

Cláusula 34.^a

Duração

O contrato de trabalho a termo incerto dura por todo o tempo necessário à substituição do trabalhador ausente ou à conclusão da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifica a sua celebração.

Cláusula 35.^a

Caducidade

1 — O contrato caduca quando, prevendo-se a ocorrência do facto referido no artigo anterior, a entidade patronal comunique ao trabalhador o termo do mesmo, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses a dois anos ou por período superior.

2 — Tratando-se de situações previstas nas alíneas c), f) e g) da cláusula 25.^a que dêem lugar à contratação de vários trabalhadores, a comunicação a que se refere o número anterior deve ser feita, sucessivamente, a partir da verificação da diminuição gradual da respectiva ocupação, em consequência da normal redução da actividade, tarefa ou obra para que foram contratados.

3 — A inobservância do pré-aviso a que se refere o n.º 1 implica para a entidade empregadora o pagamento da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4 — A cessação do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação calculada nos termos do n.º 3 da cláusula 31.^a

Cláusula 36.^a

Conversão do contrato

1 — O contrato converte-se em contrato sem termo se o trabalhador continuar ao serviço decorrido o prazo do aviso prévio ou, na falta deste, passados 15 dias sobre a conclusão da actividade serviço ou obra para que haja sido contratado ou sobre o regresso do trabalhador substituído.

2 — À situação prevista no número anterior aplica-se o disposto na cláusula 32.^a no que respeita à contagem da antiguidade.

SECÇÃO V

Disposições comuns

Cláusula 37.^a

Outras formas de cessação do contrato a termo

1 — Aos contratos de trabalho a termo aplicam-se as disposições gerais relativas à cessação do contrato, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Sendo a cessação declarada ilícita, a entidade empregadora será condenada:

- a) Ao pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até ao termo certo ou incerto do contrato, ou até à data da sentença, se aquele termo ocorrer posteriormente;
- b) À reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria, caso o termo do contrato ocorra depois da sentença.

3 — Da importância calculada nos termos da alínea a) do número anterior é deduzido o montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente à cessação do contrato.

4 — No caso de rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador, este tem direito a uma indemnização correspondente a mês e meio de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, até ao limite do valor das remunerações de base vincendas.

5 — No caso de rescisão sem justa causa por iniciativa do trabalhador, deve este avisar a entidade empregadora com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

6 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio decorrente do estabelecido no número anterior, pagará à entidade empregadora, a título de indemnização, o valor da remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta.

7 — No caso de contrato a termo incerto, para o cálculo do prazo de aviso prévio a que se refere o n.º 5 atender-se-á ao tempo de duração efectiva do contrato.

Cláusula 38.^a

Obrigações resultantes da admissão de trabalhadores a termo

1 — A celebração, prorrogação e cessação do contrato a termo implica a comunicação do seu teor pela entidade empregadora, no prazo máximo de cinco dias úteis, à comissão de trabalhadores e às estruturas sindicais existentes na empresa.

2 — Os trabalhadores admitidos a termo são incluídos, segundo um cálculo efectuado com recurso à média no ano civil anterior, no total dos trabalhadores da empresa para determinação das obrigações sociais ligadas ao número de trabalhadores ao serviço.

Cláusula 39.^a

Preferência na admissão

1 — Até ao termo da vigência do respectivo contrato, o trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência na passagem ao quadro permanente, sempre que a entidade empregadora proceda a recrutamento externo para o exercício, com carácter permanente, de funções idênticas àquelas para que foi contratado.

2 — A violação do disposto no número anterior obriga a entidade empregadora a pagar ao trabalhador uma indemnização correspondente a seis meses de remuneração de base.

3 — Cabe ao empregador a ónus da prova de não ter preterido o trabalhador no direito de preferência na admissão, prevista no n.º 1.

Cláusula 40.^a

Revogação unilateral durante o período experimental

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

2 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato é o constante da cláusula 28.^a

Cláusula 41.^a

Direitos dos contratados a termo

Os trabalhadores com contrato a termo certo, ainda que com fundamento na sazonalidade, têm direito às mesmas regalias definidas neste contrato e na lei para os trabalhadores permanentes e contam igual e nomeadamente para efeitos do quadro de densidades a observar nos termos do presente contrato.

CAPÍTULO V

Quadro, acesso e densidades

Cláusula 42.^a

Organização do quadro de pessoal

1 — A composição do quadro de pessoal é da exclusiva competência da entidade patronal, sem prejuízo,

porém, das normas deste instrumento colectivo, designadamente quanto às densidades das varias categorias.

2 — A classificação dos trabalhadores, para o efeito de organização do quadro de pessoal e da remuneração, terá de corresponder às funções efectivamente exercidas.

Cláusula 43.^a

Trabalhadores com capacidade reduzida

1 — Por cada 100 trabalhadores as empresas deverão ter, sempre que possível, pelo menos, 2 com capacidade de trabalho reduzida.

2 — As empresas com efectivos entre os 50 e 100 trabalhadores deverão ter, sempre que possível, pelo menos 1 trabalhador nas condições indicadas no n.º 1.

3 — Sempre que as empresas pretendam proceder ao recrutamento de trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida deverão, para o efeito, consultar as associações de deficientes da zona.

4 — A admissão de pessoal nas condições dos n.ºs 1 e 2 deverá ser comunicada aos delegados sindicais ou comissões de trabalhadores.

Cláusula 44.^a

Promoção e acesso

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de qualquer trabalhador a uma categoria profissional superior ou a qualquer outra categoria a que corresponda uma escala de retribuição superior ou mais elevada.

2 — As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais superiores serão preenchidas pelos trabalhadores de categorias imediatamente inferiores.

3 — Havendo mais de um candidato na empresa, a preferência será prioritariamente determinada pelos índices de melhor classificação, maior antiguidade, competência e maior idade.

4 — Os aprendizes ingressam automaticamente na categoria de estagiários logo que completem um ano de antiguidade, salvo nas secções de cozinha, pastelaria e manutenção onde o período de aprendizagem é de dois anos e nas secções de andares e lavandaria, onde o período de aprendizagem é de seis meses.

5 — Os estagiários ingressam automaticamente na categoria respectiva logo que completem um ano de antiguidade, salvo nas secções de cozinha, pastelaria e manutenção onde o período de estágio é de dois anos e nas secções de andares e lavandaria, onde o período de estágio é de seis meses.

6 — Não haverá período de aprendizagem e o período de estágio será reduzido para metade sempre que o trabalhador se encontre já habilitado com curso de formação profissional nas escolas oficiais ou oficializadas.

7 — Os escriturários de 3.^a, de 2.^a e de 1.^a ingressam automaticamente na categoria imediata logo que completem três anos de permanência naquelas categorias.

8 — Os restantes profissionais que não possuam categoria de chefia ou supervisor, ingressam automaticamente na categoria imediata logo que completem cinco anos de permanência na mesma categoria.

9 — Para os efeitos do disposto no número anterior, a permanência na categoria contar-se-á a partir de 1 de Janeiro de 2001.

10 — Para concretizar a progressão nas carreiras profissionais prevista no n.º 8 desta cláusula, as empresas poderão elaborar até dia 30 de Novembro de 2002 regras internas de acordo com a sua actividade, categoria, dimensão e organização e em conformidade com o disposto no artigo 39.º do Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969, ouvindo para o efeito os delegados sindicais. Caso não sejam elaboradas regras internas no prazo previsto, aplicar-se-á o regime previsto no n.º 8 desta cláusula.

Cláusula 45.^a

Densidades

Nos hotéis de 5, 4, 3 e 2 estrelas, albergarias, pousadas e estalagens com mais de 60 quartos e nos casinos, campos de golfe e estabelecimentos de restauração e bebidas de luxo e de 1.^a será obrigatória a existência separada de todas as secções e nelas apenas poderá haver categorias de grau inferior desde que haja, pelo menos, um profissional de grau superior classificado com a categoria de chefia ou supervisor.

Cláusula 46.^a

Densidades de aprendizes e estagiários

1 — Considera-se aprendizagem o trabalho regular e efectivo, sempre acompanhado por profissional ou pela entidade patronal, que seja prestado na secção respectiva.

2 — Nas secções em que haja até dois profissionais só poderá haver um aprendiz ou estagiário ou praticante e naquelas em que o número for superior poderá haver um aprendiz ou estagiário ou praticante por cada três profissionais.

3 — Nos estabelecimentos de serviço de bandeja, designadamente nos classificados de cafés, pastelarias, salões de chá e esplanadas, não poderá haver aprendizes nem estagiários nas secções de mesa.

4 — Não poderá haver aprendizes ou estagiários no serviço de *room-service*.

Cláusula 47.^a

Densidade mínima de encarregados de aprendizagem e estágio

1 — As empresas que, nos termos deste contrato, tenham ao seu serviço trabalhadores classificados como aprendizes e ou estagiários têm de ter, no mínimo, nomeado responsável pela aprendizagem ou estágio um profissional dos seus quadros permanentes por cada grupo de três trabalhadores aprendizes ou estagiários.

2 — As entidades patronais poderão assumir a responsabilidade pela aprendizagem e ou estágio mencionado no n.º 1 na secção da empresa onde desempenham serviço efectivo.

Cláusula 48.^a

Trabalhadores estrangeiros

Aos trabalhadores portugueses com igual ou superior categoria profissional e exercendo as mesmas funções não poderá ser paga retribuição inferior à recebida por trabalhadores estrangeiros.

CAPÍTULO VI

Duração do trabalho

Cláusula 49.^a

Período diário e semanal de trabalho

1 — Sem prejuízo de horários de duração inferior e regimes mais favoráveis já praticados, o período diário e semanal será:

- a) Para as profissionais de escritório e cobradores, oito horas diárias e quarenta semanais, de segunda-feira a sexta-feira;
- b) Para os telefonistas e enfermeiros, oito horas diárias e quarenta semanais, em cinco dias;
- c) Para os restantes profissionais oito horas diárias e quarenta horas em cinco dias ou cinco dias e meio.

Cláusula 50.^a

Intervalos no horário de trabalho

1 — O período de trabalho diário é intervalado por um descanso de duração não inferior a trinta minutos nem superior a quatro horas.

2 — Mediante acordo do trabalhador, poderão ser feitos dois períodos de descanso, cuja soma não poderá ser superior a quatro horas.

3 — O tempo destinado às refeições, quando tomadas no período de trabalho, não conta como tempo de trabalho, mas será considerado na contagem de período de descanso.

4 — O intervalo entre o termo de trabalho de um dia e o início do período de trabalho seguinte não poderá ser inferior a onze horas.

Cláusula 51.^a

Regimes de horário de trabalho

1 — O trabalho normal pode ser prestado em regime de:

- a) Horário fixo;
- b) Horário flutuante;
- c) Horário flexível;
- d) Horário rotativo.

2 — Entende-se por horário fixo aquele cujas horas de início e termo são iguais todos os dias e se encontram previamente fixadas, de acordo com a presente convenção, nos mapas de horário de trabalho submetidos a aprovação da Inspeção-Geral do Trabalho.

3 — Entende-se por horário flutuante aquele cujas horas de início e de termo podem ser diferentes em cada dia da semana, mas se encontram previamente fixadas no mapa de horário submetido à aprovação da Inspeção-Geral do Trabalho, havendo sempre um período de descanso de onze horas, no mínimo, entre o último período de trabalho de um dia e o primeiro período de trabalho da dia seguinte.

4 — Entende-se por horário flexível aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso diários podem ser móveis, dentro dos limites previamente acordados por escrito. Os trabalhadores sujeitos a este regime terão um período de trabalho fixo e um outro de trabalho complementar variável; o período complementar variável será da inteira disposição do trabalhador, salvaguardando sempre o normal funcionamento dos sectores abrangidos.

5 — Entende-se por horário de turnos rotativos o que sofre variação regular entre as diferentes partes do dia — manhã, tarde e noite —, bem com dos períodos de descanso, podendo a rotação ser contínua ou descontínua.

Cláusula 52.^a

Horários especiais

1 — O trabalho de menores de 18 anos de idade só é permitido a partir das 7 e até às 22 horas.

2 — Quando se admita, eventualmente, qualquer empregado em substituição de um efectivo, o seu horário será o do substituído.

3 — O horário dos empregados extras será o atribuído ao serviço especial a efectuar.

4 — Quando o período de trabalho termine para além das 2 horas da manhã, os respectivos profissionais farão horário seguido.

5 — Sempre que viável e mediante acordo do trabalhador deverá ser praticado horário seguido.

6 — Ao trabalhador-estudante será garantido um horário compatível com os seus estudos, de acordo com a cláusula 140.^a

Cláusula 53.^a

Proibição de alteração de horário

1 — Compete às entidades patronais estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço dentro dos condicionalismos legais.

2 — No momento da admissão o horário a efectuar por cada profissional deve ser sempre ajustado à possibilidade de transporte entre o seu domicílio e o local de trabalho.

3 — A organização dos horários de trabalho deve ser efectuada nos seguintes termos:

- a) São prioritárias as exigências de protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores;
- b) Não podem ser unilateralmente alterados os horários acordados individualmente, com excep-

ção do disposto na alínea c) do n.º 4 desta cláusula;

- c) Todas as alterações da organização dos tempos de trabalho implicam informação e consulta prévias aos representantes legais dos trabalhadores e devem ser programadas com pelo menos duas semanas de antecedência, comunicadas à Inspeção-Geral do Trabalho e afixadas na empresa, nos termos previstos na lei para os mapas de horário de trabalho;
- d) Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre em conta esse facto.

4 — A entidade patronal só pode alterar o horário de trabalho nas seguintes condições:

- a) Quando haja interesse e solicitação escrita do trabalhador;
- b) Quando haja acordo entre ambas as partes;
- c) Quando necessidade imperiosa de mudança de horário geral do estabelecimento ou de reformulação dos horários de trabalho da secção, devidamente fundamentados o imponham; neste caso, porém, a alteração não poderá acarretar prejuízo sério para o trabalhador, devendo tal prejuízo ser devidamente fundamentado.

5 — Os acréscimos de despesas que passem a verificar-se para o trabalhador e sejam resultantes da alteração do horário constituirão encargo da entidade patronal, salvo quando a alteração for a pedido do trabalhador.

6 — Para os efeitos do disposto na alínea c) do n.º 4 não se considera existir reformulação do horário de trabalho de uma secção se da referida reformulação resultar apenas a alteração do horário de um trabalhador.

Cláusula 54.^a

Horário parcial

1 — Só é permitida a admissão de pessoal em regime de tempo parcial nos casos seguintes:

- a) Para o serviço de limpeza, de apoio ou especiais;
- b) Para o restante serviço desde que não ultrapasse 15 % da totalidade dos trabalhadores nos estabelecimentos de alojamento e 20 % nos estabelecimentos de restauração e bebidas.

2 — Nos estabelecimentos de restauração e bebidas com menos de 10 trabalhadores podem ser admitidos até 2 trabalhadores.

3 — A remuneração será estabelecida em base proporcional, de acordo com os vencimentos auferidos pelos trabalhadores de tempo inteiro e em função do número de horas de trabalho prestado.

4 — Os trabalhadores contratados ao abrigo da alínea b) do n.º 1 desta cláusula praticarão um horário mínimo de dezoito horas semanais.

5 — Os trabalhadores admitidos neste regime poderão figurar nos quadros de duas ou mais empresas, desde que no conjunto não somem mais de oito horas diárias nem quarenta horas semanais.

Cláusula 55.^a

Trabalho por turnos

1 — Nas secções de funcionamento ininterrupto, durante as vinte e quatro horas do dia, os horários de trabalho serão rotativos, desde que a maioria dos trabalhadores abrangidos, expressamente e por escrito, manifeste vontade de o praticar.

2 — A obrigatoriedade de horário de trabalho rotativo referido no número anterior cessa, desde que haja acordo expresso e escrito da maioria dos trabalhadores por ele abrangidos.

3 — Quando necessidade imperiosa de funcionamento da secção devidamente fundamentada o empregador pode o trabalhador ser deslocado temporariamente de um turno para o outro, excepto se alegar e demonstrar que a mudança lhe causa prejuízo sério.

4 — Serão do encargo da entidade patronal, nomeadamente os acréscimos de despesas de transporte, que passem a verificar-se com a alteração de turno.

5 — Os trabalhadores do sexo feminino que tenham filhos menores poderão ser isentos do cumprimento do horário rotativo, independente do disposto no n.º 2, desde que o solicitem expressamente.

Cláusula 56.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos do cumprimento do horário de trabalho os trabalhadores que exerçam funções de chefia ou direcção, desde que nisso acordem.

2 — Os requerimentos de isenção, acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, serão dirigidos ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

3 — O trabalhador isento, se for das categorias dos níveis XIV, XIII e XII, terá direito a um prémio de 20 %, calculado sobre a sua remuneração mensal; se for de outra categoria, o prémio de isenção será de 25 %.

Cláusula 57.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado:

- a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimo de trabalho;
- b) Quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

3 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, o solicite.

4 — Imediatamente antes do início e após o seu termo, o trabalho suplementar será registado obrigatoriamente em livro próprio ou correio mecânico, de

modo a que permitam registo eficaz e de fácil verificação.

5 — Cada trabalhador só pode, em cada ano civil, prestar o máximo de duzentas horas suplementares.

6 — Este limite pode ser ultrapassado quando, ocorrendo motivos ponderosos, devidamente justificados, as entidades patronais tenham obtido autorização prévia do Instituto de Desenvolvimento e Inspecção das Condições de Trabalho.

7 — O trabalhador poderá recusar a prestação do trabalho suplementar se este não lhe for expresso e previamente determinado.

Cláusula 58.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1 — A remuneração da hora suplementar será igual à retribuição efectiva da hora normal acrescida de 100 %.

2 — O cálculo da remuneração normal será feito de acordo com a seguinte fórmula:

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

sendo:

RM = retribuição mensal total;
 n = período normal de trabalho semanal.

Cláusula 59.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 24 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O trabalho nocturno será pago com o acréscimo de 50 %; porém, quando no cumprimento de horário normal de trabalho sejam prestadas mais de quatro horas durante o período considerado nocturno, será todo o período de trabalho diário remunerado com este acréscimo.

3 — Se além de nocturno o trabalho for suplementar, acumular-se-ão os respectivos acréscimos na duração correspondente a cada uma dessas qualidades.

4 — Quando o trabalho nocturno extraordinário se iniciar ou terminar a hora em que não haja transportes colectivos, a entidade patronal suportará as despesas de outro meio de transporte, salvo se o trabalhador utilizar, habitualmente, meio de transporte próprio.

5 — Nos casos dos horários fixos em que, diariamente, mais de quatro horas coincidam com o período nocturno, o suplemento será de metade da remuneração ilíquida mensal.

6 — As ausências dos trabalhadores sujeitos a horários nocturnos fixos serão descontados de acordo com o critério estabelecido na cláusula 86.^a

7 — O estabelecido no n.º 1 não se aplica aos trabalhadores das secções n.ºs 8, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 19, 20, 21, 22 e 24 do anexo I. Para estes trabalhadores

considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, sendo de 25% a remuneração do trabalho prestado até às 24 horas e de 50% o prestado a partir das 24 horas.

8 — Nos estabelecimentos de venda de alojamento que empreguem, no conjunto, 10 ou menos trabalhadores, será de 25% o acréscimo referido no n.º 2.

9 — Nos estabelecimentos de restaurante, cafés e similares com fabrico próprio de pastelaria os trabalhadores com horário seguido iniciado às 6 horas não terão direito ao acréscimo referido no n.º 2.

10 — Nos estabelecimentos de cafetaria o disposto nesta cláusula só se aplica aos trabalhadores que prestem serviço para além das 2 horas, com excepção dos que já auferiram o respectivo subsídio de trabalho nocturno nos termos desta cláusula.

11 — Para efeitos desta cláusula, os trabalhadores ao serviço de abastecedoras de aeronaves, com excepção de administrativos, são considerados como trabalhadores de hotelaria.

Cláusula 60.^a

Obrigatoriedade de registo de entradas e saídas

1 — Em todos os estabelecimentos deverá haver um registo através de qualquer meio documental idóneo das entradas e saídas dos trabalhadores.

2 — Nos estabelecimentos com 30 ou mais trabalhadores o registo de entradas e saídas será feito preferencialmente através do sistema de ponto mecânico, computadorizado ou electrónico.

3 — As fichas ou qualquer outro tipo de registo de entradas e saídas, bem como os mapas de horário de trabalho aprovados pelo organismo oficial competente, serão guardados pelo tempo mínimo de cinco anos.

4 — Na falta de meio documental idóneo de registo de entradas e saídas, entende-se que o horário praticado pelo trabalhador é o que constar do mapa de horário de trabalho afixado no estabelecimento.

Cláusula 61.^a

Mapas de horário de trabalho

1 — Os mapas de horário de trabalho serão comunicados ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, nos termos da legislação aplicável.

2 — Os mapas de horário de trabalho, podem abranger o conjunto do pessoal do estabelecimento ou serem elaborados separadamente para cada secção, conterão obrigatoriamente as seguintes indicações: firma ou nome do proprietário, designação, classificação e localização do estabelecimento, nome e categoria dos trabalhadores, hora de começo e fim de cada período, dias de descanso semanal e hora de início ou período das refeições, além dos nomes dos profissionais isentos do cumprimento do horário de trabalho, com indicação do despacho que concedeu autoria.

3 — Cada estabelecimento é obrigado a ter afixado, em lugares de fácil leitura e consulta por todos os tra-

balhadores, um ou vários mapas de horário de trabalho, conforme as dimensões e a dispersão das diversas secções.

4 — São admitidas alterações parciais aos mapas de horário de trabalho até ao limite de 20, quando respeitem apenas à substituição ou aumento de pessoal e não haja modificações dos períodos neles indicados.

5 — As alterações só serão válidas depois de registadas em livro próprio.

6 — As alterações que resultem de substituições acidentais de qualquer empregado por motivo de doença, falta imprevista de trabalhadores ou férias ou ainda da necessidade originada por afluência imprevista de clientes não contam para o limite fixado no n.º 4, mas deverão ser registadas no livro de alterações.

Cláusula 62.^a

Local de trabalho — Definição

Na falta de indicação expressa no acto de admissão, entende-se por local de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta serviço ou a que está adstrito, quando o seu trabalho, pela natureza das suas funções, não seja prestado em local fixo.

Cláusula 63.^a

Deslocação em serviço

Os trabalhadores que no âmbito das respectivas funções se desloquem em serviço da empresa terão direito ao pagamento de:

- a) Transporte em caminho-de-ferro (1.^a classe), em avião ou 0,26 do preço por litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido, quando transportado em viatura própria;
- b) Alimentação e alojamento, mediante a apresentação de documentos justificados e comprovativos da despesa;
- c) A uma compensação, por cada dia ou fracção de deslocação, a ajustar caso a caso, tendo em conta, nomeadamente, a duração total e a distância da deslocação.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 64.^a

Descanso semanal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a dois dias ou dia e meio de descanso semanal que serão sempre seguidos.

2 — Na organização dos horários de trabalho as empresas terão que ter em conta a generalização de dois dias de descanso semanal, que serão sempre seguidos.

3 — Para os empregados de escritório e cobradores o descanso semanal é o sábado e o domingo.

4 — Para os rodoviários, electricistas, metalúrgicos, operários da construção civil e fogueiros de mar e terra o descanso semanal deve coincidir, pelo menos uma vez por mês, com o sábado e domingo. O mesmo se aplicará, sempre que possível, aos telefonistas.

5 — Para os demais profissionais o descanso semanal será o que resultar do seu horário de trabalho.

6 — A permuta do descanso semanal entre os profissionais da mesma secção é permitida, mediante prévia autorização da entidade patronal e o seu registo no livro de alterações ao horário de trabalho.

Cláusula 65.^a

Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal

1 — É permitido trabalhar em dias de descanso semanal, nos mesmos casos ou circunstâncias em que é autorizada a prestação de trabalho extraordinário.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal será remunerado com um acréscimo de 100% sobre a retribuição normal.

3 — Além disso, nos três dias seguintes após a realização desse trabalho extraordinário, terá o trabalhador de gozar o dia ou dias de descanso por inteiro em que se deslocou à empresa para prestar serviço.

4 — Se por razões ponderosas e inamovíveis não puder gozar os seus dias de descanso, o trabalho desses dias ser-lhe-á pago como extraordinário.

Cláusula 66.^a

Feriados

1 — O trabalho prestado em dias feriados, quer obrigatórios, quer concedidos pela entidade patronal, será havido e pago nos termos do n.º 2 da cláusula anterior.

2 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;
Terça-feira de Carnaval;
Sexta-Feira Santa (festa móvel);
Feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital (da capital do distrito).

3 — Excepto nos hotéis, pensões e similares e abastecedoras de aeronaves, é obrigatório o encerramento

dos estabelecimentos no dia 1 de Maio; porém, em relação àqueles que se mantenham em laboração deverá ser dispensado, pelo menos, metade do pessoal ao seu serviço.

4 — Os estabelecimentos que não sejam de laboração contínua, no dia 24 de Dezembro são obrigados a dispensar os trabalhadores, no máximo a partir das 20 horas.

5 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado no domingo de Páscoa ou em outro dia com significado local no período da Páscoa.

Cláusula 67.^a

Trabalho em dia feriado

As empresas comunicarão aos respectivos trabalhadores, com pelo menos oito dias de antecedência relativamente a cada feriado, se pretendem que estes trabalhem naquele dia.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 68.^a

Direito a férias

1 — O trabalhador tem direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2 — O direito a férias reporta-se ao ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do n.º 2 da cláusula 77.^a

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

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

Cláusula 69.^a

Aquisição do direito de 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 — Quando o início da prestação de trabalho ocorra no segundo semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

3 — Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no primeiro semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de oito dias úteis.

Cláusula 70.^a

Duração do período de férias

- 1 — O período anual de férias é de 22 dias úteis.
- 2 — A entidade empregadora pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou estabelecimento, nos seguintes termos:

- a) Encerramento durante pelo menos 15 dias consecutivos entre o período de 1 de Maio a 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 parecer favorável das estruturas sindicais representativas dos trabalhadores.

3 — Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou do estabelecimento não prejudica o gozo efectivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

4 — Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondente à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias, ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

5 — Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerado o sábado e o domingo.

Cláusula 71.^a

Direito de férias dos trabalhadores contratados a termo

1 — Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja um ano, têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

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

Cláusula 72.^a

Retribuição durante as férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo, sendo incluída no seu cálculo a remuneração pecuniária base, o subsídio de alimentação, o prémio de línguas e o suplemento de isenção de horário de trabalho e subsídio nocturno quando a eles haja lugar, e deve ser paga antes do início daquele período.

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

3 — A redução do período de férias nos termos do n.º 2 da cláusula 87.^a não implica a redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

Cláusula 73.^a

Cumulação das férias

1 — As férias devem ser gozadas na decurso do ano civil em que se vencem não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este der o seu acordo.

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exercem a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nos arquipélagos dos Açores e da Madeira;
- b) Os trabalhadores que exercem a sua actividade nos arquipélagos dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no continente;
- c) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

4 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano mediante acordo da entidade patronal.

Cláusula 74.^a

Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

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

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

4 — Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

5 — Salvo se houver prejuízo grave para entidade empregadora, devem gozar férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges.

6 — As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

7 — Se o início de férias coincidir com o dia de descanso semanal, não será considerado como dia útil de férias.

8 — O mapa de férias deve ser elaborado e afixado nas secções até dia 15 de Abril.

Cláusula 75.^a

Alteração da marcação do período de férias

1 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula anterior.

4 — Terminando o impedimento antes decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto a marcação dos restantes o disposto no número anterior.

5 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a entidade empregadora poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior há data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 76.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

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

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3 — O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 77.^a

Efeito da suspensão do contrato de trabalho, por impedimento prolongado

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito após a prestação de três meses de efectivo serviço a um período de férias e respectivo subsídio, equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano, se tivesse ininterruptamente ao serviço.

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

Cláusula 78.^a

Doença no período de férias

1 — No caso do trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade empregadora seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidas ainda naquele período, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula 73.^a

2 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula 73.^a

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

Cláusula 79.^a

Violação do direito a férias

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

Cláusula 80.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorizar a isso.

2 — A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade empregadora o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio, dos quais 50% reverterão para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

3 — Para os efeitos previstos no número anterior, a entidade empregadora poderá proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de um sexto em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 81.^a

Noção

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

2 — As ausências por períodos inferiores serão considerados somando os tempos respectivos e reduzido o total mensal a dias, com arredondamento por defeito quando resultem fracções de dia.

3 — Exceptuam-se do número anterior as ausências parciais não superiores a quinze minutos que não excedam por mês sessenta minutos, as quais não serão consideradas.

4 — Quando o horário diário não tenha duração uniforme, a redução das ausências parciais a dias far-se-á tomando em consideração o período diário de maior duração.

Cláusula 82.^a

Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por motivo de casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intervalados;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores, bem como as dadas nos termos das cláusulas 155.^a, 156.^a e 159.^a;
- d) As motivadas por prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As dadas por frequência de curso de formação profissional acelerada, até 10 dias em cada ano, podendo cumular-se as relativas a 6 anos;
- g) As motivadas por doação de sangue, a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- h) As dadas durante cinco dias por ocasião do parto da esposa ou companheira;
- i) As motivadas por inspecção militar, durante os dias de inspecção;
- j) As prévias e posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

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

4 — As faltas a que se refere a alínea f) do n.º 2 serão controladas a nível de empresa, não podendo, ao mesmo tempo, usar daquela faculdade mais de 1 trabalhador por cada 5 e não mais de 1 trabalhador nas secções até 5 trabalhadores.

Cláusula 83.^a

Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1 — O trabalhador pode faltar, justificadamente:

- a) Cinco dias consecutivos por morte de cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais, sogros, padrasto, madrastra, genros, noras e enteados;
- b) Dois dias consecutivos por morte de avós, netos, irmãos, cunhados e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador.

2 — Os tempos de ausência justificados por motivo de luto são contados desde o momento em que o trabalhador teve conhecimento do falecimento, mas nunca oito dias depois da data do funeral.

Cláusula 84.^a

Participação e justificação da falta

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

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

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

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

Cláusula 85.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) Dadas nos casos previstos nas alíneas c) e f) da cláusula 82.^a, sem prejuízo dos créditos previstos nas cláusulas 155.^a e 159.^a e na lei;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao respectivo subsídio de previdência e as dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro, sem prejuízo dos benefícios complementares estipulados nesta convenção.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 82.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 86.^a

Desconto de faltas

O tempo de trabalho não realizado em cada mês que implique perda de retribuição será reduzido a dias e descontado de acordo com as seguintes fórmulas:

a) Dias completos $\frac{RM}{30}$;

b) Horas remanescentes $\frac{RM \times 12}{52 \times N} \times h$.

sendo:

RM=remuneração normal (incluindo o subsídio de trabalho nocturno quando a ele haja lugar);
N=número de horas de trabalho semanal;

h=número de horas não trabalhadas a descontar para além das que foram reduzidas a dias completos.

Cláusula 87.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 88.^a

Momento e forma de descontos

O tempo de ausência que implique perda de remuneração será descontado no vencimento do próprio mês ou do seguinte, salvo quando o trabalhador prefira que os dias de ausência lhe sejam deduzidos no período de férias imediato, de acordo com o disposto na cláusula anterior.

Cláusula 89.^a

Licença sem retribuição

1 — A pedido escrito do trabalhador poderá a entidade patronal conceder-lhe licença sem retribuição.

2 — Sem prejuízo do disposto em legislação especial, o trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração, para frequência de cursos de formação profissional ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico, ou de cursos ministrados em estabelecimento de ensino.

3 — A entidade empregadora pode recusar a licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;

- b) Quando a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a três anos;
- c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença, com antecedência mínima de 90 dias, em relação à data prevista para o seu início;
- d) Quando a empresa tenha um número de trabalhadores não superior a 20 e não seja possível a substituição do trabalhador, caso necessário;
- e) Para além das situações previstas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção, de chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período da licença, sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa ou serviço.

4 — Para efeitos do disposto no n.º 2, considera-se de longa duração a licença não inferior a 60 dias.

5 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

6 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponha a efectiva prestação de trabalho.

SECÇÃO IV

Suspensão de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 90.^a

Impedimento respeitante ao trabalhador

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente o serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de 30 dias, suspende-se o contrato de trabalho nos direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, salvo as excepções previstas nesta convenção.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade e o trabalhador conserva o direito ao lugar.

3 — O contrato caducará, porém, no momento em que se tome certo que o impedimento é definitivo.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve dentro de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

5 — Após a apresentação do trabalhador, a entidade patronal há-de permitir-lhe a retomada do serviço, no prazo máximo de 10 dias, sendo-lhe devida a remuneração a partir do recomeço da sua actividade.

Cláusula 91.^a

Verificação de justa causa durante a suspensão

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

Cláusula 92.^a

Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração

No caso de encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração, por facto imputável à entidade patronal ou por razões de interesse desta, os trabalhadores afectados manterão o direito ao lugar e à retribuição.

CAPÍTULO VIII

SECÇÃO I

Retribuição

Cláusula 93.^a

Conceito

Considera-se retribuição tudo aquilo a que, nos termos deste contrato, do contrato individual de trabalho, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida ou consequência do seu trabalho; a retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas, feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

Cláusula 94.^a

Critério da fixação da remuneração

1 — Todo o trabalhador será remunerado de acordo com as funções efectivamente exercidas.

2 — Sempre que, em cumprimento de ordem legítima, o trabalhador execute de forma regular e continuada por período superior a oito dias trabalho ou serviços de categoria superior àqueles para que está contratado, ser-lhe-á paga a remuneração correspondente a esta categoria enquanto a exercer.

3 — Quando algum trabalhador exerça com regularidade funções inerentes a diversas categorias, receberá o ordenado estipulado para a mais elevada.

4 — Sem prejuízo dos números anteriores, os estagiários, logo que ascendam à categoria seguinte, nos termos desta convenção, passam imediatamente a auferir a remuneração desta categoria.

Cláusula 95.^a

Abono para falhas

1 — Os controladores-caixas que movimentem regularmente dinheiro, os caixas, os recepcionistas que exerçam funções de caixa, os tesoureiros e os cobradores têm direito a um subsídio mensal para falhas de 8% da remuneração pecuniária prevista para o nível VII do grupo C do anexo II, enquanto desempenharem efectivamente essas funções.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 96.^a

Lugar e tempo de cumprimento

1 — Salvo acordo em contrário, a retribuição deve ser satisfeita no local onde o trabalhador presta a sua actividade e dentro das horas de serviço ou imediatamente a seguir.

2 — O pagamento deve ser efectuado até ao último dia do período de trabalho a que respeita.

Cláusula 97.^a

Subsídio de Natal

1 — Na época de Natal, até ao dia 15 de Dezembro, será pago a todos os trabalhadores um subsídio correspondente a 1 mês da parte pecuniária da sua retribuição.

2 — Iniciando-se, suspendendo-se ou cessando o contrato no próprio ano da atribuição do subsídio, este será calculado proporcionalmente ao tempo de serviço prestado nesse ano.

Cláusula 98.^a

Documentos a entregar ao trabalhador

No acto do pagamento, a entidade patronal entregará ao trabalhador documento onde conste o nome ou firma da entidade patronal, o nome do trabalhador, a categoria profissional, o número de inscrição na segurança social, o período a que corresponde a retribuição, a discriminação das importâncias relativas a trabalho normal, nocturno, suplementar e em dias de descanso, feriados, as férias, o subsídio de férias e o subsídio de Natal, bem como a especificação de todos os descontos, deduções e valor líquido efectivamente pago.

Cláusula 99.^a

Partidos

Não é permitido o desconto na retribuição do trabalhador do valor de utensílios partidos ou desaparecidos quando for involuntária a conduta causadora ou determinante dessas ocorrências.

Cláusula 100.^a

Objectos perdidos

1 — Os trabalhadores deverão entregar à direcção da empresa ou ao seu superior hierárquico os objectos e valores extraviados ou perdidos pelos clientes.

2 — Os trabalhadores que tenham procedido de acordo com o número anterior têm direito a exigir um recibo comprovativo da entrega do respectivo objecto ou valor.

SECÇÃO II

Remuneração pecuniária

Cláusula 101.^a

Vencimentos mínimos

Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são garantidas as remunerações pecuniárias de base mínima

da tabela salarial constante do anexo II. No cálculo dessas remunerações pecuniárias de base não é considerado o valor de quaisquer prestações complementares.

Cláusula 102.^a

Prémio de conhecimento de línguas

1 — Os profissionais de hotelaria e telefonistas que no exercício das suas funções utilizem conhecimentos de idiomas estrangeiros em contacto directo ou telefónico ou por escrito com o público, independentemente da sua categoria, têm direito a um prémio no valor de 8% sobre a remuneração mensal certa mínima por cada uma das línguas francesa, inglesa ou alemã, salvo se qualquer destes idiomas for o da sua nacionalidade.

2 — A prova do conhecimento de línguas será feita através de certificado de exame realizado nas escolas hoteleiras, no INFTUR, IEF, INOVINTER ou em estabelecimento escolar reconhecido pela comissão paritária deste CCT, devendo tal habilitação ser averbada na carteira profissional pelo respectivo sindicato.

3 — Nas profissões em que não seja exigível carteira profissional, a prova daquela habilitação far-se-á através de certificado de exame previsto no número anterior, o qual só será válido depois de ser visado pelo sindicato.

4 — O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores enquadrados nos níveis XIV, XIII e XII do anexo I.

5 — Para os contratos celebrados a partir de 1 de Janeiro de 2003, o valor do prémio por cada língua é de € 35.

Cláusula 103.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT que completem ou tenham completado 10 anos de antiguidade na empresa têm direito a auferir uma diuturnidade no montante de € 5 com efeitos a 1 de Janeiro de 2003.

2 — Para além da diuturnidade prevista no número anterior, os trabalhadores terão direito a vencer de quatro em quatro anos novas diuturnidades de valor igual até ao limite de cinco.

SECÇÃO III

Alimentação

Cláusula 104.^a

Princípio do direito à alimentação

1 — Têm direito a alimentação completa, constituída por pequeno-almoço, almoço e jantar ou almoço, jantar e ceia simples, conforme o período em que iniciem o seu horário, todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção, qualquer que seja o tipo ou espécie de estabelecimento onde prestem serviço.

2 — Nas cantinas de concessão os trabalhadores só terão direito às refeições, que sejam confeccionadas ou servidas aos trabalhadores da concessionária.

3 — Relativamente aos empregados de escritório dessas cantinas, que prestem serviço fora do local da confecção ou consumo das refeições, a alimentação será substituída pelo seu equivalente pecuniário nos termos da cláusula 110.^a

4 — No caso do número anterior, pode a empresa satisfazer o valor da alimentação, excepto no período de férias, através de senhas diárias de refeição, intransmissíveis, a utilizar em restaurantes próximos do local de trabalho, indicados por aquela.

Cláusula 105.^a

Fornecimento de alimentação

1 — Nos estabelecimentos em que se confeccionem ou sirvam refeições a alimentação será fornecida em espécie; nos demais estabelecimentos será substituída pelo respectivo equivalente pecuniário previsto na cláusula 110.^a

2 — As empresas e os trabalhadores que por acordo anterior à data de 15 de Junho de 1998 tinham substituído a alimentação em espécie pelo seu equivalente pecuniário manterão este regime.

Cláusula 106.^a

Condições básicas da alimentação

1 — As refeições serão constituídas, atendendo à preferência dos trabalhadores, por:

- a) Pequeno-almoço — café com leite, chá com leite ou chocolate, pão com manteiga ou doce;
- b) Ceia simples — duas sandes de carne ou queijo e 2 dl de vinho ou leite ou café com leite ou chá, chocolate ou sumo;
- c) Almoço, jantar e ceia completa — sopa ou aperitivo de cozinha, peixe ou carne, 3 dl de vinho ou cerveja ou refrigerante ou leite ou chá ou água mineral ou sumo, duas peças de fruta ou doce, café e pães da qualidade que é servida aos clientes.

2 — Têm direito a ceia simples os trabalhadores que tenham actividade entre as 23 horas e a 1 hora da manhã do dia seguinte.

3 — Têm direito a ceia completa os trabalhadores que prestem serviço para além da 1 hora da manhã.

Cláusula 107.^a

Tempo destinado às refeições

1 — As horas de refeições são fixadas pela entidade patronal dentro dos períodos destinados à refeição do pessoal, constantes do mapa de horário de trabalho.

2 — O tempo destinado às refeições é de quinze minutos, para as refeições ligeiras, e de trinta minutos, para as refeições principais, salvo para os trabalhadores que pratiquem horários seguidos, aos quais será atribuída uma hora para cada refeição principal.

3 — Quando os períodos destinados às refeições não estejam incluídos nos períodos de trabalho, deverão ser

fornecidos nos trinta minutos imediatamente anteriores ou posteriores ao início ou termo dos mesmos períodos de trabalho.

4 — Por aplicação do disposto no número anterior nenhum profissional pode ser obrigado a tomar duas refeições principais com intervalos inferiores a cinco horas.

5 — O pequeno-almoço terá de ser tomado até às 11 horas.

Cláusula 108.^a

Alimentação especial

O profissional que por prescrição médica necessite de alimentação especial pode optar entre o fornecimento em espécie nas condições recomendadas ou o pagamento do equivalente pecuniário nos termos do n.º 4 da cláusula 110.^a

Cláusula 109.^a

Requisitos de preparação e fornecimento de alimentação ao pessoal

1 — A entidade patronal, ou os seus representantes directos, deverão promover o necessário para que as refeições tenham a suficiência e valor nutritivo indispensáveis a uma alimentação racional.

2 — Assim:

- a) A quantidade e qualidade dos alimentos para o preparo e fornecimento das refeições do pessoal são da responsabilidade da entidade patronal e do chefe de cozinha;
- b) A confecção e apresentação são da responsabilidade da entidade patronal e do chefe de cozinha.

3 — De dois em dois dias, deve o chefe de cozinha, ou o cozinheiro do pessoal, elaborar e afixar, em lugar visível, a ementa das refeições a fornecer.

4 — A elaboração das ementas deverá obedecer aos seguintes requisitos:

- a) Diariamente, alternar a refeição de peixe com carne;
- b) Não repetir a constituição dos pratos.

5 — A inobservância dos requisitos acima referidos obriga as entidades patronais a fornecer a alimentação, por escolha do trabalhador, constante da ementa dos clientes.

6 — Todo o pessoal, sem excepção, tomará as suas refeições no refeitório único ou no local para esse fim destinado, que deverão reunir, obrigatoriamente, condições de conforto, arejamento, limpeza e asseio.

Cláusula 110.^a

Valor pecuniário da alimentação

1 — Para todos os efeitos desta convenção, o valor da alimentação, que não é dedutível da parte pecuniária da remuneração, é o constante da seguinte tabela.

2 — Completas por mês:

- a) Nos estabelecimentos de alojamento e bebidas onde não se confeccionem ou sirvam refeições — € 37;
- b) Nos casos previstos no n.º 2 da cláusula 105.^a — € 74.
- c) Para todos e quaisquer casos previstos neste CCT, os trabalhadores poderão optar no período de férias por receber um subsídio de alimentação, referente à retribuição de férias e subsídio de férias no valor global unitário de € 74.

3 — Refeições avulsas:

- a) Pequeno-almoço — € 1,20;
- b) Almoço, jantar e ceia completa — € 3,90;
- c) Ceia simples — € 2,60.

4 — Quando ao trabalhador seja substituída a alimentação por dinheiro, ou quando lhe não possa ser fornecida nos casos de férias ou dietas, a substituição far-se-á pelos valores referidos na tabela dos números anteriores, aplicando-se os valores do n.º 2 a situações duradouras e do n.º 3 a situações precárias ou esporádicas.

5 — Com excepção dos estabelecimentos termais de funcionamento intermitente, todas as demais empresas que encerrem os seus serviços por tempo superior ao previsto na lei para gozo de férias do seu pessoal ficam obrigadas a substituir a alimentação dos trabalhadores que a recebiam em espécie pelos valores da alínea b) do n.º 3 desta cláusula.

SECÇÃO IV

Serviços extras

Cláusula 111.^a

Definição e normas especiais dos serviços extras

1 — É considerado serviço extra o serviço accidental ou extraordinário executado dentro ou fora do estabelecimento que, excedendo as possibilidades de rendimento de trabalho dos profissionais efectivos, é desempenhado por pessoal recrutado especialmente para esse fim.

2 — A entidade patronal tem liberdade de escolha dos profissionais que pretenda admitir para qualquer serviço extra, devendo, porém, fazer o recrutamento, através do sindicato, de entre os profissionais inscritos como desempregados.

Cláusula 112.^a

Retribuições mínimas dos extras

1 — Ao pessoal contratado para os serviços extras serão pagas pela entidade patronal as remunerações mínimas seguintes:

- a) Chefe de cozinha — € 49,50;
- b) Chefe de mesa, de *barman*, de pasteleiro e cozinheiro de 1.^a — € 43;
- c) Empregado de mesa ou bar — € 38,50;
- d) Quaisquer outros profissionais — € 35.

2 — As remunerações acima fixadas correspondem a um dia de trabalho normal e são integralmente devidas mesmo que a duração do serviço seja inferior.

3 — O encarregado de serviço e os profissionais denominados «trinchantes» terão direito ao acréscimo de 20% sobre a remuneração da tabela atrás designada.

4 — Nos serviços prestados nos dias de Natal, Páscoa, Carnaval e na passagem do ano as remunerações mínimas no n.º 1 sofrerão um aumento de 50%.

5 — Se o serviço for prestado fora da área onde foram contratados, serão pagos ou fornecidos os transportes de ida e volta e o período de trabalho contar-se-á desde a hora da partida até final do regresso, utilizando-se o primeiro transporte ordinário que se efectue após o termo do serviço; no caso de terem de permanecer mais de um dia na localidade onde vão prestar serviço, têm ainda direito a alojamento e alimentação pagos ou fornecidos pelas entidades patronais.

6 — Sempre que por necessidade resultante de serviço sejam deslocados trabalhadores da sua função normal para a realização de serviços extras, ficam os mesmos abrangidos pelo disposto nesta cláusula.

CAPÍTULO IX

Alojamento

Cláusula 113.^a

Alojamento

1 — Por acordo com o trabalhador, pode a empresa conceder-lhe alojamento em instalações suas ou alheias.

2 — Em caso algum pode o valor do alojamento ser deduzido da parte pecuniária da remuneração, seja qual for o montante da remuneração de base do trabalhador.

Cláusula 114.^a

Garantia de direito ao alojamento

1 — Quando a concessão do alojamento faça parte das condições contratuais ajustadas, não poderá a sua fruição ser retirada ou agravada.

2 — Se for accidental ou resultante de condições especiais ou transitórias da prestação de trabalho, não pode ser exigida qualquer contrapartida quando cesse essa fruição.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 115.^a

Formas de cessação do contrato de trabalho

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — O contrato de trabalho pode cessar nomeadamente por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordos das partes;

- c) Despedimento promovido pela entidade empregadora;
- d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- f) Extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas às empresas.

SECÇÃO I

Caducidade do contrato de trabalho

Cláusula 116.^a

Causas da caducidade

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo regulado no capítulo IV;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade empregadora o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

Cláusula 117.^a

Reforma por velhice

1 — Sem prejuízo do disposto na alínea c) da cláusula anterior, a permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice fica sujeita, com as necessárias adaptações, ao regime definido no capítulo IV, ressalvadas as seguintes especificidades:

- a) É dispensada a redução do contrato a escrito;
- b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição aos limites máximos estabelecidos no n.º 2 da cláusula 29.^a;
- c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa da entidade empregadora, ou de 15 dias, se a iniciativa pertencer ao trabalhador.

2 — Logo que o trabalhador atinja os 70 anos de idade sem que o seu contrato caduque, nos termos da alínea c) da cláusula 115.^a, este fica sujeito ao regime constante do capítulo IV, com as especificidades constantes das alíneas do número anterior.

SECÇÃO II

Revogação por acordo das partes

Cláusula 118.^a

Cessação por acordo

1 — A entidade empregadora e o trabalhador podem cessar o contrato de trabalho por acordo, nos termos seguintes.

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

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

4 — No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.

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

Cláusula 119.^a

Revogação do acordo de cessação do contrato

1 — O acordo de cessação do contrato de trabalho pode ser revogado por iniciativa do trabalhador até ao 2.º dia útil seguinte à data da produção dos efeitos, mediante comunicação escrita à entidade empregadora.

2 — No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação pela entidade empregadora no prazo fixado pelo número anterior, o trabalhador remetê-la-á, por carta registada com aviso de recepção, no dia útil, subsequente ao fim desse prazo, à Inspeção-Geral do Trabalho, a qual notificará em conformidade o destinatário.

3 — A revogação só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser à disposição da entidade empregadora, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.

4 — Exceptuam-se do disposto nos números anteriores os acordos de cessação do contrato de trabalho devidamente datados e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial ou realizadas em presença de um inspetor de trabalho.

5 — No caso de os acordos a que se refere o número anterior terem termo suspensivo, e este ultrapassar um mês sobre a data da assinatura, passará a aplicar-se, para além desse limite, o disposto nos n.ºs 1 a 3.

SECÇÃO III

Despedimento promovido pela entidade empregadora

Cláusula 120.^a

Justa causa de despedimento

1 — O comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequência, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

2 — 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 de 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.

Cláusula 121.^a

Regras processuais

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, a entidade empregadora comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 — Na mesma data será remetida à comissão de trabalhadores da empresa cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

3 — Se o trabalhador for representante sindical, será enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

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

5 — A entidade empregadora, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere

patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente, por escrito.

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

7 — Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 3, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

8 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

9 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 7, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

10 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 3, à associação sindical.

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

12 — Igual suspensão decorre da instauração de processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

13 — Para a contagem dos prazos referidos no n.º 4 não são considerados dias úteis o sábado e o domingo, nem os dias de descanso do presumível infractor, quando não coincidam com aqueles dias da semana.

Cláusula 122.^a

Pequenas empresas

1 — Nas empresas com um número de trabalhadores não superior a 20, no processo de despedimento são dispensadas as formalidades previstas nos n.ºs 2 a 5 e 7 a 10 da cláusula 121.^a

2 — É garantida a audição do trabalhador, que a poderá substituir, no prazo de cinco dias úteis contados da notificação da nota de culpa, por alegação escrita dos elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo requerer a audição de testemunhas.

3 — A decisão do despedimento deve ser fundamentada com discriminação dos factos imputados ao trabalhador, sendo-lhe comunicada por escrito.

4 — No caso do trabalhador arguido ser membro de comissão de trabalhadores ou representante sindical, o processo disciplinar segue os termos da cláusula 121.^a

Cláusula 123.^a

Suspensão preventiva do trabalhador

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

2 — A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores em efectividade de funções não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

Cláusula 124.^a

Ilicitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

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

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

3 — O processo só pode ser declarado nulo se:

- a) Faltar a comunicação referida no n.º 1 da cláusula 121.^a;
- b) Não tiverem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos nos n.ºs 4 e 5 da mesma cláusula e no n.º 2 da cláusula 122.^a;
- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos dos n.ºs 8 a 10 da cláusula 121.^a ou do n.º 3 da cláusula 122.^a

4 — Na acção de impugnação judicial do despedimento, a entidade empregadora apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos n.ºs 8 a 10 da cláusula 121.^a, competindo-lhe a prova dos mesmos.

5 — Para a apreciação da justa causa deve o tribunal atender, no quadro da gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

6 — As acções de impugnação de despedimento de representantes sindicais ou de membros de comissão de trabalhadores têm natureza urgente.

Cláusula 125.^a

Efeitos da ilicitude

1 — Sendo o despedimento declarado ilícito, a entidade empregadora será condenada:

- a) No 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) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria a antiguidade, salvo se até à sentença este tiver exercido o direito de opção previsto no n.º 3, por sua iniciativa ou a pedido do empregador.

2 — Da importância calculada nos termos da alínea a) do número anterior são deduzidos os seguintes valores:

- a) Montante das retribuições respeitante ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data de proposta da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento;
- b) Montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente ao despedimento.

3 — Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base 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 126.^a

Providência cautelar da suspensão do despedimento

1 — O trabalhador pode requerer a suspensão judicial do despedimento no prazo de cinco dias úteis contados da recepção da comunicação a que se refere o n.º 10 da cláusula 121.^a

2 — A providência cautelar de suspensão do despedimento é regulada nos termos previstos no Código de Processo do Trabalho.

3 — No caso de o trabalhador despedido ser representante sindical ou membro de comissão de trabalhadores, a suspensão só não deve ser decretada se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação de justa causa para despedimento.

SECÇÃO IV

SUBSECÇÃO I

Cessação do contrato por iniciativa do trabalhador

Cláusula 127.^a

Regras gerais

1 — Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.

2 — A rescisão deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, dentro dos 15 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

3 — Apenas são atendíveis para justificar judicialmente a rescisão os factos indicados na comunicação referida no número anterior.

Cláusula 128.^a

Justa causa

1 — Constituem justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador os seguintes comportamentos da entidade empregadora:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela entidade empregadora ou seus representantes legítimos.

2 — Constitui ainda justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador:

- a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;
- c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

3 — Se o fundamento da rescisão for o da alínea a) do n.º 2, o trabalhador deve notificar a entidade empregadora com a máxima antecedência possível.

4 — A justa causa será apreciada pelo tribunal nos termos do n.º 5 da cláusula 124.^a, com as necessárias adaptações.

Cláusula 129.^a

Indemnização devida ao trabalhador

1 — A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 1 da cláusula anterior confere ao trabalhador direito a uma indemnização calculada nos termos do n.º 3 da cláusula 125.^a

2 — Para efeitos desta cláusula a indemnização integra a remuneração base, as diuturnidades e o subsídio de alimentação.

Cláusula 130.^a

Responsabilidade do trabalhador em caso de rescisão ilícita

A rescisão do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa, quando esta venha a ser declarada inexistente, confere à entidade empregadora direito à indemnização, calculada nos termos previstos na cláusula 132.^a

SUBSECÇÃO II

Rescisão com aviso prévio

Cláusula 131.^a

Aviso prévio

O trabalhador pode rescindir o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à entidade empregadora com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

Cláusula 132.^a

Falta de cumprimento do prazo de aviso prévio

Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido na cláusula anterior, fica obrigado a pagar à entidade empregadora uma indemnização de valor igual à remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância do prazo de aviso prévio ou emergentes da violação de obrigações assumidas nos termos do n.º 3 do artigo 36.º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.

SECÇÃO V

Cláusula 133.^a

Outras formas de cessação do contrato individual de trabalho

A cessação do contrato de trabalho fundamentada em extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa, abrangida ou não por despedimento colectivo, e a cessação por inadaptação do trabalhador regem-se pelo disposto na legislação respectiva.

Cláusula 134.^a

Abandono do trabalho

1 — Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que com toda a probabilidade revelem a intenção de o não retornar.

2 — Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 15 dias úteis seguidos, sem que a entidade empregadora tenha recebido comunicação da ausência.

3 — A presunção estabelecida no número anterior pode ser elidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência.

4 — O abandono do trabalho vale como rescisão do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar a entidade empregadora de acordo com o estabelecido na cláusula anterior.

5 — A cessação do contrato só é invocável pela entidade empregadora após comunicação registada, com aviso de recepção, para a última morada conhecida do trabalhador.

Cláusula 135.^a

Documentos a entregar aos trabalhadores

1 — Em qualquer caso de cessação do contrato de trabalho, a entidade empregadora é obrigada a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido escrito do trabalhador nesse sentido.

3 — Além do certificado de trabalho, a entidade empregadora é obrigada a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquela devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação sobre emprego e desemprego.

Cláusula 136.^a

Trespasse, cessão ou transmissão de exploração do estabelecimento

1 — Quando haja transmissão de exploração ou de estabelecimento, qualquer que seja o meio por que se opere, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, salvo os casos previstos na lei, mantendo os trabalhadores todos os direitos e regalias decorrentes da respectiva antiguidade.

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

3 — Para os efeitos do n.º 2 deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos.

4 — Não prevalecem sobre as normas anteriores os acordos firmados entre o transmitente e o adquirente, ainda que constem de documento autêntico ou autenticado.

CAPÍTULO XI

Condições específicas

SECÇÃO I

Cláusula 137.^a

Maternidade

1 — Sem prejuízo dos benefícios e garantias gerais, nomeadamente férias, subsídio de férias, subsídio de Natal e antiguidade, são direitos específicos da mulher:

- a) Licença por maternidade durante 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto. Nos casos de nascimentos múltiplos, o período de licença será acrescido de 30 dias por cada gémelar além do primeiro. Em caso de aborto, a

- mulher tem direito a licença com duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias. É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto;
- b) Ser dispensada, quando o requeira e justifique, de prestar trabalho suplementar;
 - c) Ser dispensada da comparência ao trabalho aquando dos ciclos fisiológicos, até dois dias em cada mês, sendo facultativa a sua retribuição;
 - d) Ser dispensada para se deslocar a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessárias e justificadas, sem perda de retribuição;
 - e) Ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora, quando comprovadamente amamenta o filho, para o cumprimento dessa missão enquanto durar e se não amamentar até o filho completar um ano, sem perda de retribuição e sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte;
 - f) Ser transferida durante o período de gravidez, a seu pedido ou por prescrição médica, para trabalhos que não a prejudiquem, quando os que habitualmente desempenha sejam incompatíveis com o seu estado, designadamente por implicarem grande esforço físico, trepidação ou posições incómodas;
 - g) Para as que tenham filhos, e até que eles completem 11 anos, a fixação de horário, seguido ou não, com termo até às 20 horas, se o funcionamento da respectiva secção não ficar inviabilizado com tal horário;
 - h) A licença sem vencimento por seis meses, prorrogável até ao limite de dois anos, para acompanhamento de filho, adoptado ou filho do cônjuge que com este resida, durante os primeiros três anos de vida, desde que avise com um mês de antecedência, sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte e na cláusula 89.^a;
 - i) Não ser despedida sem parecer favorável da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, no caso de se encontrar grávida, puérpera ou latente.

2 — O despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactentes presume-se sem justa causa.

Cláusula 138.^a

Paternidade

1 — O trabalhador deve não estar impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal para que possa exercer os seguintes direitos:

- a) Licença por paternidade, na parte em que exceda seis semanas a seguir ao parto;
- b) Dispensa por nascimento do filho;
- c) Dispensa para aleitação;
- d) Licença parental ou regime alternativo de trabalho parcial;
- e) Faltas para assistência ao filho ou adoptado, em caso de doença ou acidente;
- f) Licença especial para assistência a filho ou adoptado;
- g) Redução do período normal de trabalho para assistência a filho com deficiência;
- h) Trabalho a tempo parcial para assistência a filho ou adoptado;

- i) Trabalho em jornada contínua ou em horário flexível para assistência a filho ou adoptado.

SECÇÃO II

Cláusula 139.^a

Trabalho de menores

1 — Aos menores de 18 anos ficam proibidos todos os trabalhos que possam representar prejuízos ou perigo para a sua formação moral ou saúde.

2 — Os menores com idade compreendida entre os 14 anos e a idade mínima de admissão, que tenham concluído a escolaridade obrigatória, podem prestar trabalhos leves, que não sejam susceptíveis de prejudicar a sua saúde ou o seu desenvolvimento físico e mental.

3 — Entende-se por trabalho leve a actividade integrada por tarefas simples e definidas que pressuponham conhecimentos elementares e não exijam esforços físicos ou mentais que ponham em risco a saúde e o desenvolvimento global do menor.

4 — Não se considera leve nomeadamente o trabalho que:

- a) Seja proibido ou condicionado a menores;
- b) Exceda sete horas diárias e trinta e cinco horas semanais;
- c) Seja executado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte;
- d) Comporte um descanso semanal inferior a dois dias;
- e) Comporte um período de mais de quatro horas seguidas sem ser interrompido por um intervalo nunca inferior a uma hora;
- f) Seja prestado nos serviços de andares, bares, e nos salões de dança;

5 — Os menores que tenham completado a idade mínima de admissão e não tenham concluído a escolaridade obrigatória só podem ser admitidos a prestar trabalho desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

- a) Frequentem estabelecimento de ensino ou estejam abrangidos por modalidade especial de educação escolar ou por programa de aprendizagem ou de formação profissional que confirmem um grau de equivalência escolar obrigatória;
- b) O horário de trabalho não prejudique a assiduidade escolar ou a participação nos programas de formação profissional.

2 — As férias dos trabalhadores menores de 18 anos de idade deverão ser marcadas de modo a que as gozem simultaneamente com os pais ou tutores, ainda que estes não prestem serviço na mesma empresa.

3 — As férias dos trabalhadores menores de 18 anos de idade deverão ser marcadas de modo a que as gozem simultaneamente com os pais ou tutores, ainda que estes não prestem serviço na mesma empresa.

SECÇÃO III

Cláusula 140.^a

Trabalhadores-estudantes

Aos trabalhadores-estudantes são reconhecidos os direitos que constam do anexo IV, «Regulamento do trabalhador-estudante».

CAPÍTULO XII

Segurança social e regalias sociais

SECÇÃO I

Segurança social

Cláusula 141.^a

Contribuições

1 — Em matéria de segurança social, as entidades patronais e todos os seus empregados abrangidos por esta convenção contribuirão para a segurança social, nos termos do respectivo regulamento.

2 — As contribuições por parte das empresas e dos trabalhadores incidirão sobre os vencimentos e prestações efectivamente pagas nos termos desta convenção.

Cláusula 142.^a

Controle das contribuições

As folhas de ordenados e salários, bem como as guias relativas ao pagamento das contribuições do regime geral da segurança social deverão ser visadas pelas comissões de trabalhadores ou, na sua falta, pelos representantes eleitos pelos trabalhadores para esse efeito ou pelo delegado sindical.

SECÇÃO II

Serviços sociais e de saúde

Cláusula 143.^a

Higiene e segurança

A instalação e laboração dos estabelecimentos industriais abrangidos por esta convenção devem obedecer às condições que garantam a higiene e segurança dos trabalhadores.

Cláusula 144.^a

Condições de asseio dos locais de trabalho

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem de pessoas e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição, assim como o equipamento destes lugares, devem ser convenientemente conservados em estado de limpeza e asseio.

Cláusula 145.^a

Iluminação

Todos os locais de trabalho, de repouso, de permanência, de passagem ou utilização pelos trabalhadores devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de serem utilizados, de iluminação natural ou artificial, ou

das duas formas, de acordo com as normas internacionalmente adoptadas.

Cláusula 146.^a

Lavabos

1 — É obrigatória a existência em locais apropriados de lavabos em número suficiente.

2 — Devem ser postos à disposição dos trabalhadores sabão e toalhas, de preferência individuais, ou quaisquer outros meios apropriados para se enxugarem.

3 — Devem existir, também em locais apropriados, retretes suficientes e em permanente estado de limpeza e asseio, providas de papel higiénico e com divisórias que lhe assegurem um isolamento satisfatório.

Cláusula 147.^a

Vestiários

1 — Para permitir ao pessoal guardar e mudar de roupa, devem existir vestiários.

2 — Sempre que possível, os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e fechados à chave.

Cláusula 148.^a

Locais subterrâneos e semelhantes

Os locais subterrâneos e sem janelas em que normalmente se exerce trabalho devem satisfazer todas as normas apropriadas respeitantes à iluminação, ventilação, arejamento e temperatura.

Cláusula 149.^a

Primeiros socorros

1 — Todo o estabelecimento deve, segundo a sua dimensão e os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

2 — O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previsto no número anterior deve ser determinado segundo o número de trabalhadores e a natureza dos riscos.

3 — O conteúdo dos armários, caixas ou estojos deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservado e ser verificado pelo menos uma vez por mês.

4 — Cada armário, caixa ou estojos de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de emergência, devendo o seu conteúdo ser cuidadosamente etiquetado.

5 — Em todos os estabelecimentos com mais de 25 trabalhadores as entidades patronais providenciarão no sentido de que 4% dos trabalhadores ao serviço estejam habilitados com cursos de primeiros socorros, pelo que deverão para o efeito obter a necessária colaboração dos delegados de saúde da zona, Cruz Vermelha ou dos hospitais ou corporações de bombeiros e conceder as facilidades necessárias aos trabalhadores para alcançar aquele objectivo.

Cláusula 150.^a

Sala de convívio

1 — Nas empresas com mais de 100 trabalhadores devesa existir, sempre que haja espaço disponível, uma sala destinada exclusivamente ao seu convívio e recreio.

2 — Sempre que as empresas referidas no n.º 1 se situem fora dos centros urbanos é obrigatória a existência de uma sala de convívio ou recreio.

Cláusula 151.^a

Complemento de subsídio de doença e acidente de trabalho

1 — Em caso de intervenção cirúrgica com internamento hospitalar, ou internamento hospitalar devidamente comprovado, a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio de complemento de doença de 30% da sua remuneração mensal certa mínima até ao limite de 30 dias em cada ano.

2 — No caso de incapacidade temporária, absoluta ou parcial, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional devidamente comprovada, a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio de 30% da sua remuneração mensal certa mínima enquanto durar essa incapacidade, até um limite de 90 dias em cada ano.

Cláusula 152.^a

Seguro de acidentes de trabalho

1 — É obrigatório para todas as empresas, em relação aos trabalhadores ao seu serviço, segurar estes contra acidentes de trabalho, devendo o seguro ser feito com base na retribuição efectiva, a que serão adicionados todos os subsídios e remunerações complementares a que o trabalhador tenha direito pelo exercício das suas funções e prestação de serviço.

2 — A entidade patronal suportará integralmente todos os prejuízos que advenham ao trabalhador resultantes do não cumprimento do disposto no número anterior.

CAPÍTULO XIII

Penalidades

Cláusula 153.^a

Multas

O não cumprimento por parte da entidade patronal das normas estabelecidas nesta convenção será punido nos termos da lei.

CAPÍTULO XIV

Da actividade sindical

SECÇÃO I

Actividade sindical na empresa

Cláusula 154.^a

Direito à actividade sindical

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas,

nomeadamente através de delegados sindicais e comissões sindicais de empresa.

2 — A comissão sindical da empresa (CSE) é constituída pelos delegados sindicais.

3 — Aos dirigentes sindicais ou aos seus representantes devidamente credenciados é facultado o acesso às empresas, nos termos da lei.

4 — À entidade patronal e aos seus representantes ou mandatário é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores.

Cláusula 155.^a

Dirigentes sindicais

1 — Os trabalhadores eleitos para a direcção, ou órgão directivo equivalente dos organismos sindicais, têm direito a um crédito de quatro dias por mês, sem perda de remuneração, para o exercício das suas funções sindicais.

2 — Para além do crédito atribuído, as faltas dadas pelos trabalhadores referidos no número anterior para desempenho das suas funções sindicais consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, menos os de remuneração, como tempo de serviço efectivo.

3 — A associação sindical interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções sindicais, ou, em caso de impossibilidade, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia em que faltaram.

Cláusula 156.^a

Tarefas sindicais

1 — Sem prejuízo do disposto nas cláusulas 155.^a e 159.^a e na alínea c) do n.º 2 da cláusula 82.^a, as entidades patronais são obrigadas a dispensar, com perda de remuneração, mediante comunicação do organismo sindical interessado, quaisquer outros trabalhadores para o desempenho de tarefas sindicais que lhes sejam atribuídas.

2 — A comunicação prevista no número anterior será feita à empresa com uma antecedência de 10 dias e dela deverá constar a indicação do período previsto para a ausência do trabalhador.

3 — As faltas a que se refere o n.º 1 desta cláusula serão controladas a nível de empresa e terão os limites seguintes:

- a) Empresas com 10 a 20 profissionais — cinco dias em cada ano civil, a usufruir por um trabalhador;
- b) Empresas de 21 a 50 profissionais — 10 dias em cada ano civil, a usufruir repartidamente por um máximo de dois trabalhadores, não podendo estar simultaneamente ausentes dois trabalhadores da mesma secção;
- c) Empresas com 51 a 150 profissionais — 15 dias em cada ano civil, a usufruir repartidamente por um máximo de três trabalhadores, não podendo

estar simultaneamente ausentes trabalhadores da mesma secção;

- d) Empresas com mais de 150 profissionais — 20 dias em cada ano civil, a usufruir repartidamente por um máximo de 4 trabalhadores, não podendo estar simultaneamente ausentes trabalhadores da mesma secção.

SECÇÃO II

Nomeação de delegados e seus direitos

Cláusula 157.^a

Identificação dos delegados

As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados sindicais e dos componentes das comissões sindicais de empresa, por meio de carta registada, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações.

Cláusula 158.^a

Proibição de transferência de delegados sindicais

Os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

Cláusula 159.^a

Crédito de horas

1 — Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções sindicais de um crédito de oito horas mensais.

2 — O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço.

3 — O número de delegados sindicais a quem é atribuído o crédito de horas referido no n.º 1 é determinado da forma seguinte:

- a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um;
- b) Empresas com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois;
- c) Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três;
- d) Empresas com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados seis;
- e) Empresas com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados o número de delegados resultante da fórmula $\frac{6 + n - 500}{500}$ representando n) o número de trabalhadores.

4 — Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência de um dia.

Cláusula 160.^a

Cedência de instalações

1 — Nas empresas ou unidades de produção com 150 ou mais trabalhadores, a entidade patronal é obrigada

a pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, desde que estes o requeiram, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade, que seja apropriado para o exercício das suas funções.

2 — Nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 161.^a

Informação sindical

Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

SECÇÃO III

Direito de reunião dos trabalhadores na empresa

Cláusula 162.^a

Reuniões fora do horário normal

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 trabalhadores da respectiva unidade de produção ou comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade de laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2 — Nos estabelecimentos de funcionamento intermitente e nos que encerram depois das 22 horas, as reuniões serão feitas nos períodos de menor afluência de clientes e público, sem inviabilizar o funcionamento da empresa.

Cláusula 163.^a

Reuniões durante o horário normal

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — As reuniões referidas no número anterior podem ser convocadas por quaisquer das entidades citadas na cláusula 162.^a

3 — Os promotores das reuniões referidas nesta e na cláusula anterior são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

4 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

SECÇÃO IV

Comissão sindical de empresas

Cláusula 164.^a

Reuniões com entidade patronal

1 — A comissão sindical de empresa reúne com a entidade patronal sempre que ambas as partes o julguem necessário e conveniente.

2 — Das decisões tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos e afixados nas empresas.

3 — Estas reuniões terão, normalmente, lugar fora de horas de serviço, mas em casos extraordinários poderão ter lugar dentro do horário normal, sem que tal implique perda de remuneração.

4 — As horas despendidas nestas reuniões não podem ser contabilizadas para os efeitos do disposto na cláusula 159.^a

5 — Os dirigentes sindicais poderão participar nestas reuniões desde que nisso acordem a comissão sindical e a entidade patronal.

Cláusula 165.^a

Despedimentos de representantes de trabalhadores

1 — O despedimento de trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como os mesmos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de cinco anos, os delegados sindicais, os membros das comissões de trabalhadores e subcomissões de trabalhadores e suas comissões coordenadoras, presume-se feito sem justa causa.

2 — O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre e reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data de despedimento, e uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da lei e deste contrato, e nunca inferior à retribuição correspondente a doze meses de serviço.

3 — Para os efeitos deste diploma entende-se por representante de trabalhadores o trabalhador que se encontre nas situações previstas no n.º 1 desta cláusula.

CAPÍTULO XV

Conflitos individuais e colectivos

Cláusula 166.^a

Comissão de conflitos

1 — A presente comissão é constituída pela UNIHSNOR — União das Associações de Hotelaria e Restauração do Norte e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e visa a resolução de conflitos individuais e

colectivos das empresas do sector abrangidas pelo presente CCT.

2 — Participará nesta comissão um representante da UNIHSNOR, um representante da FESAHT, um representante da entidade empregadora, o trabalhador ou dois representantes dos trabalhadores, no caso de conflito colectivo.

3 — A comissão reunirá na primeira segunda-feira de cada mês, pelas 16 horas, sempre que uma das partes o solicite, com o mínimo de 30 dias de antecedência.

4 — O local da reunião será na sede da UNIHSNOR ou da FESAHT, conforme a reunião seja solicitada pela FESAHT ou pela UNIHSNOR, respectivamente.

5 — A parte convocante indicará, para além da identificação da empresa ou dos trabalhadores, concretamente a razão do conflito existente.

6 — A parte convocada convocará a empresa ou o trabalhador, ou os trabalhadores, conforme o caso, enviando-lhes, conjuntamente, a convocatória com o pedido fundamentado da outra parte.

7 — No caso de faltar qualquer das partes presume-se não haver vontade de resolver o conflito no âmbito desta comissão e por conseguinte não haverá nova convocação, salvo se ambas as partes acordarem.

8 — De cada reunião será lavrada uma acta e assinada pelas partes.

9 — No caso de ser obtido um acordo e este não for cumprido por qualquer das partes, no todo ou em parte, no prazo estipulado, considera-se sem efeito e dá direito à parte contrária de exigir judicialmente a totalidade dos créditos pedidos.

CAPÍTULO XVI

Disposições finais e transitórias

Cláusula 167.^a

Indumentárias

1 — Qualquer tipo de indumentária é encargo exclusivo da entidade patronal, excepto o casaco branco, a calça preta, a camisa branca e a gravata ou laço tradicionais na indústria, salvaguardando-se apenas os casos em que seja prática actual das empresas o fornecimento da dita indumentária.

2 — As escolhas de tecido e corte do fardamento deverão ter em conta as condições climáticas do estabelecimento e do período do ano, bem como, quando exista, a climatização daquele.

3 — Os trabalhadores só usarão indumentárias decorativas, exóticas, regionais ou históricas se derem a sua aquiescência a esse uso.

4 — As despesas de limpeza e conservação da indumentária são encargo da entidade patronal, desde que possua lavandaria, exceptuando-se apenas a camisa e as calças de indumentária tradicional.

Cláusula 168.^a

Manutenção das regalias adquiridas

1 — Este contrato substitui todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis e é considerado pelas partes contratantes como globalmente mais favorável.

2 — Da aplicação do presente contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular e permanente que estejam a ser praticadas.

3 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais e os contratos individuais de trabalho que estabeleçam tratamento mais favorável para o trabalhador do que o presente contrato.

Cláusula 169.^a

Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária composta por três elementos nomeados pela FESAHT e outros três elementos nomeados pelas associações patronais signatárias.

2 — Cada uma das partes comunicará por escrito à outra, no prazo máximo de 30 dias após a assinatura do presente contrato, os seus representantes.

3 — À comissão paritária compete a interpretação das disposições do presente contrato e a integração de lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

4 — A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois elementos nomeados por cada parte.

5 — As deliberações são vinculativas constituindo parte integrante do presente contrato quando tomadas por unanimidade, devendo ser depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

6 — A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com 15 dias de antecedência mínima, com indicação da agenda de trabalho e do local, dia e hora da reunião.

7 — A pedido da comissão poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

8 — Cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar nas reuniões por assessores, até ao limite de . . . , que não terão direito a voto.

9 — A comissão, na sua primeira reunião, poderá elaborar um regulamento de funcionamento.

ANEXO I

Categorias e níveis de remuneração

1 — Direcção

Director de hotel — XIV.
Subdirector de hotel — XIII.

Assistente de direcção — XIII.
Director de alojamento — XIII.
Director de relações públicas — XIII.
Director de produção (*food and beverage*) — XIII.
Director de pensão — XII.
Director artístico — XIII.

2 — Recepção — portaria

Técnico de acolhimento (*guest relation*) — XIII.
Chefe de recepção — XII.
Subchefe de recepção — XI.
Recepcionista — principal — X.
Recepcionista de 1.^a — IX.
Recepcionista de 2.^a — VIII.
Recepcionista estagiário — III.
Recepcionista aprendiz com 18 ou mais anos — II.
Recepcionista aprendiz com menos de 18 anos — I.
Porteiro de restauração e bebidas — VIII.
Trintanário principal — IX.
Trintanário — VIII.
Bagageiro — VII.
Mandarete com 18 anos ou mais anos — VI.
Mandarete com menos de 18 anos — I.
Chefe de segurança — XI.
Vigilante — VIII.

3 — Controle e economato

Chefe de secção de controle — XI.
Controlador — X.
Estagiário de controlador — III.
Aprendiz de controlador com 18 ou mais anos — II.
Aprendiz de controlador com menos de 18 anos — I.
Chefe de compras/ecónomo — XI.
Dispenseiro/cavista — VIII.
Ajudante de dispenseiro/cavista — VII.
Estagiário de dispenseiro — III.
Aprendiz de dispenseiro com 18 ou mais anos — II.
Aprendiz de dispenseiro com menos de 18 anos — I.

4 — Alojamento — andares — quartos

Governante geral de andares — XI.
Governanta de andares/rouparia/lavandaria/limpeza — X.
Empregada de roupa/lavandaria — VII.
Aprendiz de empregada roupa/lavandaria 18 ou mais anos — II.
Aprendiz de empregada roupa/lavandaria com menos de 18 anos — I.
Empregada de andares — VIII.
Aprendiz de empregada andares/quartos 18 ou mais anos — II.
Aprendiz de empregada andares/quartos com menos de 18 anos — I.
Controlador de minibares — VIII.
Controlador de *room-service* — IX.
Costureira — VIII.

5 — Restauração e bebidas

Director de restaurante — XIII.
Gerente de restauração e bebidas — XIII.
Chefe de mesa/*snack-bar* — XII.
Subchefe de mesa/*snack-bar* — XI.
Empregado de mesa principal — X.
Empregado de mesa de 1.^a — IX.

Empregado de mesa de 2.^a — VIII.
 Estagiário de empregado de mesa — III.
 Aprendiz de empregado de mesa com 18 ou mais anos — II.
 Aprendiz de empregado de mesa com menos de 18 anos — I.
 Escanção — X.
 Empregado de *snack-bar* — principal — X.
 Empregado de *snack-bar* de 1.^a — IX.
 Empregado de *snack-bar* de 2.^a — VIII.
 Estagiário de *snack-bar* estagiário — III.
 Aprendiz de *snack-bar* com mais de 18 anos — II.
 Aprendiz de *snack-bar* com menos de 18 anos — I.
 Chefe de balcão — XII.
 Subchefe de balcão — XI.
 Empregado de balcão principal — X.
 Empregado de balcão de 1.^a — IX.
 Empregado de balcão de 2.^a — VIII.
 Estagiário de empregado de balcão — III.
 Aprendiz de empregado de balcão 18 ou mais anos — II.
 Aprendiz de empregado de balcão com menos de 18 anos — I.
 Recepcionista de restauração — IX.
 Preparador de banquetes — VII.
 Supervisor de bares — XII.
 Chefe de *barman/barmaid* — XII.
 Subchefe de *barman* — XI.
Barman/barmaid principal — X.
Barman/barmaid de 1.^a — IX.
Barman/barmaid de 2.^a — VIII.
 Estagiário de *barman/barmaid* — III.
 Aprendiz de *barman/barmaid* com 18 ou mais anos — II.
 Aprendiz de *barman/barmaid* com menos de 18 anos — I.
 Chefe de cafeteria — X.
 Cafeteiro — VIII.
 Estagiário de cafeteiro — III.
 Aprendiz de cafeteiro com 18 ou mais anos — II.
 Aprendiz de cafeteiro com menos de 18 anos — I.
 Empregado de jogos — VIII.
 Distribuidor de refeições — VIII.

6 — Cozinha

Chefe de cozinha — XIII.
 Subchefe de cozinha — XII.
 Cozinheiro principal — XII.
 Cozinheiro de 1.^a — XI.
 Cozinheiro de 2.^a — IX.
 Cozinheiro de 3.^a — VIII.
 Estagiário de cozinheiro do 2.^o ano — VII.
 Estagiário de cozinheiro do 1.^o ano — V.
 Aprendiz de cozinheiro com 18 ou mais anos (2.^o ano) — III.
 Aprendiz de cozinheiro com 18 ou mais anos (1.^o ano) — II.
 Aprendiz de cozinheiro com menos de 18 anos (2.^o ano) — II.
 Aprendiz de cozinheiro com menos de 18 anos (1.^o ano) — I.
 Assador/grelhador — VIII.

7 — Pastelaria/padaria

Chefe/mestre pasteleiro — XIII.
 Subchefe/mestre pasteleiro — XII.

Pasteleiro principal — XII.
 Pasteleiro de 1.^a — XI.
 Pasteleiro de 2.^a — IX.
 Pasteleiro de 3.^a — VIII.
 Estagiário de pasteleiro do 2.^o ano — VII.
 Estagiário de pasteleiro do 1.^o ano — V.
 Aprendiz pasteleiro com 18 ou mais anos (2.^o ano) — III.
 Aprendiz pasteleiro com 18 ou mais anos (1.^o ano) — II.
 Aprendiz de pasteleiro com menos de 18 anos (2.^o ano) — I.
 Aprendiz de pasteleiro com menos de 18 anos (1.^o ano) — I.
 Amassador principal — XII.
 Amassador de 1.^a — XI.
 Amassador de 2.^a — X.
 Aspirante de amassador — IX.
 Estagiário de amassador — III.
 Aprendiz de amassador com 18 ou mais anos — II.
 Aprendiz de amassador com menos de 18 anos — I.
 Forno principal — XII.
 Forno de 1.^a — XI.
 Forno de 2.^a — X.
 Aspirante a forno — IX.
 Estagiário de forno — III.
 Aprendiz de forno com 18 ou mais anos — II.
 Aprendiz de forno com menos de 18 anos — I.

8 — Qualidade

Director de qualidade — XIII.
 Nutricionista — XII.
 Microbiologista — XII.

9 — Higiene e limpeza

Chefe de copa — IX.
 Copeiro — VII.
 Copeiro aprendiz com 18 ou mais anos — II.
 Copeiro aprendiz com menos de 18 anos — I.
 Encarregado de limpeza — IX.
 Empregado de limpeza — VII.
 Empregada de limpeza — VI.
 Guarda de lavabos — VI.

10 — Abastecedoras de aeronaves

Técnico de *catering* — XIII.
 Supervisor — XI.
 Controlador de operações — X.
 Assistente de operações — XIII.
 Chefe de sala — X.
 Preparador/embalador — VIII.

11 — Refeitórios

Encarregado de refeitório — XI.
 Empregado de refeitório — VII.

12 — Termas

Encarregado termal — X.
 Empregado de consultório — IX.
 Empregado de inalações — IX.
 Empregado de secção de fisioterapia — IX.

Banheiro termal — VII.
Buvete — VII.
Duchista — VII.

13 — Golfe

Director de golfe — XIII.
Secretário — XII.
Recepcionista — VIII.
Chefe de manutenção — XII.
Capataz de campo — X.
Capataz de rega — X.
Operador de golfe — VIII.
Chefe de *caddies* VIII.
Caddie — VII.

14 — Praias e piscinas

Banheiro-nadador-salvador — VIII.
Tratador/conservador de piscinas — VIII.
Vigia de bordo — VII.
Bilheteiro — VII.
Empregado de balneários — VI.
Moço de terra — VI.
Estagiário de empregado de balneário — III.
Aprendiz de empregado de balneário com mais de 18 anos — II.
Aprendiz de empregado de balneário com menos de 18 anos — I.

15 — Animação e desportos

Encarregado de animação e desportos — XI.
Monitor de animação e desportos — X.
Tratador de cavalos — VII.
Disk-jockey — VIII.

16 — Parque de campismo

Encarregado de parque de campismo — X.
Guarda do parque de campismo — VIII.
Guarda de acampamento turístico — VIII.

17 — Sector administrativo

Director administrativo e financeiro — XIII.
Director de serviços — XIII.
Director de pessoal — XIII.
Chefe de pessoal — XII.
Chefe de departamento de divisão ou de serviços XII.
Contabilista — XII.
Chefe de secção — XI.
Tesoureiro — XI.
Secretário de direcção — X.
Controlador de caixa — X.
Caixa — X.
Escriturário principal — XI.
Escriturário 1.^a — X.
Escriturário 2.^a — IX.
Escriturário 3.^a — VIII.
Estagiário de escriturário — III.
Aprendiz de escriturário com mais de 18 anos — II.
Aprendiz de escriturário com menos de 18 anos — I.
Cobrador IX.
Chefe de telefones — XI.
Telefonista — 1.^a — IX.
Telefonista 2.^a — VIII.

Estagiário de telefonista — III.
Aprendiz de telefonista com mais de 18 anos II.
Aprendiz de telefonista com menos de 18 anos — I.

18 — Sector comercial

Director comercial — XIII.
Promotor de vendas — XI.
Caixeiro-encarregado — XI.
Caixeiro chefe de secção — X.
Caixeiro 1.^a — IX.
Caixeiro 2.^a — VIII.
Estagiário de caixeiro — III.
Aprendiz de caixeiro com mais de 18 anos — II.
Aprendiz de caixeiro com menos de 18 anos — I.

19 — Serviços técnicos e manutenção

Director de serviços técnicos — XIII.
Chefe de serviços técnicos — XII.
Electromecânico em geral — XI.
Operário polivalente principal — X.
Operário polivalente de 1.^a — IX.
Operário polivalente de 2.^a — VIII.
Estagiário de operário polivalente — IV.
Aprendiz de operário polivalente com mais de 18 anos — II.
Aprendiz de operário polivalente com menos de 18 anos — I.

20 — Embarcações

Mestre — X.
Motorista marítimo — IX.
Marinheiro — VIII.

21 — Garagens

Encarregado geral de garagens — XI.
Empregado de garagem — VI.

22 — Rodoviários

Chefe de movimento — XI.
Expedidor — X.
Motorista — IX.
Ajudante de motorista — VII.

23 — Salas de bingo

Chefe de sala — XIV.
Adjunto de chefe de sala — XII.
Caixa fixo — XI.
Caixa auxiliar volante — X.
Controlador de entradas — IX.
Porteiro — IX.

24 — Categorias diversas

Encarregado de jardins — VIII.
Florista — VIII.
Jardineiro — VII.
Vigilante de crianças sem funções pedagógicas — VI.
Massagista terapêutico de recuperação e sauna — IX.

Nota. — A categoria de empregado de limpeza do nível VI da secção 9 («Higiene e limpeza») é extinta em 31 de Dezembro de 2002 e os trabalhadores com esta categoria ingressam no nível VII em 1 de Janeiro de 2003.

ANEXO II

**Tabela salarial de 1 de Março de 2002
a 28 de Fevereiro de 2003**

(em euros)			
Níveis	Grupo A	Grupo B	Grupo C
XIV	993	887	752
XIII	759	718	649
XII	616	599	555
XI	562	543	506
X	540,50	521	484,50
IX	519	496	462
VIII	466	456	415
VII	410,50	398	363,50
VI	382	374,50	358
V	363	363,50	355,50
IV	358	358	353
III	353	353	350,50
II	348,50	348,50	348,50
I	279	279	279

Notas

1 — Aos trabalhadores dos estabelecimentos da restauração e bebidas e outros de apoio integrados ou complementares de quaisquer meios de alojamento será observado o grupo salarial aplicável ou correspondente ao estabelecimento hoteleiro, salvo se, em virtude de qualificação turística mais elevada, resulte a aplicação do grupo de remuneração superior.

2 — As funções efectivamente exercidas que não se enquadrem nas categorias previstas neste contrato são equiparadas àquelas com que tenham mais afinidade e ou cuja definição de funções mais se lhe aproxime, sendo os trabalhadores, para efeitos de remuneração, iguais ao nível respectivo.

3 — As empresas que por manifestas dificuldades de tesouraria não possam dar satisfação imediata às diferenças salariais referentes ao período que medeia entre a data de produção de efeitos da presente tabela e a data da sua publicação poderão fazê-lo em três prestações iguais, nos meses seguintes à data da publicação da presente tabela.

ANEXO III

Definições de funções

1 — Direcção

Director de hotel. — É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de um hotel, hotel-apartamento ou motel; aconselha a administração no que diz respeito a investimentos e à definição da política financeira, económica e comercial; decide sobre a organização do hotel. Pode representar a administração dentro do âmbito dos poderes que por esta lhe sejam conferidos, não sendo, no entanto, exigível a representação em matéria de contratação colectiva, nem em matéria contenciosa do tribunal do trabalho; é ainda responsável pela gestão do pessoal, dentro dos limites fixados no seu contrato individual de trabalho.

Assistente de direcção. — É o trabalhador que auxilia o director de um hotel na execução das respectivas funções e o substitui no impedimento ou ausência. Tem a seu cargo a coordenação prática dos serviços por secções, podendo ser encarregado da reestruturação de certos sectores da unidade hoteleira e acidentalmente desempenhar funções ou tarefas em secções para que se encontra devidamente habilitado.

Director de alojamento. — É o trabalhador que dirige e coordena a actividade das secções de alojamento e afins. Auxilia o director de hotel no estudo da utilização máxima da capacidade de alojamento, determinando os

seus custos e laborando programas de ocupação. Pode eventualmente substituir o director.

Director comercial. — É o trabalhador que organiza, dirige e executa os serviços de relações públicas, promoção e vendas da unidade ou unidades hoteleiras. Elabora planos de desenvolvimento da procura, estuda os mercados nacionais e internacionais e elabora os estudos necessários à análise das oscilações das correntes turísticas.

Director de relações públicas. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de relações públicas, ocupando-se dos contactos com os clientes, informação, meios de comunicação social e colaborando na animação da empresa.

Director de produção «food and beverage». — É o trabalhador que dirige, coordena e orienta o sector de comidas e bebidas nas unidades hoteleiras. Faz as previsões de custos e vendas potenciais de produção. Gere os estoques, verifica a qualidade das mercadorias a adquirir. Providencia o correcto armazenamento das mercadorias e demais produtos, controlando as temperaturas do equipamento de frio, a arrumação e a higiene. Visita o mercado e os fornecedores em geral; faz a comparação de preços dos produtos a obter e elabora as estimativas dos custos diários e mensais, por secção e no conjunto do departamento à sua responsabilidade. Elabora e propõe à aprovação ementas e listas de bebidas e respectivos preços. Verifica se as quantidades servidas aos clientes correspondem ao estabelecido, controla os preços e requisições; verifica as entradas e saídas e respectivos registos; apura os consumos diários e faz inventários finais, realizando médias e estatísticas. Controla as receitas e despesas das secções de comidas e bebidas, segundo normas estabelecidas, dando conhecimento à direcção de possíveis falhas. Fornece à contabilidade todos os elementos de que esta careça. Apresenta à direcção, periodicamente, relatórios sobre o funcionamento do sector e informa relativamente aos artigos ou produtos que dão mais rendimento e os que devem ser suprimidos.

Subdirector de hotel. — É o trabalhador que auxilia o director de hotel no desempenho das suas funções. Por delegação do director pode encarregar-se da direcção, orientando e fiscalizando o funcionamento de uma ou várias secções. Substitui o director nas suas ausências.

Director de restaurante. — É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de um restaurante ou do departamento de alimentação de um hotel; elabora ou aprova as ementas e listas do restaurante; efectua ou toma providências sobre a aquisição de víveres e todos os demais produtos necessários à exploração e vigia a sua eficiente aplicação; acompanha o funcionamento dos vários serviços e consequente movimento das receitas e despesas; organiza e colabora, se necessário, na execução dos inventários periódicos das existências dos produtos de consumo, utensílios de serviço e móveis afectos às dependências; colabora na recepção dos clientes, ausculta os seus desejos e preferências e atende as suas eventuais reclamações. Aconselha a administração ou o proprietário no que respeita a investimentos, decide sobre a organização do restaurante ou departamento; elabora e propõe planos de gestão de recursos mobilizados pela exploração;

planifica e assegura o funcionamento das estruturas administrativas; define a política comercial e exerce a fiscalização dos custos; é ainda responsável pela gestão do pessoal, dentro dos limites fixados no seu contrato individual de trabalho. Pode representar a administração dentro do âmbito dos poderes que por esta lhe sejam conferidos, não sendo, no entanto, exigível a representação em matérias de contratação colectiva nem em matéria contenciosa do tribunal do trabalho.

Director de pessoal. — É o trabalhador que se ocupa dos serviços e relações com o pessoal, nomeadamente admissão, formação e valorização profissional e disciplina, nos termos da política definida pela administração e direcção da empresa.

Director de pensão. — É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de uma pensão, estalagem ou pousada. Aconselha a administração no que diz respeito a investimentos e a definição da política financeira, económica e comercial; decide sobre a organização da pensão, da estalagem ou da pousada; efectua ou assiste à recepção dos hóspedes ou clientes e acompanha a efectivação dos contratos de hospedagem ou outros serviços; efectua ou superintende na aquisição e perfeita conservação de víveres e outros produtos, roupas, utensílios e móveis necessários à laboração eficiente do estabelecimento e vigia os seus consumos ou aplicação; providencia pela segurança e higiene dos locais de alojamento, de convívio dos clientes, de trabalho, de permanência e repouso do pessoal; acompanha o funcionamento das várias secções, serviços e consequente movimento das receitas, despesas e arrecadação de valores; prepara e colabora, se necessário, na realização de inventários das existências de víveres, produtos de manutenção, utensílios e mobiliários afectos às várias dependências. Pode ter de executar, quando necessário, serviços de escritório inerentes à exploração do estabelecimento.

Gerente de restauração e bebidas. — É o trabalhador que dirige, orienta, fiscaliza e coordena os serviços dos estabelecimentos ou secções de comidas e bebidas; efectua ou supervisiona a aquisição, guarda e conservação dos produtos perecíveis e outros, vigiando a sua aplicação e controlando as existências e inventários; elabora as tabelas de preços e horários de trabalho; acompanha e executa o funcionamento dos serviços e controla o movimento das receitas e despesas; exerce a fiscalização dos custos e responde pela manutenção do equipamento e bom estado de conservação e higiene das instalações; ocupa-se ainda da reserva de mesas e serviço de balcão, da recepção de clientes e das suas reclamações, sendo responsável pela apresentação e disciplina dos trabalhadores sob as suas ordens.

Chefe de pessoal. — É o trabalhador que se ocupa dos serviços e relações com o pessoal, nomeadamente admissão, formação e valorização profissional e disciplina, nos termos da política definida pela administração e direcção da empresa.

Director artístico. — É o trabalhador que organiza e coordena as manifestações artísticas, espectáculos de *music-hall* e musicais, assegurando a chefia e direcção deste sector da empresa. Programa as manifestações artísticas, selecciona e contrata músicos, intérpretes e

outros artistas. Dirige as montagens cénicas e os ensaios. Aconselha os artistas na selecção do repertório mais adequado ao equilíbrio do espectáculo. Dirige e orienta o pessoal técnico. É responsável pela manutenção e conservação de equipamentos de cena.

Director administrativo e financeiro. — É o trabalhador que dirige e coordena os serviços administrativos, de contabilidade, a política financeira e exerce a verificação dos custos. Pode eventualmente substituir o director geral.

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

2 — Recepção/portaria

Chefe de recepção. — É o trabalhador que superintende, coordena, dirige, organiza e sempre que necessário executa os serviços de recepção e portaria de um estabelecimento de hotelaria ou de alojamento turístico. Elabora e fornece à direcção todas as informações e relatórios sobre o funcionamento da recepção/portaria. Poderá substituir o director, o subdirector ou o assistente de direcção.

Subchefe de recepção. — é o trabalhador que coadjuva e substitui o chefe de recepção/portaria no exercício das suas funções.

Técnico de acolhimento «guest relations». — Representa a direcção junto dos clientes; coadjuva e substitui o chefe de recepção/portaria no exercício das respectivas funções; executa os serviços de recepção/portaria junto de clientes especiais, acolhendo-os de forma personalizada, no sentido de facilitar os processos de *check-in* e *check-out*, e acompanha-os durante a estada em tudo o que for preciso; controla a limpeza e asseio do lóbi; orienta o cliente tanto no interior como no exterior do hotel; coordena com outros departamentos as acções específicas de acolhimento; propõe de forma muito activa, em colaboração com outros serviços, os restaurantes e discoteca como locais privilegiados de lazer; mantém-se actualizado acerca do movimento dos clientes VIP; no início dos eventos e banquetes, e juntamente com alguém da recepção/portaria, mantém-se no lóbi de modo a facilitar o pedido de informações por parte dos clientes do exterior; movimenta-se no lóbi nas horas de maior movimento, de modo a poder prestar apoio aos clientes; sempre que tem oportunidade estabelece diálogo com os clientes no lóbi de modo a poder retirar eventuais comentários da estada do cliente; sempre que for necessário colabora e executa as demais funções do recepcionista/porteiro.

Recepcionista. — É o trabalhador que se ocupa dos serviços de recepção e portaria, designadamente coadjuva o chefe e o subchefe de recepção/portaria no exercício das respectivas funções, acolhe os hóspedes e demais clientes, prestando-lhes todas as informações necessárias sobre o estabelecimento hoteleiro e acompanha a estada dos clientes em tudo o que for preciso; mantém-se informado sobre os eventos a decorrer no hotel e sobre a cidade e os eventos principais que nela decorrem, para prestar todas as informações necessárias; efectua reservas e a contratação do alojamento e demais serviços, procedendo à planificação da ocupação dos quartos; assegura a inscrição dos hóspedes nos registos do estabelecimento; atende os desejos, pedidos e reclamações dos hóspedes e clientes; procede ao lançamento dos consumos ou despesas; emite, apresenta e recebe as respectivas contas e executa as tarefas necessárias à regularização de contas com os clientes; prepara e executa a correspondência da secção e respectivo arquivo, elabora estatísticas e outros relatórios; certifica-se que não existe impedimento para a saída dos clientes; zela pela limpeza da secção; no período nocturno zela pela segurança dos hóspedes; efectua serviços de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento e opera com os equipamentos informáticos e de comunicações e telecomunicações quando instalados na secção; encarrega-se da venda de tabaco, postais, jornais e outros artigos, salvo quando houver local próprio para a venda destes serviços; guarda objectos de valor e dinheiro em lugar adequado; controla a entrega de restituição das chaves dos quartos; dirige a recepção da bagagem e correio e assegura a sua distribuição; comunica às secções o movimento de chegadas e saídas, bem como os serviços a prestar aos hóspedes.

Trintanário. — É o trabalhador encarregado de acolher os hóspedes e clientes à entrada do estabelecimento, facilitando-lhes a saída e o acesso às viaturas de transporte, e de indicar os locais de recepção; coopera de um modo geral na execução dos serviços de portaria e vigia a entrada e saída do estabelecimento de pessoas e mercadorias; quando devidamente habilitado, conduz as viaturas dos hóspedes, estacionando-as nos locais apropriados.

Bagageiro. — É o trabalhador que se ocupa do transporte das bagagens dos hóspedes e clientes, do asseio da arrecadação de bagagens e eventualmente do transporte de móveis e utensílios.

Mandarete. — É o trabalhador que se ocupa da execução de recados e pequenos serviços dentro e fora do estabelecimento; conduz os elevadores destinados ao transporte de hóspedes e clientes e ocupa-se do asseio dos mesmos e das zonas públicas do estabelecimento; encarrega-se do serviço de guarda de agasalhos e outros objectos de hóspedes e clientes. Pode exercer as funções de bagageiro.

Chefe de segurança. — É o trabalhador que superintende, coordena, dirige e executa os serviços de segurança e vigilância de um estabelecimento de hotelaria ou de alojamento turístico; elabora e fornece à direcção todas as informações e relatórios.

Vigilante. — É o trabalhador que exerce a vigilância e o controle na entrada e saída de pessoas e mercadorias;

verifica se tudo se encontra normal e zela pela segurança do estabelecimento nas pensões de 3.^a e de 2.^a; pode ainda substituir, durante a noite, outros profissionais e elabora relatórios das anomalias verificadas.

Porteiro de restauração e bebidas. — É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com as entradas e saídas de clientes e pequenos serviços.

3 — Controle e economato

Chefe de secção de controle. — É o trabalhador que superintende, coordena, dirige, organiza e sempre que necessário executa os trabalhos de controlo. Elaborar e fornece à direcção todas as informações e relatórios sobre o controlo.

Controlador. — É o trabalhador que verifica as entradas e saídas diárias das mercadorias (géneros, bebidas e artigos diversos) e efectua os respectivos registos bem como determinados serviços de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento. Controla e mantém em ordem os inventários parciais e o inventário geral; apura os consumos diários, estabelecendo médias e elaborando estatísticas. Periodicamente verifica as existências (estoques) das mercadorias armazenadas no economato, cave, bares, etc., e do equipamento e utensílios guardados ou em serviço nas secções, comparando-os com os saldos das fichas respectivas. Fornece aos serviços de contabilidade os elementos de que estes carecem e controla as receitas das secções. Informa a direcção das faltas, quebras e outras ocorrências no movimento administrativo.

Chefe de compras/ecónomo. — É o trabalhador que procede à aquisição e transporte de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo regular abastecimento, calcula os preços dos artigos baseado nos respectivos custos e plano económico da empresa. Armazena, conserva, controla e fornece às secções, as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Procede à recepção dos artigos e verifica a sua concordância com as respectivas requisições; organiza e mantém actualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelas quais é responsável, executa ou colabora na execução de inventários periódicos e assegura a limpeza e boa ordem de todas as instalações do economato.

Despenseiro/cavista. — É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, transporta em veículo destinado para o efeito, armazena, conserva, controla e fornece às secções mediante requisição as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Ocupa-se da higiene e arrumação da secção.

Ajudante de despenseiro/cavista. — É o trabalhador que colabora com o despenseiro ou cavista exclusivamente no manuseamento, transporte e arrumação de mercadorias e demais produtos, vasilhame ou outras taras à guarda da despensa ou da cave do dia e da limpeza da secção. Pode ter de acompanhar o responsável pelas compras nas deslocações para a aquisição de mercadorias.

4 — Alojamento — Andares — Quartos

Governante geral de andares. — É o trabalhador que superintende e coordena os trabalhos dos governantes

de andares, de rouparia/lavandaria e encarregados de limpeza. Na ausência destes assegurara as respectivas tarefas.

Governanta de andares/rouparia/lavandaria/limpeza. — É a trabalhadora que coadjuva a governante geral de andares no exercício das suas funções e a substitui nas suas ausências e impedimentos. Pode, nas ausências esporádicas das empregadas de andares, executar as respectivas funções.

Empregada de andares. — É a trabalhadora que se ocupa da limpeza, asseio, arrumação, arranjo e decoração dos aposentos dos hóspedes, bem como da lavagem, limpeza, arrumação e conservação das instalações, equipamentos e utensílios de trabalho que utilize; repõe os produtos e materiais de informação ao hóspede, quer sobre os serviços prestados pelo hotel quer informações turísticas e outras; examina o bom funcionamento da aparelhagem eléctrica, sonora, telefónica, televisão, instalações sanitárias e o estado dos móveis, alcatifas e cortinados, velando pela sua conservação ou sua substituição quando necessárias; retira as roupas usadas e providencia pela sua lavagem ou limpeza, tratando do recebimento, tratamento, arrumação e distribuição das roupas, requisita os produtos de lavagem, detergentes e demais artigos necessários e vela pela sua conveniente aplicação, podendo ter de manter um registo actualizado.

Nas ausências esporádicas da roupeira e lavadeira pode ocupar-se dos trabalhos de engomadoria, dobragem, lavagem e limpeza das roupas de hóspedes, desde que tenha recebido formação adequada para tal. Na ausência da governante de andares, verifica a ocupação dos quartos, guarda os objectos esquecidos pelos clientes, atende as reclamações e pedidos de hóspedes e verifica o tratamento da roupa dos clientes. Pode ainda colaborar nos serviços de pequenos-almoços nos estabelecimentos onde não exista serviço de restaurante ou cafetaria quando não exista serviço de *room-service* ou, fora deste caso, acidentalmente, nas faltas imprevisíveis dos empregados adstritos ao serviço de *room-service*. Nas residenciais pode colaborar nos serviços de pequenos-almoços, preparando café, chá, leite e outras bebidas quentes e frias, sumos, torradas e sanduíches e servi-las nos quartos, transportando-as em bandejas ou carro apropriado.

Controlador de minibares. — É o trabalhador que controla os minibares nos quartos dos hóspedes, os estoques, repõe os mesmos, requisita os produtos à secção respectiva; é responsável pela lavagem, limpeza, arrumação e conservação dos minibares.

Controlador de «room-service». — É o trabalhador que atende, coordena e canaliza o serviço para os quartos dos clientes. Tem a seu cargo o controle das bebidas e alimentos destinados ao *room-service*, mantendo-as qualitativa e quantitativamente ao nível prescrito pela direcção. Controla e regista diariamente as receitas no *room-service*. Tem de estar apto e corresponder a todas as solicitações que lhe sejam postas pelos clientes pelo que deverá possuir conhecimentos suficientes dos idiomas francês e inglês, culinárias e ementas praticadas. Esta função deve ser desempenhada por trabalhador qualificado como empregado de mesa de 1.^a, ou categoria superior, se não houver trabalhador especialmente afecto ao desempenho dessa função.

Costureira. — É o trabalhador que se ocupa do corte, costura e conserto das roupas de serviço e adorno, podendo ter de assegurar outros trabalhos da secção.

Empregada de rouparia/lavandaria. — É o trabalhador que se ocupa do recebimento, tratamento, arrumação e distribuição das roupas; ocupa-se dos trabalhos de engomadoria, dobragem, lavagem e limpeza mecânica ou manual das roupas de serviço e dos clientes.

5 — Restauração e bebidas

Chefe de mesa/snack-bar. — Superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário executa todos os trabalhos relacionados com o serviço de restaurante e *snack*. Pode ser encarregado de superintender nos serviços de cafetaria e copa e ainda na organização e funcionamento da cave do dia. Colabora com os chefes de cozinha e pastelaria na elaboração das ementas, bem como nas sugestões para banquetes e outros serviços. É responsável pelos trabalhos de controlo e execução dos inventários periódicos. Elabora e fornece à direcção todas as informações e relatórios. Pode ocupar-se do serviço de vinhos e ultimação de especialidades culinárias.

Subchefe de mesa/snack-bar. — É o trabalhador que coadjuva o chefe de mesa no desempenho das funções respectivas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

Escanção. — É o trabalhador que se ocupa do serviço de vinhos e outras bebidas; verifica as existências na cave do dia providenciando para que as mesmas sejam mantidas. Durante as refeições apresenta a lista das bebidas no cliente e aconselha o vinho apropriado para os diferentes pratos de ementa escolhida; serve ou providencia para que sejam correctamente servidos os vinhos e bebidas encomendados. Guarda as bebidas sobrando dos clientes que estes pretendem consumir posteriormente; prepara e serve bebidas nos locais de refeição. Pode ter de executar ou de acompanhar a execução de inventário das bebidas existentes na cave do dia. Possui conhecimentos aprofundados de enologia, tais como designação, proveniência, data da colheita e graduação alcoólica. Pode substituir o subchefe de mesa nas suas faltas ou impedimentos.

Empregado de mesa. — É o trabalhador que serve refeições e bebidas a hóspedes e clientes à mesa. É responsável por um turno de mesas. Executa a preparação das salas e arranjas mesas para as diversas refeições; acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia e lista de bebidas, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas e anota pedidos que transmite às respectivas secções; segundo a organização e classe dos estabelecimentos serve os produtos escolhidos, servindo directamente aos clientes ou servindo por forma indirecta, utilizando carros ou mesas móveis; espinha peixes, trincha carnes e ultima a preparação de certos pratos; recebe as opiniões e sugestões dos clientes e suas eventuais reclamações, procurando dar a estas, quando justificadas, e prontamente, a solução possível. Elabora ou manda emitir a conta dos consumos, podendo efectuar a cobrança. Pode ser encarregado da guarda e conservação de bebidas destinadas ao consumo diário da secção e proceder à reposição

da respectiva existência. Guarda as bebidas sobran- tes dos clientes que estes pretendem consumir posterior- mente; cuida do arranjo dos aparadores e do seu abas- tecimento com os utensílios. No final das refeições pro- cede à arrumação da sala, dos utensílios de trabalho, transporte e guarda de alimentos e bebidas expostas para venda ou serviço. Colabora nos trabalhos de con- trola e na execução dos inventários periódicos. Poderá substituir o escanção ou o subchefe de mesa. Prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinadas às refeições e bebidas servidas nos aposentos ou outros locais dos estabelecimentos e auxilia ou executa o serviço de pequenos-almoços nos aposentos e outros locais do estabelecimento.

Empregado de «snack-bar». — É o trabalhador que serve refeições e bebidas a hóspedes e clientes ao balcão. É responsável por um turno de lugares sentados ao balcão. Executa a preparação dos balcões para as diversas refeições; acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia e a lista de bebidas, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas e anota pedidos que transmite às respectivas secções; segundo a organização e classe dos estabelecimentos, serve os produtos escolhidos, espinha peixes, trilha carnes e ultima a preparação de certos pratos; emprata pratos frios, confecciona e serve gelados. Executa o serviço de cafetaria nomeadamente preparando café, chá, leite, outras bebidas quentes e frias, sumos, torradas, sanduiches e confecções de cozinha ligeira, como «pregos». Recebe as opiniões e sugestões dos clientes e suas eventuais reclamações, procurando dar a estas, quando justificadas, e prontamente a solução possível. Elabora ou manda emitir a conta dos consumos, podendo efectuar a cobrança. Pode ser encarregado da guarda e conservação de bebidas destinadas ao consumo diário da secção e proceder à reposição da respectiva existência. Guarda as bebidas sobran- tes dos clientes que estes pre- tendem, consumir posteriormente; cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento com os utensílios. No final das refeições procede à arrumação da sala e limpeza dos balcões e utensílios de trabalho, e ao trans- porte e guarda de alimentos e bebidas expostas para venda ou serviço. Colabora nos trabalhos de controlo e execução dos inventários periódicos.

Chefe de balcão. — É o trabalhador que superintende e executa os trabalhos de balcão.

Subchefe de balcão. — É o trabalhador que coadjuva o chefe de balcão no desempenho das funções respec- tivas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimen- tos.

Empregado de balcão. — É o trabalhador que atende e serve os clientes em restaurantes e similares execu- tando o serviço de cafetaria próprio da secção de balcão. Prepara embalagens de transporte para serviços ao exte- rior, cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis. Atende e forne- ce os pedidos dos empregados de mesa, certifican- do-se previamente da exactidão dos registos. Verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em qualidade, quantidade e apresentação aos padrões estabelecidos pela gerência do estabelecimento; executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para venda; procede às operações de abas-

tecimento; elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos a fornecer pela secção pró- pria, ou procede à sua aquisição directa aos fornece- dores, nos termos em que for devidamente autorizado; efectua ou manda efectuar os respectivos pagamentos, dos quais presta contas diariamente à gerência; executa ou colabora nos trabalhos de limpeza e arrumação das instalações, bem como na conservação e higiene dos utensílios de serviço; efectua ou colabora na realização de inventários periódicos da secção; pode substituir o controlador nos seus impedimentos e ausências. No *self-service*, serve refeições e bebidas; ocupa-se da prepa- ração, limpeza e higiene dois balcões, salas, mesas e utensílios de trabalho. Abastece ainda os balcões de bebidas e comidas confeccionadas e colabora nos tra- balhos de controle exigidos pela exploração. Confec- ciona gelados e abastece os balcões ou maquinas de distribuição e serve os clientes.

Recepcionista de restauração. — Coadjuva o chefe de mesa no exercício das funções de acolhimento dos clien- tes, saudando-os e dando-lhes as boas vindas; acolhe de forma personalizada os clientes individuais; faz o acompanhamento dos clientes ao lugar, inteirando-se do número do quarto e dos seus interesses (fumador, não fumador); no início do trabalho, verifica as listas de clientes, grupos e nacionalidades, de modo a poder programar o seu trabalho; mantém contacto com a recepção de modo a recolher informações úteis sobre clientes e sobre os VIP; está permanentemente atenta às reacções dos clientes por forma a poder tomar medi- das de carácter correctivo caso se justifiquem; provi- dencia para que os pedidos específicos dos clientes e suas eventuais reclamações procurando dar-lhes uma solução rápida e eficaz; auxilia o chefe de mesa no con- trole e fecho de caixa no final da operação.

Preparador de banquetes e sala. — É o trabalhador que procede à montagem e desmontagem das salas de ban- quetes e exposições, colocando mesas, cadeiras e outros artefactos de acordo com o contratado entre o cliente e o hotel. Ocupa-se também da lavagem, limpeza, arru- mação e conservação das salas e áreas onde exerce a sua função.

Supervisor de bares. — É o trabalhador que coordena e supervisiona o funcionamento de bares e boîtes sob a orientação do director ou assistente de direcção res- ponsável pelo sector de comidas e bebidas, quando exista e a quem devera substituir nas respectivas faltas ou impe- dimentos. É o responsável pela gestão dos recursos humanos e materiais envolvidos, pelos inventários peri- ódicos e permanentes aos artigos de consumo e utensílios de serviço afectos à exploração, pela elaboração das lis- tas de preços e pela manutenção do estado de asseio e, higiene das instalações e utensilagem, bem como pela respectiva conservação.

Chefe de barman. — Superintende, coordena, orga- niza, dirige e, sempre que necessário, executa todos os trabalhos relacionados com o serviço de bar. É respon- sável pelos trabalhos de controlo e execução dos inven- tários periódicos. Elabora e fornece à direcção todas as informações e relatórios.

Barman. — É o trabalhador que serve bebidas simples ou compostas, cuida da limpeza ou arranjo das insta-

lações do bar e executa as preparações prévias ao balcão, prepara cafés, chás e outras infusões e serve sanduíches, simples ou compostas, frias ou quentes. Elabora ou manda emitir as contas dos consumos, observando as tabelas de preços em vigor e respectivo recebimento. Colabora na organização e funcionamento de recepções, de banquetes, etc., pode cuidar do asseio e higiene dos utensílios de preparação e serviço de bebidas. Guarda as bebidas sobrantes dos clientes que estes pretendem consumir posteriormente; cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento com os utensílios. No final das refeições procede à acção da sala, limpeza dos balcões e utensílios de trabalho, transporte e guarda de bebidas expostas para venda ou serviço e dos utensílios de uso permanente. Colabora nos trabalhos de controlo e na execução dos inventários periódicos. Pode proceder à requisição dos artigos necessários ao funcionamento e à reconstituição das existências.

Chefe e cafetaria. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa os trabalhos de cafetaria.

Cafeteiro. — É o trabalhador que prepara café, chá, leite, outras bebidas quentes e frias não exclusivamente alcoólicas, sumos, torradas, sanduíches, e confecção de cozinha ligeira. Emprata e fornece, mediante requisição às secções de consumo. Colabora, no fornecimento e serviços de pequenos-almoços e lanches. Assegura os trabalhos de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios e equipamento usados no serviço da secção, por cuja conservação é responsável; coopera na execução de limpezas e arrumações da secção.

Empregado de jogos. — É o trabalhador encarregado do recinto onde se encontram jogos de sala; conhece o funcionamento e regras dos jogos praticados no estabelecimento. Presta esclarecimento aos clientes sobre esses mesmos jogos. Eventualmente pode ter de executar serviços de balcão e de mesa.

Distribuidor de refeições. — É o trabalhador que, em veículo próprio ou da empresa, procede à distribuição de refeições, embaladas ou não; prepara, condiciona, carrega e descarrega as refeições a transportar; no caso de máquinas automáticas, repõe os estoques.

6 — Cozinha

Chefe de cozinha. — É o trabalhador que superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário executa, todos os trabalhos relacionados com o serviço de cozinha e *grill*. Elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas de restaurantes e serviço de banquetes, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores; cria receitas e prepara especialidades. É responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção, pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confecção das respectivas refeições, qualitativa e quantitativamente e pelos trabalhos de controlo e execução dos inventários periódicos. Elabora e fornece à direcção todas as informações e relatórios.

Subchefe de cozinha. — É o trabalhador que coadjuva e substitui o chefe de cozinha no exercício das respectivas funções.

Cozinheiro. — É o trabalhador que se ocupa da preparação e confecção das refeições e pratos ligeiros; elabora ou colabora na elaboração das ementas; recebe os víveres e os outros produtos necessários à confecção das refeições, sendo responsável pela sua guarda e conservação; prepara o peixe, os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata e garante os pratos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido: confecciona os doces destinados às refeições. Colabora na limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos. Aos cozinheiros menos qualificados em cada secção ou estabelecimentos competirá igualmente a execução das tarefas de cozinha mais simples.

Assador/grelhador. — É o trabalhador que executa, exclusiva ou predominantemente, o serviço de grelhador (peixe, carne, mariscos, etc.) em secção autónoma, da cozinha.

7 — Pastelaria/padaria

Pasteleiro-chefe ou mestre. — É o trabalhador que superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário executa, todos os trabalhos relacionados com o serviço de pastelaria e padaria. Elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas de restaurantes e serviço de banquetes; cria receitas e prepara especialidades. É responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; é responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confecção das respectivas refeições, qualitativa e quantitativamente e pelos trabalhos de controlo e execução dos inventários periódicos. Elabora e fornece à direcção todas as informações e relatórios.

Pasteleiro. — É o trabalhador que prepara massas, desde o início da sua preparação, vigia temperaturas e pontos de cozedura e age em todas as fases do fabrico dirigindo o funcionamento das máquinas, em tudo procedendo de acordo com as instruções do mestre/chefe, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos. É responsável pelo bom fabrico da pastelaria, doçaria e dos produtos afins. Confecciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

Amassador. — É o trabalhador a quem incumbe a preparação e manipulação das massas para pão e produtos afins, incluindo o refresco dos iscos, nas regiões em que tal sistema de fabrico seja adoptado.

Forneiro. — É o trabalhador a quem compete assegurar o funcionamento do forno, sendo responsável pela boa cozedura do pão e ou produtos afins.

8 — Qualidade

Director de qualidade. — É o trabalhador a quem compete assegurar que as refeições servidas ao cliente estejam em boas condições microbiológicas e organolépticas. Para isso deve estudar, organizar e coordenar as actividades, métodos e processos que, interfiram directamente com a Qualidade do serviço prestado, implementar e gerir o sistema da qualidade, implementar e gerir o sistema de segurança alimentar, organizar e assegurar a formação contínua aos colaboradores da empresa, elaborar um programa de laboratório e orientar todo o trabalho laboratorial e ou ser responsável pela selecção,

recolha e envio de amostras a um laboratório externo; elaborar um programa de higiene apropriado para a empresa e zelar pelo seu cumprimento e pelo cumprimento por parte dos manipuladores de alimentos, das boas práticas de higiene.

Nutricionista. — Ao nutricionista compete implementar os procedimentos dados pela direcção de qualidade para assegurar que as refeições servidas ao cliente estejam em boas condições microbiológicas e organolépticas. Para isso, deve implementar as actividades, métodos e processos que interfiram directamente com a qualidade do serviço prestado, participar na implementação e gestão do sistema da qualidade, participar na implementação e gestão do sistema de segurança alimentar, realizar formação contínua aos colaboradores da empresa, implementar o programa de laboratório, realizar e ou orientar todo o trabalho laboratorial — e ou ser responsável pela selecção, recolha e envio de amostras a um laboratório externo, implementar o programa de higiene para a empresa, assegurar o cumprimento, por parte dos manipuladores de alimentos, das boas práticas de higiene, elaborará ementas nutricionalmente equilibradas.

Microbiologista. — Adquire uma formação qualificada que lhe permite a intervenção em diversas áreas, entre elas: processamento e produção; segurança alimentar; controlo da qualidade; implementação e gestão da qualidade; análises químicas e biológicas. Dentro de cada área de intervenção poderá actuar a diferentes níveis: investigação de microrganismos que causam a deterioração de produtos alimentares; estabelecimento de técnicas avançadas para monitorizar e controlar eficazmente este tipo de actividade biológica prejudicial à qualidade dos alimentos em causa; realizar actividades laboratoriais; investigação de micro organismos que possam efectuar a transformação de matérias-primas em produtos finais ou intermediários com valor para a alimentação; utilização de matérias-primas, não aproveitadas, para o desenvolvimento de novos produtos ou melhoramento de produtos/processos já existentes; investigação e desenvolvimento; formação; estudar o crescimento, o desenvolvimento e as condições de nutrição dos microorganismos em meio natural e artificial, observando as condições favoráveis à sua reprodução, dissociação ou destruição.

9 — Higiene e limpeza

Chefe de copa. — Superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário executa, todos os trabalhos relacionados com o serviço de copa.

Copeiro. — É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa, cozinha e equipamento usados no serviço de refeições por cuja conservação é responsável; coopera na execução de limpezas e arrumações da secção. Pode substituir o cafeteiro nas suas faltas e impedimentos.

Encarregado de limpeza. — Superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário executa, os serviços de limpeza.

Empregado de limpeza. — É o trabalhador que se ocupa da lavagem, limpeza, arrumação e conservação

de instalações, equipamentos e utensílios de trabalho, incluindo os que utilize.

Guarda de lavabos. — É o trabalhador que assegura a limpeza e asseio dos lavabos e locais de acesso aos mesmos, podendo acidentalmente substituir o guarda de vestiário nos seus impedimentos.

10 — Abastecedoras de aeronaves

Técnico de catering. — É o trabalhador que orienta tecnicamente toda a empresa que se dedica ao fornecimento de aviões (*catering*); elabora o cálculo dos custos das refeições e serviços prestados às companhias de aviação; codifica e descodifica em inglês ou francês, as mensagens, trocadas, via telex, com os clientes; discute com os representantes das companhias a elaboração de menus para serem servidas a bordo dos aviões.

Assistente de operações. — É o trabalhador que auxilia num *catering* o director de operações na execução das respectivas funções e o substitui nos seus impedimentos ou ausências. Tem a seu cargo a coordenação e orientação prática de certos sectores de uma operação de catering, com excepção da área de produção.

Supervisor. — É o trabalhador que controla a higiene e limpeza das loiças e demais material utilizado no serviço de refeições, higiene e limpeza, elabora os inventários do material ao seu cuidado, requisita os artigos necessários e orienta, de um modo geral, todo o serviço das várias cantinas.

Controlador de operações. — É o trabalhador que recebe os pedidos dos clientes, quer pelo telefone quer por telex ou rádio, e os transmite às secções; regista os pedidos diariamente e faz as guias de remessa, enviando-as para a facturação depois de conferidas e controladas.

Chefe de sala. — É o trabalhador que, nas cantinas abastecedoras de aeronaves, orienta todo o serviço executado pelos profissionais preparadores.

Preparador/embalador. — É o trabalhador que prepara todo o equipamento, reúne os alimentos das secções de produção e procede à sua embalagem e acondicionamento. Acompanha a entrega do serviço e faz a sua arrumação nos aviões como ajudante de motorista.

11 — Refeitórios

Encarregado de refeitório. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório, requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas tornando em consideração, o tipo de trabalhadores a que se destinam e ao valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas e demais sectores do refeitório ou cantina, para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade, qualidade e preço com os descritos nas requisições e ser incumbido da admissão do pessoal.

Empregado de refeitório. — É o trabalhador que serve as refeições aos trabalhadores, executa trabalhos de limpeza e arrumação e procede à limpeza e tratamento das loiças, vidros de mesa e utensílios de cozinha.

12 — Termas

Encarregado termal. — É o trabalhador que se encarrega de dirigir e controlar o trabalho de todas as secções.

Empregado de consultório. — É o trabalhador que recolhe da bilheteira toda a documentação referente às consultas, conduz os clientes ao médico, fazendo entrega do processo de inscrição.

Empregado de inalações. — É o trabalhador que se encarrega do tratamento de inalações.

Empregado de secção de fisioterapia. — É o trabalhador que executa serviço de fisioterapia ou outros da secção.

Banheiro termal. — É o trabalhador que prepara o banho e outras operações como, por exemplo, de imersão, subaquático e bolhador.

Buvete. — É o trabalhador que dá a água termal em copo graduado.

Duchista. — É o trabalhador que executa operações de duche.

13 — Golfe

Director. — É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento de todas as secções e serviços existentes no campo de golfe e nas instalações sociais do apoio. Aconselha a administração, no que diz respeito a investimentos e política de organização. Pode representar a administração, dentro do âmbito dos poderes de organização. Pode representar a administração, dentro do âmbito dos poderes de organização. Pode representar a administração, dentro do âmbito dos poderes que por essa lhe sejam conferidos, com excepção dos aspectos laborais. É responsável pelo sector de relações públicas. Assegura a manutenção de todas as instalações desportivas e sociais em perfeitas condições de utilização. Providencia a gestão racional e eficaz dos meios humanos e materiais postos à sua disposição. Organiza calendário desportivo e promove a realização de torneios e competições. Ocupa-se das relações públicas.

Secretário. — É o trabalhador que coadjuva o director de golfe na execução das respectivas funções e substitui-o nos seus impedimentos e ausências. Compete-lhe executar as tarefas atribuídas ao director de golfe nos casos em que este não exista.

Recepcionista. — É o trabalhador que nos campos ou clubes de golfe se ocupa dos serviços de recepção, nomeadamente o acolhimento dos jogadores residentes ou não nos anexos da empresa; emite, apresenta e recebe as respectivas contas.

Chefe de manutenção. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa todas as tarefas inerentes à manutenção de golfe para o que deverá ter qualificação académica adequada.

Capataz de campo. — É o trabalhador que providencia a realização dos trabalhos de conservação no campo de golfe, de acordo com orientação superior.

Capataz de rega. — É o trabalhador que fiscaliza, coordena e executa os trabalhos relativos à rega; assegura a manutenção dos reservatórios de rega, estação de bombagem, furos artesianos e outras tubagens de água de apoio ao campo de golfe. Programa e fiscaliza as regras automáticas.

Operador de golfe. — É o trabalhador que executa trabalhos de rega e outros necessários à conservação do campo; executa todos os trabalhos inerentes ao corte de relva e outros que lhe forem superiormente determinados.

Chefe de caddies. — É o trabalhador que orienta os serviços dos caddies, bem como a sua formação. Ins-trui-os na maneira de executarem as respectivas funções. Têm a cargo todo o material deixado à sua guarda, pelo qual é responsável.

Caddies. — É o trabalhador que se encarrega do transporte dos utensílios de golfe, solicitado pelo jogador ou nomeado pelo chefe dos caddies; deverá ser conhecedor das regras de golfe.

14 — Praias e piscinas

Banheiro-nadador-salvador. — É o trabalhador responsável perante o seu chefe hierárquico pela segurança dos utentes da piscina ou praia, bem como pela limpeza e conservação da zona de serviço, responsável pela limpeza da linha de água, dentro da piscina fará com que sejam respeitados os regulamentos.

Tratador/conservador de piscinas. — É o trabalhador que assegura a limpeza das piscinas e zonas circundantes mediante utilização de equipamento adequado. Controla e mantém as águas das piscinas em perfeitas condições de utilização. É responsável pelo bom funcionamento dos equipamentos de tratamento, bombagem e transporte de águas.

Vigia de bordo. — É o trabalhador que exerce as suas funções a bordo de uma embarcação, sendo obrigatoriamente nadador-salvador.

Bilheteiro. — É o trabalhador responsável pela cobrança e guarda das importâncias referentes às entradas, em todos os locais em que seja exigido o pagamento de bilhetes. Assegura a conservação e limpeza do sector.

Encarregado de balneários. — É o trabalhador responsável pela limpeza, arrumação e conservação dos balneários de praias, piscinas, estâncias termas e campos de jogos. É ainda responsável pela guarda dos objectas que lhe são confiados. Os elementos não sazonais executarão na época baixa todas as tarefas de preparação e limpeza inerentes ao sector ou sectores onde exerçam as suas funções na época alta. Pode ter de vender bilhetes.

Moço de terra. — É o trabalhador que auxilia o banheiro nas suas tarefas, podendo ainda proceder à cobrança e aluguer de toldos, barracas e outros utensílios instalados nas praias.

15 — Animação e desportos

Encarregado de animação e desportos. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa todas as actividades de animação e desportos de um estabelecimento, controla e dirige o pessoal, assegura a promoção comercial da exploração.

Monitor de animação e desportos. — É o trabalhador que lecciona, orienta e anima a actividade da sua especialidade (natação, equitação, golfe, vela, ténis, esqui, motonáutica, etc.).

Tratador de cavalos. — É o trabalhador que cuida das cavaliças, limpa, escova e alimenta os cavalos, preparando-os para o picadeiro.

«Disk-jockey». — É o trabalhador que opera os equipamentos e som e luzes em *boîtes*, *dancings* e noutros recintos.

16 — Parque de campismo

Encarregado de parque de campismo. — É o trabalhador que dirige, colabora e orienta todos os serviços de parque de campismo e turismo, de acordo com as directrizes superiores. Vela pelo cumprimento das regras de higiene e assegura a eficiência da organização geral do parque. Comunica às autoridades competentes a prática de irregularidades pelos campistas. É o responsável pelo controle das receitas e despesas, competindo-lhe fornecer aos serviços de contabilidade todos os elementos de que estes careçam. Informa a direcção das ocorrências na actividade do parque e instrui os seus subordinados sobre os trabalhos que lhes estão confiados.

Guarda do parque de campismo. — É o trabalhador que, sob a orientação e direcção do encarregado do parque, cuida da conservação, asseio e vigilância das instalações do parque. Providencia a resolução das anomalias verificadas nas instalações, comunica superiormente as irregularidades que sejam do seu conhecimento.

Guarda de acampamento turístico. — É o trabalhador responsável pela conservação, asseio e vigilância de um acampamento turístico. Deve resolver todas as anomalias que surjam nas instalações e comunicar superiormente as irregularidades que sejam do seu conhecimento.

17 — Sector administrativo e comercial

Chefe de departamento de divisão ou de servidos. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, numa ou em várias divisões, serviços e secções, respectivamente, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do sector que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do sector, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do seu sector e executa outras funções semelhantes.

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre pro-

blemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores da actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento; elabora ou certifica balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos é-lhe atribuído o título profissional de técnico de contas.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com actividades afins.

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

Controlador-caixa. — É o trabalhador cuja actividade consiste na emissão das contas de consumo nas salas de refeições, recebimento das importâncias respectivas, mesmo quando se trate de processos de pré-pagamento ou venda e ou recebimento de senhas e elaboração dos mapas de movimento da sala em que preste serviço. Auxilia nos serviços de controle, recepção e balcão.

Caixa. — Trabalhador que tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da entidade patronal; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os subscritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados ser depositados e tornar as disposições necessárias para os levantamentos.

Secretário de direcção. — É o trabalhador que se ocupa do secretário específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar

pela realização das assembleias-gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras. Redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório, dando-lhes seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas.

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 ou em sistema informático, 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, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe os pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de conta e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos as 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. Opera com máquinas de escritório e sistemas informáticos. Para além da totalidade ou parte das tarefas acima descritas, 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. Sob orientação do contabilista ou do técnico de contas ocupa-se da escrituração de registos ou de livros de contabilidade gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos selados ou não selados, executando, nomeadamente, lançamentos, registos ou cálculos estatísticos; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos e os demais trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade, como trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento ao resultado da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências; preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Trabalha com máquinas de registos de operações contabilísticas. Trabalha com todo os tipos de máquinas auxiliares existentes, tais como de corte e de separação de papel, *stencils* e fotocopiadoras.

Cobrador. — É o trabalhador que efectua fora do escritório recebimentos, pagamentos e depósitos.

Chefe de telefones. — Superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário executa, todos os trabalhos relacionados com o serviço de telefones.

Telefonista. — É o trabalhador que opera o equipamento telefónico e outros sistemas de telecomunicações, fornece informações sobre os serviços, recebe e transmite mensagens; pode ter de colaborar na organização e manutenção de ficheiros e arquivos, desde que adstritos e referentes à respectiva secção.

Promotor de vendas. — É o profissional que tem por missão estabelecer as ligações de negócio e entendimento entre o hotel e os clientes, fazendo a promoção de todos os produtos e serviços que o hotel oferece, dinamizando as vendas junto das empresas e promovendo a procura de novos mercados.

Caixeiro-encarregado. — É o trabalhador que no estabelecimento substitui o gerente e na ausência deste se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal.

Caixeiro-chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, orienta e dirige o serviço de uma secção especializada de um estabelecimento.

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadorias, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora as notas respectivas e transmite para execução. Elabora ou colabora na realização de inventários periódicos. Efectua o recebimento das importâncias devidas. Emite recibos e efectua o registo das operações em de caixa.

18 — Serviços técnicos e manutenção

Director de serviços técnicos. — É o trabalhador responsável pela supervisão e coordenação de todo o equipamento e instalações da empresa, sua manutenção e reparação, designadamente no que respeita à refrigeração, caldeiras, instalação eléctrica e serviços gerais. Supervisiona e coordena o pessoal adstrito aos serviços técnicos, prestando-lhe toda a assistência técnica necessária, em ordem a aumentar a sua eficiência, designadamente no que respeita à prevenção de acidentes, combate a incêndios, inundações e paralisação de equipamento. Programa os trabalhos de manutenção e reparação, tanto internos como externos, de modo a fornecer indicações precisas sobre o estado de conservação e utilização do equipamento e instalações. Elabora planos de rotina, supervisionando o seu cumprimento e é o responsável pela verificação dos materiais necessários à manutenção de todo o equipamento. Elabora e coordena os horários dos serviços e colabora com outros directores e ou chefes de departamento para realização da sua actividade.

Chefe de serviços técnicos. — É o trabalhador técnico que dirige, coordena e orienta o funcionamento dos serviços de manutenção, de conservação ou técnicos de uma empresa,

Electromecânico em geral. — Monta, instala, afina, repara e procede à manutenção dos componentes eléctricos e mecânicos de circuitos, equipamentos, aparelhos, e sistemas em centros de produção de energia, em edifícios e instalações fabris e outros locais de utilização. Lê e interpreta o esquema e as especificações técnicas referentes ao trabalho a realizar; monta os componentes eléctricos e mecânicos, utilizando ferramentas adequadas; prepara e liga os fios e os cabos eléctricos a fim de efectuar a instalação dos circuitos e dos periféricos; verifica a montagem e a instalação, utilizando aparelhos de ensaio e medida a fim de detectar eventuais anomalias; desmonta quando necessário, os componentes avariados; repara ou substitui as peças e ou materiais deficientes consoante o tipo de avaria, eléctrica, mecânica

nica ou electrónica; executa ensaios e afinações de equipamentos, circuitos eléctricos, aparelhagem de comando e protecção, sinalização e controlo, utilizando aparelhagem de ensaio e medida, eléctrica e electrónica; pode executar trabalhos de montagem, conservação e reparação de equipamentos e instalações eléctricas de alta ou de baixa tensão.

Operário polivalente. — É o trabalhador que, devidamente habilitado, executa tarefas de electricidade, canalização, pintura, mecânica, carpintaria, serralharia, pequenos trabalhos de construção civil e outros trabalhos próprios da secção.

19 — Garagens

Encarregado geral de garagens. — É o trabalhador que nas garagens e estações de serviço atende os clientes, ajusta contratos, regula o expediente geral, cobra e paga facturas, faz compras, orienta o movimento interno, fiscaliza o pessoal e substitui a entidade patronal.

Empregado de garagem. — É o trabalhador que atende os clientes e anota o serviço a efectuar nas garagens e estações de serviço e cobra lavagens, lubrificações e mudanças de óleo. Procede à lavagem e lubrificação e mudança de óleos de veículos automóveis, desmontagem e montagem de pneumáticos, reparação de furos e é responsável pela conservação do material que lhe está entregue, e bem assim zela pelo bom aspecto e limpeza da sua acção. Quando maior de 18 anos, faz a venda e o abastecimento de carburante e de todos os demais produtos ligados à actividade, competindo-lhe ainda cuidar da limpeza das bombas e de todas as áreas por elas ocupadas. Quando maior de 21 anos, é a quem está confiada a vigilância das garagens, estações de serviço e das viaturas nelas recolhidas, bem como do material e máquinas.

20 — Rodoviários

Chefe de movimento. — É o trabalhador que coordena o movimento de transportes subordinando-o aos diversos interesses sectoriais. É o responsável pela manutenção e conservação das viaturas e controla os consumos.

Expedidor. — É o trabalhador que orienta, dirige e coordena o sector de transportes, bem como os motoristas e demais trabalhadores ligados ao serviço.

Motorista. — É o trabalhador que possuindo licença de condução como profissional conduz veículos automóveis, zela pela conservação do veículo e pela carga que transporta, orientando e colaborando na respectiva carga e descarga.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o veículo, competindo-lhe auxiliar o motorista na manutenção da viatura; vigia e indica as manobras, colaborando nas operações de carga e descarga.

21 — Embarcações

Motorista marítimo. — É o trabalhador responsável pela condução, manutenção e conservação das máquinas e demais aparelhagem mecânica existente a bordo da embarcação a cuja tripulação pertence

Mestre. — É o trabalhador que, legalmente habilitado, comanda e chefia a embarcação onde presta serviço.

Marinheiro. — É o trabalhador que a bordo de uma embarcação desempenha as tarefas que lhe forem destinadas pelo mestre ou arrais, nomeadamente o serviço de manobras de atracção e desatracção, limpeza da embarcação e trabalho de conservação, limpeza da embarcação e trabalho de conservação. Quando habilitado, pode substituir o mestre ou o arrais nas respectivas ausências, faltas ou impedimentos.

22 — Salas de bingo

Chefe de sala. — Compete-lhe a chefia e o controlo global do funcionamento da sala, tomando as decisões relativas à marcha das várias operações de acordo com as normas técnicas de jogo do bingo e marcando o ritmo adequado das mesmas; será o responsável pelo correcto funcionamento de todos os mecanismos, instalações e serviços e será ainda o superior hierárquico do pessoal de serviço na sala e o responsável pela escrita e contabilidade especial do jogo.

Adjunto de chefe de sala. — Coadjuva o chefe de sala na execução das suas funções, sendo especialmente responsável pela fiscalização das bolas e cartões; contabilizará os cartões vendidos em cada jogada, determinando os quantitativos dos prémios; verificará os cartões premiados, do que informará em voz alta os jogadores; responderá individualmente aos pedidos de informação ou reclamações feitos pelos jogadores, registando tudo isto, assim como os incidentes que ocorreram, em acta, que assinará e apresentará à assinatura do chefe de sala.

Caixa fixo. — É o trabalhador que terá a seu cargo a guarda dos cartões, entregando-os ordenadamente aos vendedores; recolhe o dinheiro obtido das vendas e paga os prémios aos vencedores.

Caixa auxiliar volante. — Realizará a venda directa dos cartões, podendo anunciar os números extraídos.

Controlador de entradas. — Procederá à identificação dos frequentadores e venda dos bilhetes de ingresso, competindo-lhe ainda fiscalizar as entradas.

Porteiro. — É o responsável pela regularidade da entrada dos frequentadores das salas, devendo exigir sempre a apresentação do bilhete de acesso, inutilizando-o e devolvendo-o ao frequentador, que deverá guardá-lo enquanto permanecer na sala de jogo do bingo, a fim de poder exibi-lo, se lhe for exigido; deverá ainda o porteiro, quando haja dúvidas sobre a maioridade do frequentador, exigir-lhe a apresentação de documento de identidade.

23 — Categorias diversas

Encarregado de jardins. — É o trabalhador que coordena e dirige uma equipa de jardineiros, com quem colabora, sendo o responsável pela manutenção e conservação das áreas ajardinadas. Pode dirigir trabalhos de limpeza das zonas exteriores dos estabelecimentos e proceder a outras tarefas que lhe sejam atribuídas.

Florista. — É o trabalhador que se ocupa dos arranjos florais nos estabelecimentos e das lojas de flores onde existem.

Jardineiro. — É o trabalhador que se ocupa do arranjo e conservação dos jardins, piscinas, arruamentos e demais zonas exteriores dos estabelecimentos.

Vigilante de crianças sem funções pedagógicas. — É o trabalhador que vigia e cuida das crianças em instalações apropriadas para o efeito.

Massagista terapêutico de recuperação e sauna. — É o trabalhador que executa massagens manuais ou mecânicas, trabalha com aparelhos de diatermia, ultrassons, infravermelhos, ultravioletas, placas, cintas, vibradores, espaldares, banhos de agulheta, banhos de Vichy, banhos subaquáticos, banhos de algas, banhos de parafina, etc., além de que terá de efectuar diagnósticos de lesões e aplicar os tratamentos adequados, tomando a inteira responsabilidade pelos mesmos. Compete-lhe ainda, desde que desempenhe a sua profissão em estabelecimento de sauna, aconselhar o cliente sobre o tempo de permanência, temperatura da câmara, inteirar-se da sua tensão arterial e demais pormenores de saúde que possam desaconselhar a utilização de sauna; exerce vigilância constante sempre que tenha clientes na câmara de sauna.

Nota. — Aos trabalhadores mais antigos ou com categoria profissional mais elevada, qualquer que seja o sector ou secção, cabe executar as tarefas mais especializadas da sua categoria profissional.

ANEXO IV

Regulamento do trabalhador-estudante

Artigo 1.º

Qualificação do trabalhador-estudante

Para os efeitos do presente regulamento, considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador que frequente qualquer grau de ensino oficial ou equivalente.

Artigo 2.º

Facilidades para frequência de aulas

1 — As empresas devem elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustáveis à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas semanais, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

3 — A opção entre os regimes previstos nos números anteriores será objecto de acordo entre a entidade empregadora, os trabalhadores interessados e as estruturas representativas dos trabalhadores, de modo que não sejam prejudicados os direitos dos trabalhadores-estudantes nem perturbado o normal funcionamento das empresas.

4 — A dispensa de serviço para frequência de aulas prevista no n.º 2 deste artigo poderá ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente e dependente do período de trabalho semanal, nos seguintes termos:

- a) Duração do trabalho até trinta e seis horas — dispensa até quarenta horas;

- b) Duração do trabalho de trinta e seis horas e trinta e nove horas — dispensa até cinco horas;
- c) Duração do trabalho superior a trinta e nove horas — dispensa até seis horas.

Artigo 3.º

Regime de turnos

1 — O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos no artigo anterior sempre que exista possibilidade de se proceder ao ajustamento dos horários ou dos períodos de trabalho de modo a não impedir o normal funcionamento daquele regime.

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

Artigo 4.º

Suspensão e cessação das facilidades para frequência das aulas

1 — Os direitos dos trabalhadores-estudantes consignados nos n.ºs 2 e 4 do artigo 2.º podem ser suspensos até ao final do ano lectivo quando tenham sido utilizados para fins diversos dos aí previstos.

2 — Os direitos referidos no número anterior cessara definitivamente quando o trabalhador:

- a) Rescindir na utilização abusiva da regalia prevista no artigo 2.º, n.ºs 2 e 4;
- b) Não tiver aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados, nos termos do n.º 3 do artigo 9.º do presente regulamento.

Artigo 5.º

Prestação de exames ou provas de avaliação

1 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou qualquer outra regalia, para prestação de exame ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

- a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois para a respectiva oral, sendo um o da realização da prova e outro imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, incluindo-se aí sábados, domingos e feriados;
- c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se em tudo o mais disposto nas alíneas anteriores.

2 — Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das neces-

sidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

3 — As entidades empregadoras podem exigir a todo o tempo, prova de necessidade das referidas deslocações e do horário das provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

Artigo 6.º

Férias e licenças

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

2 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha, salvo no caso de incompatibilidade resultante do encerramento para férias do estabelecimento ou do serviço.

3 — Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até seis dias úteis de licença, com desconto no vencimento, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram com a antecedência de um mês.

Artigo 7.º

Efeitos profissionais da valorização escolar

1 — Ao trabalhador-estudante devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequada à valorização obtida por efeito de cursos ou conhecimentos adquiridos, não sendo, todavia, obrigatória a reclassificação profissional por simples obtenção desses curso ou conhecimentos.

2 — Têm preferência, em igualdade de condições, no preenchimento de cargos para que se achem habilitados por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos todos os trabalhadores que os tenham obtido na qualidade de trabalhador-estudante.

Artigo 8.º

Isenções e regalias nos estabelecimentos de ensino

1 — Os trabalhadores-estudantes não estão sujeitos a quaisquer normas que obriguem à frequência de um número mínimo de disciplinas ou cadeiras de determinado curso ou que impliquem mudança de estabelecimento de ensino por falta de aproveitamento.

2 — Os trabalhadores-estudantes não estão ainda sujeitos a quaisquer disposições legais que façam depender o aproveitamento escolar da frequência de um número de aulas por disciplina ou cadeira.

Artigo 9.º

Requisitos para a fruição de regalias

1 — Para beneficiar das regalias estabelecidas neste regulamento, incumbe ao trabalhador-estudante:

- a) Junto à entidade empregadora, fazer prova da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar, comprovar a assiduidade às aulas, no fim de cada período e o aproveitamento escolar em cada ano;

- b) Junto ao estabelecimento de ensino, comprovar a sua qualidade de trabalhador.

2 — Para poder continuar a usufruir das regalias previstas neste regulamento, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiaria dessas mesmas regalias.

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

Artigo 10.º

Excesso de candidatos à frequência de cursos

Sempre que o número de pretensões formuladas por trabalhadores-estudantes no sentido de lhes ser aplicado o disposto no artigo 2.º do presente regulamento se revelar, manifesta e comprovadamente, comprometedor do funcionamento normal da entidade empregadora, fazer-se-á por acordo entre os trabalhadores interessados, a hierarquia e a estrutura representativa dos trabalhadores, o número de condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas.

ANEXO V

Certificado de competências

Regulamento

Artigo 1.º

Âmbito

Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT cujas categorias constem do anexo I, bem como as entidades empregadoras que exerçam actividade nos estabelecimentos do sector do alojamento, restauração e bebidas, terão de possuir um certificado de competências para o exercício das funções.

Artigo 2.º

Objectivo, emissão, organização e administração

1 — O título profissional, adiante designado por certificado de competências, tem por objectivo comprovar a formação, experiência e qualificações profissionais.

2 — A sua emissão é da responsabilidade conjunta da FESAHT e da UNIHSNOR.

3 — As partes constituirão, logo após a entrada em vigor do presente CCT, uma comissão permanente, a quem compete organizar e administrar os títulos emitidos no âmbito da certificação de competências.

Artigo 3.º

Requisitos

1 — Sem prejuízo dos requisitos especiais previstos no n.º 2 deste artigo, o certificado de competências só

poderá ser atribuído a candidatos que preenham, cumulativamente, os seguintes requisitos gerais:

- a) Condições mínimas de acesso à profissão em termos de idade e de habilitações literárias;
- b) Estejam em condições de saúde, após a realização de exames no momento de admissão;

2 — São requisitos específicos o exercício das funções referentes às categorias profissionais constantes do anexo I e que preencham uma das seguintes condições:

- a) Tenham mais de seis meses do exercício efectivo da profissão na categoria que requerem;
- b) Tenham concluído com aproveitamento um curso de formação profissional reconhecido para o efeito pela comissão permanente a que se refere o n.º 3 do artigo 2.º;
- c) Não estando nas condições previstas nas alíneas anteriores, tenham sido aprovados em exame, perante um júri composto por um representante da UNIHSNOR, um representante da FESAHT e um terceiro a nomear por acordo das partes.

3 — O exame a que se refere a alínea anterior deverá ser constituído por:

- a) Uma prova teórica que permita verificar se os candidatos possuem os conhecimentos exigidos;
- b) Uma prova prática que permita verificar se os candidatos conseguem realizar de forma autónoma as actividades que lhe estejam definidas para a categoria profissional em causa.

Artigo 4.º

Exames

A comissão permanente elaborará e aprovará um regulamento de exames que definirá as matérias objecto de avaliação, as fórmulas de pontuação e outras regras de avaliação do candidato.

Artigo 5.º

Candidaturas

1 — A obtenção do certificado de competências está dependente de um processo de avaliação, a cargo do júri designado pela comissão permanente, composto por:

- a) Análise curricular efectuada a partir dos dossiês de candidatura;
- b) Entrevista dos candidatos;

2 — Quando pelas conclusões da análise curricular da entrevista o júri decida pela não atribuição do certificado aos candidatos podem requerer o exame previsto na alínea c) do artigo 3.º do presente regulamento.

3 — A comissão permanente poderá dispensar a entrevista prevista na alínea b) do artigo anterior, se da análise curricular resultar claro que o candidato está apto a obter o respectivo título para a categoria que quer.

Artigo 6.º

Modelo

1 — O modelo do certificado será aprovado pela comissão permanente.

2 — Do modelo, do certificado de competências deve constar:

- a) Identificação do titular;
- b) Categoria profissional;
- c) Número de beneficiário da segurança social do titular;
- d) Número de contribuinte do titular;
- d) Entidade emissora do certificado;
- f) Identificação do estabelecimento onde exerce a sua actividade;
- g) Denominação da entidade empregadora;
- g) Número de contribuinte da segurança social da entidade empregadora;
- i) Número de contribuinte da pessoa colectiva da entidade empregadora;
- j) Período de validade e renovação;
- k) Local para averbamentos de novas categorias;
- l) Local para averbamento de conhecimentos de línguas;
- m) Local para averbamento de cursos de formação profissional;
- n) Local para averbamento de entradas e saídas em novas empresas;
- o) Local para averbamento de aptidão médica (a preencher pelo médico da empresa);
- p) Local para colocar o número de associado do sindicato, para o caso de estar associado;
- q) Número do respectivo certificado.

Artigo 7.º

Averbamentos

1 — Sempre que houver alterações aos dados constantes do certificado deverão as mesmas ser comunicadas à comissão permanente para averbamento.

2 — O averbamento deverá ser feito no prazo máximo de 30 dias após a apresentação do respectivo requerimento.

Artigo 8.º

Extravio

No caso do extravio do certificado de competências, deverá o mesmo ser de imediato comunicado por escrito à comissão permanente, a qual, quando requerido, emitirá um novo certificado.

Artigo 9.º

Validade

O certificado de competências é válido por cinco anos.

Artigo 10.º

Renovação

A renovação do certificado está dependente da comprovação do exercício da actividade profissional do seu titular.

Artigo 11.º

Apreensão

O certificado de competências poderá ser retirado sempre que tiver sido viciado, rasurado ou obtido por meios ilícitos ou irregulares.

Artigo 12.º

Obrigações das entidades empregadoras

1 — São obrigações das entidades empregadoras:

- a) Dar prioridade na admissão aos trabalhadores que possuam o certificado de competências;
- b) Fornecer à comissão permanente todas as informações que lhe forem solicitadas por esta;
- c) Fornecer aos candidatos ao certificado todas as informações e documentos necessários e indispensáveis para a emissão do certificado;
- d) Registar, assinar e carimbar, no local próprio constante do certificado, as datas de admissão e cessação do contrato de trabalho dos respectivos profissionais, bem como as categorias exercidas;
- e) Justificar e remunerar as faltas dadas pelos trabalhadores para tratar de assuntos relacionados com a emissão e manutenção do certificado.

2 — No caso de encerramento da empresa ou no caso da entidade empregadora recusar o registo previsto na alínea d) deste artigo, poderá a comissão permanente fazê-lo desde que o respectivo titular comprove a situação perante esta.

Artigo 13.º

Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

- a) Requerer à comissão permanente a emissão do certificado fornecendo a esta as informações e documentação necessárias e indispensáveis;
- b) Manter o certificado em bom estado de conservação;
- c) Apresentá-los, sempre que requerido, às entidades competentes e à comissão permanente.

Artigo 14.º

Competências da comissão permanente

1 — À comissão permanente prevista no n.º 3 do artigo 2.º deste regulamento compete, nomeadamente:

- a) Elaborar o seu regulamento interno;
- b) Aprovar o modelo do certificado;
- c) Organizar e administrar todo o processo de atribuição do certificado;
- d) Aprovar um regulamento de exames;
- e) Apreciar e decidir sobre atribuição do certificado;
- f) Apreciar e decidir sobre averbamentos a fazer no certificado;
- g) Averbamento da renovação;
- h) Organizar e manter actualizados os ficheiros, arquivos e registos;
- i) Fixar o montante a cobrar pela emissão do certificado;
- j) Exercer os poderes previstos no n.º 2 do artigo 12.º;
- k) Exercer todas as demais funções previstas neste regulamento.

2 — Para um bom exercício das suas funções a comissão permanente, poderá criar comissões técnicas especializadas, permanentes ou temporárias, às quais determinará as suas competências específicas.

Artigo 15.º

Custos

1 — Os custos de apoio administrativo e outros serão suportados pela UNIHSNOR.

2 — Os custos com os membros da comissão permanente, membros do júri e outros representantes, se os houver, serão suportados por cada uma das partes, respectivamente.

3 — Os candidatos à obtenção do certificado de competências pagarão apenas o valor do custo do modelo que será fixado pela comissão permanente.

Artigo 16.º

Infracções

Às infracções a este regulamento aplica-se a legislação referente à violação das restantes cláusulas do contrato colectivo de trabalho.

Porto, 4 de Junho de 2002.

Pela UNIHSNOR — União das Associações Hotelaria e Restauração do Norte de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FESTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia — SATAE:

(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

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

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra da Heroísmo;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurante 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 Autónoma da Madeira;

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

Lisboa, 28 de Junho de 2002. — Pela Direcção Nacional, *Paula Farinha*.

Declaração

Para os devidos efeitos declara-se que a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore, Madeiras e Materiais de Construção do Sul;
 Sindicato dos Trabalhadores, da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte e Viseu;
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;
 Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;
 Sindicato da Construção Civil da Horta;
 Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
 SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 16 de Maio de 2002. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível*.)

Declaração

Para os devidos efeitos declaramos que a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás representa as seguintes organizações sindicais:

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 e Guarda;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;
 Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lisboa, 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.

Lisboa, 16 de Maio de 2002. — Pela Direcção, (*Assinatura ilegível*.)

Declaração

Para os devidos e legais efeitos declara-se que a FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
 Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

Lisboa, 16 de Maio de 2002. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível*.)

Declaração

A FSTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
 Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
 Sindicato de Transportes Rodoviários de Faro;
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;
 Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
 Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra de Heroísmo.

Pela Direcção Nacional, *Vitor Pereira*.

Declaração

Para todos os efeitos declara-se que FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
CESNORTE Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza Domésticas e Actividades Diversas;
Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 27 de Junho de 2002.

Depositado em 3 de Julho de 2002, a fl. 174 do livro n.º 9, com o n.º 182/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (sectores de confeitaria e conservação de fruta) e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços (administrativos) — Alteração salarial e outras.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as empresas representadas pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (sector de confeitaria e conservação de fruta) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

2 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2002, podendo ser revistas anualmente.

3 a 7 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

Cláusula 26.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de € 11,72 por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 a 8 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

Cláusula 29.^a

Abono para falhas

Aos caixas, cobradores e aos trabalhadores que fizerem pagamentos e ou recebimentos é atribuído um abono mensal para falhas de € 14,71, a pagar independentemente do ordenado.

CAPÍTULO VIII

Condições particulares de trabalho

SECÇÃO I

Igualdade de oportunidades

Cláusula 43.^a

Princípios gerais sobre igualdade

Para efeitos desta convenção nenhum trabalhador(a) pode ser prejudicado, beneficiado ou preterido no emprego, no recrutamento, no acesso, na promoção ou progressão na carreira ou na retribuição.

Cláusula 43.^a-A

Igualdade de retribuição

Sempre que decorra da prestação de trabalho uma situação em que exista desrespeito pelo princípio constitucional de trabalho igual salário igual, segundo a natureza, a quantidade e a qualidade, a empresa está obrigada a corrigir tal situação.

SECÇÃO II

Protecção da maternidade e da paternidade

Cláusula 43.^a-B

Licença de maternidade

1 — Trabalhadoras têm direito a uma licença por maternidade de 120 dias, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes 30 serem gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — Para todos os efeitos aplica-se o disposto na alínea anterior aos casos de morte de nado-vivo ou parto de nado-morto.

3 — Em caso de situações de risco clínico que imponha o internamento hospitalar, o período de licença anterior ao parto poderá ser acrescido de mais 30 dias, sem prejuízo dos 90 dias de licença a seguir ao parto.

4 — Em caso de internamento hospitalar da mãe e ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, poderá este período ser interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

5 — O período de licença a seguir a aborto, terá a duração de 30 dias.

Cláusula 43.^a-C

Outros direitos da mãe

1 — Sempre que a trabalhadora o desejar, tem direito a gozar as suas férias imediatamente antes e ou após a licença de maternidade.

2 — Sempre que existirem riscos para a segurança ou saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou repercussões sobre a gravidez ou a amamentação estas têm direito a ser dispensadas do trabalho durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos, caso não seja viável a adaptação das condições de trabalho ou a atribuição de outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional.

3 — As trabalhadoras estão dispensadas de prestar trabalho nocturno durante o período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto, bem como durante o restante período da gravidez e durante o tempo que durar a amamentação se for apresentado atestado médico que ateste que tal é necessário para a saúde da mãe, do nascituro ou da criança.

4 — As trabalhadoras grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição e de quaisquer regalias.

5 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 43.^a-E, a trabalhadora que, comprovadamente, amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação. A interrupção do tempo de trabalho acima referido não determina a perda de quaisquer direitos, nomeadamente o direito à correspondente remuneração.

Cláusula 43.^a-D

Direitos do pai

1 — Quando ocorrer o nascimento dum filho(a), o pai tem direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho(a), sendo considerados como prestação efectiva de serviço, não determinando assim, perda de quaisquer direitos, salvo a retribuição, auferindo o trabalhador o competente subsídio da segurança social. Poderão as empresas assumir a responsabilidade do pagamento deste, sendo da responsabilidade do trabalhador o seu reembolso aquando do pagamento pela segurança social.

2 — A título excepcional, por incapacidade física e psíquica da mãe, devidamente comprovada por atestado

médico, e enquanto esta se mantiver, nos últimos 30 ou 90 dias de maternidade não imediatamente subsequentes ao parto poderão ser gozados pelo pai.

3 — Se no decurso da licença a seguir ao parto ocorrer a morte da mãe, o pai tem direito a dispensa de trabalho para cuidar do filho, por período de duração igual àquele que a mãe ainda tinha direito.

4 — A morte da mãe não trabalhadora durante os 120 dias imediatamente posteriores ao parto confere ao pai do recém-nascido o direito a dispensa de trabalho nos termos referidos no número anterior, com as necessárias adaptações.

Cláusula 43.^a-E

Direitos da mãe e do pai

No caso de não haver lugar a amamentação e precedendo decisão conjunta da mãe e do pai, tem este o direito a dispensa nos termos referidos no n.º 6 da cláusula 43.^a-C, para assistência e ou aleitação até o filho perfazer um ano, quando nos termos daquela decisão, tal direito não seja exercido pela mãe.

Cláusula 48.^a

Subsídio de refeição

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — O valor do subsídio de refeição é de € 2 diários a título de alimentação, por qualquer dia em que preste, pelo menos, quatro horas de serviço.

3 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

CAPÍTULO XIII

Prevenção, segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 70.^a

Princípios gerais

É da responsabilidade das empresas instalar os trabalhadores ao seu serviço em boas condições de prevenção, segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como observar as condições necessárias para garantir a salubridade nos locais de trabalho.

ANEXO III

Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações (em euros)
I	Chefe de centro de recolha de processamento de dados Chefe de escritório Chefe de serviços administrativos	719,33

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações (em euros)
II	Analista de sistemas Chefe de departamento Chefe de divisão Tesoureiro Inspector administrativo Chefe de contabilidade Técnico de contas	669,64
III	Chefe de secção Guarda-livros Programador de computador	631,87
IV	Correspondente em línguas estrangeiras Programador de máquinas mecanográficas ou perinformáticas Secretário de direcção Escrutário especializado Fogoeiro-encarregado	597,71
V	Caixa Controlador de aplicação Escrutário de 1.ª classe Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras ... Operador de computador Ajudante de guarda-livros Fogoeiro de 1.ª classe	555,28
VI	Cobrador de 1.ª classe Escrutário de 2.ª classe Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Fogoeiro de 2.ª classe Recepcionista	524,23
VII	Cobrador de 2.ª classe Telefonista de 1.ª classe Fogoeiro de 3.ª classe	493,69
VIII	Contínuo (mais de 18 anos) Porteiro Guarda Dactilógrafo Estagiário	417,62
IX	Contínuo de 18 anos Servente de limpeza	357,08
X	Paquete até 17 anos	350

Lisboa, 29 de Janeiro de 2002.

Pela ANCIPA — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares:

(Assinatura ilegível.)

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos de São Miguel e Santa Maria;
SINDECE/UGT — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços;

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 25 de Junho de 2002.

Depositado em 4 de Julho de 2002, a fl. 174 do livro n.º 9, com o n.º 185/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. do Comércio e Serviços do Dist. da Guarda e outras e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras.

Cláusula 2.^a

Vigência

A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2002.

Cláusula 21.^a

Diuturnidades

Diuturnidade no valor de € 15,70.

Cláusula 22.^a-A

Subsídio de refeição

Por cada dia de trabalho o valor de € 1.

Tabela salarial

Nível	Categorias	Remunerações (em euros)
I	Director de serviços Secretário-geral Chefe de departamento Chefe de serviços Chefe de divisão Técnico de contas	549
II	Guarda-livros Programador Chefe de secção (esc.) Secretário de direcção	521
III	Caixeiro-encarregado Caixeiro chefe de secção Chefe de compras Chefe de vendas Gerente comercial Inspector de vendas	477
IV	Caixa de escritório Caixeiro-viajante Expositor Fiel de armazém Primeiro-caixeiro Primeiro-escriturário Técnico de vendas Vendedor especializado	428
V	Cobrador de 1.ª Pracista Recepcionista de 1.ª Segundo-caixeiro Segundo-escriturário	391
VI	Caixa de balcão com mais de 21 anos Cobrador de 2.ª Recepcionista de 2.ª Telefonista de 1.ª Terceiro-caixeiro Terceiro-escriturário	369

Nível	Categorias	Remunerações (em euros)
VII	Cobrador de 3. ^a Engarrafador Distribuidor Contínuo Guarda Porteiro Recepcionista de 3. ^a Servente Telefonista de 2. ^a	355
VIII	Servente de limpeza (regime livre)	3,50/hora
IX	Servente de limpeza	(a)
X	Caixa de balcão com menos de 21 anos ... Caixeiro-ajudante do 1. ^o , 2. ^o e 3. ^o anos ... Dactilógrafo Estagiário de escritório	(a)
XI	Paquete de escritório Praticante de caixeiro do 1. ^o , 2. ^o e 3. ^o anos	(a)

(a) A estes níveis aplicam-se as regras constantes do diploma legal que em cada ano aprova o salário mínimo nacional, que desde 1 de Janeiro de 2002 é de € 348,01.

Guarda, 15 de Março de 2002.

Pela Associação do Comércio e Serviços do Distrito da Guarda:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial de Gouveia, Seia e Fornos de Algodres:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial e Industrial do Concelho de Trancoso:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 12 de Junho de 2002.

Depositado em 2 de Julho de 2002, a fl. 174 do livro n.º 9, com o n.º 180/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

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

O CCTV para o comércio do distrito de Lisboa entre a ACIRO — Associação Comercial e Industrial da Região Oeste e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 47, de 22 de Dezembro de 1997, 21, de 8 de Junho de 1999, 26, de 15 de Julho de 2000, e 28, de 29 de Julho de 2001.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — Este CCTV obriga, por um lado, as empresas que nos concelhos de Torres Vedras, Cadaval, Sobral de Monte Agraço e Lourinhã exerçam a actividade comercial de:

Retalhista;

Mista de retalhista e grossista (mista de retalho e armazenagem, importação e ou exportação); Grossista (armazenagem, importação e ou exportação, bem como oficinas de apoio ao seu comércio representadas pelas associações patronais outorgantes e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelos sindicatos signatários, qualquer que seja a sua categoria ou classe).

2 — Este CCTV não é aplicável às empresas que exerçam exclusivamente a actividade de grossistas em sectores onde já exista, na presente data, regulamentação colectiva de trabalho.

3 — Para efeitos do disposto no n.º 1, consideram-se oficinas de apoio aquelas cuja actividade é acessória ou complementar da actividade comercial, quer por a respectiva produção ser principalmente escoada através dos circuitos comerciais das empresas, quer para prestar apoio directo a estas.

4 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério para a Qualificação e o Emprego, no momento da entrega deste contrato para publicação, a sua extensão, por alargamento de âmbito, a todas as empresas e trabalhadores eventualmente não filiados que reúnam as condições necessárias para essa filiação.

CAPÍTULO III

Classificação profissional, admissão e carreira profissional

Cláusula 11.^a

Condições de admissão

As condições de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias enumeradas no anexo I são as seguintes:

Grupo A — Caixeiros e profissões correlativas:

a) Idade mínima de 16 anos completos e as habilitações literárias mínimas exigidas por lei;
.....

Grupo B — Trabalhadores de portaria, vigilância, limpeza e actividades similares:

a) Idade mínima de 16 anos completos e as habilitações literárias mínimas exigidas por lei;
.....

Grupo G — Metalúrgicos:

- a) São admitidos na categoria de aprendizes os jovens dos 16 aos 18 anos que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida;

Grupo H — Electricistas:

- a) Serão admitidos como aprendizes os trabalhadores dos 16 aos 18 anos e aqueles que, embora maiores de 18 anos, não tenham completado dois anos de efectivo serviço na profissão de electricista;

Grupo J — Trabalhadores de madeiras:

- a)
b) São admitidos na categoria de aprendizes os jovens dos 16 aos 18 anos que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida;

Grupo N — Trabalhadores de hotelaria:

- 1) A idade mínima de admissão é de 16 anos;

Grupo R — Relojoeiros:

- 1) Idade não inferior a 16 anos e as habilitações mínimas legais;

Grupo U — Outros grupos profissionais:

Idade não inferior a 16 anos e as habilitações mínimas;

Cláusula 17.^a

Promoções obrigatórias

1 — Caixeiros e profissões correlativas:

- a) O praticante, após dois anos de permanência na categoria ou quando atinja 18 anos de idade, ascenderá obrigatoriamente a caixeiro-ajudante ou a operador-ajudante;

5 — Trabalhadores de madeiras:

- a)
b) Ascendem à categoria de praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem, cuja duração máxima é de três anos, independentemente da empresa onde tenha sido efectuada, desde que conste de documento idónea;

11 — Relojoeiros:

- c) (*Eliminar.*)

CAPÍTULO IV

Retribuição do trabalho

Cláusula 18.^a-A

Subsídio de refeição

Aos trabalhadores abrangidos por este CCT será atribuído, por cada dia de trabalho efectivo, um subsídio de refeição no valor de € 1,25.

Cláusula 21.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores têm direito a receber, até ao dia 30 de Novembro de cada ano, um subsídio de valor correspondente a um mês de retribuição.

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

Cláusula 31.^a-A

Isenção de horário de trabalho

1 — Podem ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento das entidades empregadoras, os trabalhadores que se encontrem nas seguintes condições:

- a) Exercício de cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização;
b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que pela sua natureza só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho, dirigidos ao INTP, serão acompanhados da declaração de concordância dos trabalhadores, depois de ouvidos os respectivos sindicatos, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

3 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial, que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho extraordinário por dia.

4 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e aos dias e meios dias de descanso concedidos pelos instrumentos de regulamentação colectiva ou pelos contratos individuais de trabalho.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 49.^a

Protecção da maternidade e da paternidade

1 — Licença de maternidade:

- a) As trabalhadoras têm direito a uma licença por maternidade de 120 dias, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes 30 serem gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- b) Em caso de situações de risco clínico que imponha o internamento hospitalar, o período de licença anterior ao parto poderá ser acrescido de mais 30 dias, sem prejuízo dos 90 dias de licença a seguir ao parto;
- c) Em caso de internamento hospitalar da mãe e ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, poderá este período ser interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;
- d) O período de licença a seguir a aborto terá a duração até 30 dias.

2 — Outros direitos da mãe:

- a) Durante a gravidez e até um ano após o parto a trabalhadora tem direito a não desempenhar tarefas clinicamente desaconselháveis, designadamente tarefas violentas ou a exposição a condições ambientais nocivas para a sua saúde, sem prejuízo da retribuição;
- b) Durante o período de gravidez e até um ano após o parto a trabalhadora está dispensada da prestação de trabalho nocturno;
- c) As trabalhadoras grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição e de quaisquer regalias;
- d) A preparação para o parto é equiparada às consultas pré-natais;
- e) Sem prejuízo do disposto no n.º 4 desta cláusula, a trabalhadora tem o direito de interromper o trabalho diário por um período total de duas horas, repartidas no máximo por dois períodos, para assistência e ou aleitação aos filhos, até um ano após o parto, sendo os ditos períodos de interrupção, ou a sua fusão num só, da exclusiva escolha da trabalhadora. A interrupção do tempo de trabalho acima referida não determina perda de quaisquer direitos, nomeadamente o direito à correspondente remuneração.

3 — Direitos do pai:

- a) Quando ocorrer o nascimento de um filho(a), o pai tem direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados;
- b) A título excepcional, por incapacidade física e psíquica da mãe, devidamente comprovada por atestado médico, e enquanto esta se mantiver, nos últimos 30 ou 90 dias de maternidade não imediatamente subsequentes ao parto poderão ser gozados pelo pai;
- c) Se no decurso da licença a seguir ao parto ocorrer a morte da mãe, o pai tem direito a dispensa de trabalho para cuidar do filho, por período

de duração igual àquele que a mãe ainda tinha direito;

- d) A morte da mãe não trabalhadora durante os 120 dias imediatamente posteriores ao parto confere ao pai do recém-nascido o direito a dispensa de trabalho nos termos referidos no número anterior, com as necessárias adaptações.

4 — Direitos da mãe e do pai. — No caso de não haver lugar a amamentação e precedendo decisão conjunta da mãe e do pai, tem este direito a dispensa, nos termos referidos na alínea f) do n.º 2 desta cláusula, para assistência e ou aleitação até o filho perfazer 1 ano, quando nos termos daquela decisão, tal direito não seja exercido pela mãe.

Cláusula 50.^a

Direitos especiais dos menores

1 — Os menores de 18 anos de idade não são autorizados à prestação de trabalho antes das 7 e depois das 20 horas.

.....

CAPÍTULO XI

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 52.^a

Princípios gerais

1 — É da responsabilidade das empresas instalar os trabalhadores ao seu serviço em boas condições de segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como observar as condições necessárias para garantir a salubridade nos locais de trabalho.

2 — A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da segurança, higiene e saúde, compete à vigilância dos próprios trabalhadores das empresas e particularmente a uma comissão específica para o efeito.

Cláusula 53.^a

Condições para a existência de comissão de segurança, higiene e saúde

Nas empresas que tenham 61 ou mais trabalhadores ao seu serviço ou que, embora com menos de 61 trabalhadores, apresentem riscos de acidente ou doença haverá uma comissão de segurança, higiene e saúde.

Cláusula 53.^a-A

Composição

1 — Por convenção colectiva de trabalho podem ser criadas comissões de higiene e segurança no trabalho de composição paritária.

2 — Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na empresa, ou listas que se apresentem subscritas, no mínimo, por 20% dos trabalhadores, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3 — Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores da respectiva empresa, por voto directo e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt.

4 — O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

Cláusula 53.^a-B

Direitos dos representantes dos trabalhadores para as questões de segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — Os representantes dos trabalhadores para as questões de segurança, higiene e saúde no trabalho têm direito:

- a) A um crédito de cinco horas por mês, para o exercício das suas funções;
- b) A formação adequada ao exercício das suas funções a expensas da empresa, incluindo licenças com retribuição para participarem em acções de formação fora da empresa;
- c) A receber e consultar toda a informação e documentação necessária ao exercício pleno das suas funções.

2 — Os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores têm ainda direito a ser consultados sobre:

- a) As medidas de segurança e higiene antes de serem postas em prática, ou logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;
- b) As medidas que pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções tenham repercussão sobre a segurança e a saúde no trabalho;
- c) O programa e a organização da formação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;
- d) A designação dos trabalhadores encarregados de pôr em prática as medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e da evacuação dos trabalhadores.

3 — Não conta para o crédito de horas referido na alínea a) do n.º 2 desta cláusula o tempo gasto nas reuniões da comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho ou em missões desta, nem nas reuniões com a entidade ou os seus representantes.

CAPÍTULO XIV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 56.^a

Quotização sindical

1 — As empresas obrigam-se a cobrar e enviar aos sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitam, as quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhados dos respectivos mapas, contando que estes lhes entreguem a declaração de autorização prevista na lei.

2 — A declaração de autorização prevista no número anterior bem como a respectiva revogação produzem

efeitos a partir do 1.º dia do mês seguinte ao da sua entrega à entidade empregadora.

Cláusula 58.^a

Aplicação das tabelas salariais

As tabelas salariais, subsídio de refeição e restantes matérias pecuniárias estabelecidas neste contrato colectivo de trabalho aplicam-se desde 1 de Janeiro de 2002.

ANEXO I

Definição de funções

Nota. — Independentemente da terminologia usada, não há discriminação em função do sexo no acesso às categorias profissionais deste CCTV.

Grupo B — Trabalhadores dos serviços de portaria, vigilância e actividades similares

.....

6 — *Ascensorista. (Eliminar.)*

7 — *Praticante de ascensorista. (Eliminar.)*

.....

Grupo E — Profissionais de escritório

.....

10 — *Técnico de contabilidade.* — É o trabalhador que organiza documentos para classificação, verificando a sua conformidade com as disposições legais; classifica os documentos em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, de acordo com o plano oficial de contas do sector respectivo; efectua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas contas de acordo com a natureza do documento utilizando aplicações informáticas e documentos e livros auxiliares obrigatórios; calcula e ou determina e regista impostos, taxas, tarifas a receber e a pagar; regista e controla as operações bancárias; prepara a documentação necessária ao cumprimento de obrigações legais e ao controlo das actividades; recolhe dados necessários à elaboração de relatórios periódicos da situação económica da empresa, nomeadamente orçamentos, planos de acção, inventários e relatórios. Organiza e arquiva os documentos relativos à actividade contabilística.

11 — *Operador mecanográfico. (Eliminar.)*

.....

14 — *Perfurador-verificador/operador de postos de dados. (Eliminar.)*

15 — *Operador de máquinas de contabilidade. (Eliminar.)*

.....

17 — *Programador mecanográfico. (Eliminar.)*

.....

ANEXO II

Enquadramento das profissões por níveis salariais

Grupo A — Caixeiros e profissões correlativas

Nível I:

- a) Praticante do 1.º ano.
- b) Praticante do 2.º ano.

Nível II:

Caixeiro-ajudante e operador de supermercado (ajudante do 1.º ano).

Nível III:

Caixeiro-ajudante e operador de supermercado (ajudante do 2.º ano).

Nível V:

Caixa de balcão (até dois anos).
Distribuidor (até dois anos).
Embalador (até dois anos).
Operador de máquinas (até dois anos).
Repositor (até dois anos).
Servente (até dois anos).

Nível VI:

Caixa de balcão (mais de dois anos).
Caixeiro (até dois anos).
Distribuidor (mais de dois anos).
Embalador (mais de dois anos).
Operador de supermercado (até dois anos).
Operador de máquinas (mais de dois anos).
Repositor (mais de dois anos).
Servente (mais de dois anos).

Nível VII:

Caixeiro (dois a cinco anos).
Conferente.
Demonstrador.
Operador de supermercado (dois a cinco anos).
Propagandista.
Com parte variável:
Caixeiro de mar.
Caixeiro de praça.
Caixeiro-viajante.
Promotor de vendas.
Prospector de vendas.
Vendedor especializado.

Nível VIII:

Caixeiro (mais de cinco anos).
Expositor e ou decorador.
Fiél de armazém.
Operador de supermercado (mais de cinco anos).
Sem parte variável:
Caixeiro de mar.
Caixeiro de praça.
Caixeiro-viajante.
Promotor de vendas.
Prospector de vendas.
Vendedor especializado.

Nível IX:

Caixeiro-encarregado ou chefe de secção.
Encarregado de armazém.

Inspector de vendas.
Operador encarregado.

Nível X:

Chefe de compras.
Chefe de vendas.
Encarregado geral.
Encarregado de loja.

Nível XII:

Gerente comercial.

Nota. — Para efeitos de promoção das categorias referenciadas ao nível v a antiguidade conta-se a partir de 1 de Outubro de 1980.

Grupos B, C, D e E

Trabalhadores de escritório e correlativos

Nível I:

- a) Pacote do 1.º ano.
- b) Pacote do 2.º ano.

Nível II:

Dactilógrafo do 1.º ano.
Estagiário do 1.º ano.

Nível III:

Contínuo de 18/19 anos.
Dactilógrafo do 2.º ano.
Estagiário do 2.º ano.

Nível IV:

Contínuo de 20 anos.
Dactilógrafo do 3.º ano.
Servente de limpeza.

Nível VI:

Contínuo (mais de 21 anos).
Escriturário (até dois anos).
Guarda.
Porteiro (mais de 21 anos).
Recepcionista estagiário (mais de 21 anos).
Telefonista (até dois anos).
Vigilante.

Nível VII:

Cobrador (até dois anos).
Empregado de serviço externo (até dois anos).
Escriturário (de dois a cinco anos).
Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa.
Recepcionista de 2.ª
Telefonista (mais de dois anos).

Nível VIII:

Caixa (de escritório).
Cobrador (mais de dois anos).
Empregado de serviço externo (mais de dois anos).
Escriturário (mais de cinco anos).
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras.
Operador informático (estagiário).
Recepcionista de 1.ª
Vigilante controlador.

Nível IX:

Chefe de grupo de vigilância.
Correspondente em línguas estrangeiras.
Escriturário especializado.
Operador informático (até dois anos).
Subchefe de secção.
Tradutor.

Nível X:

Secretário de direcção.

Nível XI:

Chefe de secção.
Estagiário de programação informática.
Monitor de formação de pessoal.
Operador informático (mais de dois anos).
Preparador informático de dados.
Técnico de contabilidade.

Nível XII:

Analista informático.
Chefe de escritório.
Chefe de serviços.
Monitor informático.
Programador informático.
Tesoureiro.
Técnico de contas.
Técnico de recursos humanos.

Grupo F — Motoristas

Nível VII:

Motorista de ligeiros.

Nível VIII:

Motorista de pesados.

Grupo G — Metalúrgicos

Nível I:

- a) Aprendiz do 1.º ano.
- b) Aprendiz do 2.º ano.

Nível II:

Aprendiz do 3.º ano.

Nível III:

Praticante do 1.º ano.

Nível IV:

Praticante do 2.º ano.

Nível V:

Ajudante de lubrificador.
Apontador (até um ano).
Ferramenteiro de 3.^a
Montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 3.^a
Operário não especializado.

Nível VI:

Afiador de ferramentas de 2.^a
Afinador de máquinas de 3.^a
Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 3.^a
Assentador de isolamentos.
Atarrachador.
Bate-chapas (chapeiro) de 3.^a
Carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas de 2.^a
Carpinteiro de moldes ou modelos de 3.^a
Condutor de máquinas de 3.^a
Controlador de qualidade (até um ano).
Cortador ou serrador de materiais de 2.^a
Entregador de ferramentas, materiais e produtos.
Escolhedor classificador de sucata.
Ferramenteiro de 2.^a
Funileiro-latoeiro de 2.^a
Lavandeiro.
Lubrificador.
Maçariqueiro de 2.^a
Mecânico de aparelhos de precisão de 3.^a
Mecânico de automóveis de 3.^a
Mecânico de frio ou ar condicionado de 3.^a
Mecânico de máquinas de escritório de 3.^a
Montador-ajustador de máquinas de 3.^a
Montador de estruturas metálicas ligeiras.
Montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 2.^a
Operador de máquinas de pantógrafo de 3.^a
Operador de máquinas de *transfer* automática de 3.^a
Operador de quinadeira de 2.^a
Pintor de 2.^a
Polidor de 3.^a
Serrador mecânico.
Serralheiro civil de 3.^a
Serralheiro mecânico de 3.^a
Soldador de 2.^a
Soldador por electroarco e oxi-acetileno de 3.^a
Torneiro mecânico de 3.^a
Tratador-marcador de 3.^a
Verificador de produtos adquiridos (até um ano).

Nível VII:

Afiador de ferramentas de 1.^a
Afinador de máquinas de 2.^a
Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 2.^a
Apontador (mais de um ano).
Bate-chapas (chapeiro de 2.^a).
Canalizador de 2.^a
Carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas de 1.^a
Carpinteiro de moldes ou modelos de 2.^a
Condutor de máquinas de aparelhos de elevação e transporte de 2.^a
Cortador e serrador de materiais de 1.^a
Demonstrador de máquinas e equipamentos.
Ferramenteiro de 1.^a
Funileiro-latoeiro de 1.^a
Maçariqueiro de 1.^a
Mecânico de aparelhos de precisão de 2.^a
Mecânico de automóveis de 2.^a
Mecânico de frio ou ar condicionado de 2.^a

Mecânico de máquinas de escritório de 2.^a
 Montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 1.^a
 Montador-ajustador de máquinas de 2.^a
 Operador de máquinas de pantógrafo de 2.^a
 Operador de máquinas de *transfer* automática de 2.^a
 Operador de máquinas de balancé.
 Operador de quinadeira de 1.^a
 Pintor de 1.^a
 Polidor de 2.^a
 Serralheiro civil de 2.^a
 Serralheiro mecânico de 2.^a
 Soldador de 1.^a
 Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 2.^a
 Torneiro mecânico de 2.^a
 Traçador-marcador de 2.^a

Nível VIII:

Afinador de máquinas de 1.^a
 Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 1.^a
 Bate-chapas (chapeiro) de 1.^a
 Canalizador de 1.^a
 Carpinteiro de moldes ou modelos de 1.^a
 Condutor de máquinas de aparelhos de elevação e transporte de 1.^a
 Controlador de qualidade (mais de um ano).
 Mecânico de aparelhos de precisão de 1.^a
 Mecânico de automóveis de 1.^a
 Mecânico de frio ou ar condicionado de 1.^a
 Mecânico de máquinas de escritório de 1.^a
 Montador-ajustador de máquinas de 1.^a
 Operador de máquinas de pantógrafo de 1.^a
 Operador de máquinas de *transfer* automática de 1.^a
 Orçamentista (metalúrgico).
 Polidor de 1.^a
 Recepcionista ou atendedor de oficinas.
 Serralheiro civil de 1.^a
 Serralheiro mecânico de 1.^a
 Soldador de electroarco ou oxi-acetileno de 1.^a
 Torneiro mecânico de 1.^a
 Traçador-marcador de 1.^a
 Verificador de produtos adquiridos (mais de um ano).

Nível IX:

Agente de métodos.
 Chefe de equipa (chefe de grupo ou operário-chefe).
 Operário qualificado.
 Preparador de trabalho.
 Programador de fabrico.
 Técnico de prevenção.

Nível X:

Chefe de linha de montagem.
 Encarregado ou chefe de secção.

Nível XI:

Gestor de estoques.

Nota. — As tabelas dos níveis I a IV não se aplicam aos profissionais lubrificador, entregador de ferramentas, materiais e ou produtos, ataraxador, serrador mecânico e montador de estruturas metálicas ligeiras

(nível IV) que, durante o tempo de prática, se regularão pelo quadro seguinte:

Nível I — alínea c), 1.º ano;
 Nível II — 2.º ano ou 17 anos de idade;
 Nível III — 3.º ano ou 18 ou mais anos de idade.

Grupo H — Electricistas

Nível I:

Aprendiz.

Nível II:

Ajudante do 1.º ano.

Nível III:

Ajudante do 2.º ano.

Nível V:

Pré-oficial do 1.º ano.

Nível VI:

Pré-oficial do 2.º ano.

Nível VII:

Electromecânico (electricista-montador) de veículos de tracção eléctrica (até dois anos).
 Estagiário de técnico de equipamento electrónico de controle e de escritório.
 Oficial (até dois anos).
 Reparador de aparelhos receptores de rádio (até dois anos).

Nível VIII:

Electromecânico (electricista-montador) de veículos de tracção eléctrica (mais de dois anos).
 Oficial (mais de dois anos).
 Reparador de aparelhos receptores de rádio (mais de dois anos).
 Técnico auxiliar de equipamento electrónico de controlo e de escritório.

Nível IX:

Chefe de equipa.
 Rádio-montador geral até dois anos.
 Técnico de 2.^a classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório.

Nível X:

Encarregado.
 Rádio-montador geral (mais de dois anos).
 Técnico de 1.^a classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório.

Nível XI:

Adjunto de chefe de secção (técnico de equipamento electrónico).

Nível XII:

Chefe de secção (técnico de equipamento electrónico).

Nota. — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor da presente convenção estavam classificados em técnicos de electrónica até

dois anos e de mais de dois anos serão reclassificados em técnicos de 2.^a e de 1.^a classe de equipamento electrónico de controle e de escritório, respectivamente.

Grupo I — Construção civil

Nível II:

Auxiliar menor do 1.º ano.

Nível III:

Auxiliar menor do 2.º ano.

Nível IV:

Servente.

Nível VI:

Montador de andaimes.

Nível VII:

Capataz.
Carpinteiro de limpos de 2.^a
Estucador de 2.^a
Pedreiro de 2.^a
Pintor de 2.^a

Nível VIII:

Arvorado.
Carpinteiro de limpos de 1.^a
Estucador de 1.^a
Pedreiro de 1.^a
Pintor de 1.^a

Nível IX:

Encarregado de 2.^a

Nível X:

Encarregado de 1.^a

Grupo J — Trabalhadores das madeiras

Nível I:

- a) Aprendiz do 1.º ano.
- b) Aprendiz do 2.º ano.

Nível II:

Aprendiz do 3.º ano.

Nível III:

Praticante do 1.º ano.
Praticante do 2.º ano.

Nível IV:

Cortador de tecidos para colchões de 2.^a
Costureiro de colchões de 2.^a
Enchedor de colchões de 2.^a

Nível V:

Assentador de revestimentos de 2.^a
Casqueiro de 2.^a
Cortador de tecidos para colchões de 1.^a
Costureiro controlador de 2.^a

Costureiro de colchões de 1.^a
Costureiro de decoração de 2.^a
Costureiro de estofador de 2.^a
Cortador de tecidos para estofos de 2.^a
Dourador de ouro de imitação de 2.^a
Enchedor de colchões e almofadas de 1.^a
Envernizador de 2.^a
Facejador de 2.^a
Montador de móveis de 2.^a
Polidor mecânico e à pistola de 2.^a
Prensador de 2.^a

Nível VI:

Assentador de revestimentos de 1.^a
Carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos) de 2.^a
Casqueiro de 1.^a
Cortador de tecidos para estofos de 1.^a
Costureiro controlador de 1.^a
Costureiro de decoração de 1.^a
Costureiro de estofador de 1.^a
Dourador de ouro de imitação de 1.^a
Empalhador de 2.^a
Envernizador de 1.^a
Estofador de 2.^a
Facejador de 1.^a
Gravador de 2.^a
Marceneiro de 2.^a
Mecânico de madeiras de 2.^a
Moldureiro reparador de 2.^a
Montador de móveis de 1.^a
Perfilador de 2.^a
Pintor de móveis de 2.^a
Polidor manual de 2.^a
Polidor mecânico e à pistola de 1.^a
Prensador de 1.^a
Serrador.

Nível VII:

Carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos) de 1.^a
Dourador de ouro fino de 2.^a
Empalhador de 1.^a
Entalhador de 2.^a
Estofador de 1.^a
Gravador de 1.^a
Marceneiro de 1.^a
Marceneiro de instrumentos musicais
Mecânico de madeiras de 1.^a
Moldureiro reparador de 1.^a
Perfilador de 1.^a
Pintor de móveis de 1.^a
Pintor decorador de 2.^a
Polidor manual de 1.^a

Nível VIII:

Decorador.
Dourador de ouro fino de 1.^a
Entalhador de 1.^a
Pintor decorador de 1.^a

Nível IX:

Encarregado.
Mecânico de instrumentos musicais.

Nível X:

Encarregado geral.
Encarregado de secção (reparação de instrumentos musicais).

Nota. — As tabelas dos níveis I a IV não se aplicam aos trabalhadores cortadores de tecidos para colchões, costureiro de colchões, enchedor de colchões e almofadas, assentador de revestimentos, montador de móveis e costureiro de decoração, que, durante o tempo de prática, se regulam pelo seguinte quadro:

Nível I — alínea c), 1.º ano;
Nível II — 2.º ano ou 17 anos de idade;
Nível III — 3.º ano ou 18 anos ou mais de idade.

Grupo L — Técnicos de desenho

Nível I:

Praticante de 1.º ano.

Nível II:

Praticante de 2.º ano.

Nível IV:

Tirocinante B.

Nível V:

Operador heliográfico (até dois anos).
Tirocinante A, 1.º ano.

Nível VI:

Arquivista técnico (até dois anos).
Operador heliográfico (mais de dois anos).
Tirocinante A, 2.º ano.

Nível VII:

Arquivista técnico (mais de dois anos).
Auxiliar de decorador (até dois anos).
Desenhador de execução (tirocinante do 1.º ano).
Medidor (tirocinante do 1.º ano).

Nível VIII:

Auxiliar de decorador (mais de dois anos).
Desenhador de execução (tirocinante do 2.º ano).
Medidor (tirocinante do 2.º ano).

Nível IX:

Construtor de maquetas (até dois anos).
Decorador de execução (até dois anos).
Desenhador de execução (até dois anos).
Medidor (até dois anos).
Medidor-orçamentista (tirocinante).

Nível X:

Construtor de maquetas (mais de dois anos).
Decorador de execução (mais de dois anos).
Desenhador de execução (mais de dois anos).
Desenhador-decorador (até dois anos).
Medidor (mais de dois anos).
Medidor-orçamentista (até dois anos).

Nível XI:

Assistente operacional (tirocinante).
Desenhador de estudos (tirocinante).

Desenhador-decorador (mais de dois anos).
Desenhador-maquetista/arte finalista (tirocinante).
Medidor-orçamentista (mais de dois anos).
Planificador (tirocinante).
Técnico de maquetas (tirocinante).

Nível XII:

Assistente operacional.
Decorador de estudos.
Desenhador de estudos.
Desenhador-maquetista/arte finalista.
Planificador.
Técnico de maquetas.
Técnico de medições e orçamentos.

Grupo M — Pessoal de enfermagem

Nível VII:

Auxiliar de enfermagem.

Nível VIII:

Enfermeiro.

Nível IX:

Enfermeiro especializado.

Nível X:

Enfermeiro-coordenador.

Grupo N — Indústria hoteleira

Nível I:

a) Aprendiz com menos de 18 anos (1.º ano).
b) Aprendiz com mais de 18 anos (2.º ano).

Nível II:

Aprendiz com mais de 18 anos (1.º ano).

Nível III:

Aprendiz com mais de 18 anos (2.º ano).

Nível IV:

Estagiário.

Nível V:

Copeiro.
Empregado de refeitório.
Preparador de cozinha.

Nível VI:

Cafeteiro.
Controlador de caixa.
Cozinheiro de 3.^a
Dispenseiro.
Empregado de balcão.

Nível VII:

Cozinheiro de 2.^a
Empregado de mesa de 2.^a
Empregado de *snack*.
Pasteleiro de 2.^a

Nível VIII:

Cozinheiro de 1.^a
Ecónomo.
Empregado de mesa de 1.^a
Pasteleiro de 1.^a

Nível IX:

Chefe de pasteleiro.
Chefe de *snack*.

Nível X:

Chefe de cozinha.
Encarregado de refeitório.

Grupo O — Técnicos de engenharia

V. anexo IV.

Grupo P — Trabalhadores de garagens

Nível V:

Ajudante de motorista (até dois anos).
Lavador de viaturas.

Nível VI:

Ajudante de motorista (mais de dois anos).

Grupo Q — Têxteis

Nível I:

- a) Praticante da 1.º ano.
- b) Praticante do 2.º ano.

Nível II:

Ajudante do 1.º ano.

Nível III:

Ajudante do 2.º ano.

Nível IV:

Costureiro de emendas (até dois anos).

Nível V:

Acabadeiro.
Bordador.
Colador.
Costureiro de confecções em série.
Costureiro de emendas (mais de dois anos).
Costureiro.
Distribuidor de trabalho.
Preparador.
Revistador.

Nível VI:

Ajudante de corte.
Bordador especializado.
Cortador e ou estendedor de tecidos.
Costureiro especializado.
Engomador ou brunidor.
Esticador.
Maquinista de peles.
Oficial.
Preenseiro.

Registador de produção.
Riscador.

Nível VII:

Chefe de linha ou grupo.
Cortador de peles.
Cronometrista.
Maquinista de peles (especializado).
Monitor.
Oficial especializado.
Planeador.
Revisor.

Nível VIII:

Adjunto de modelista.
Ajudante de mestre.

Nível IX:

Chefe de secção (encarregado).
Mestre.
Modelista.
Peleiro.

Nível X:

Agente de planeamento.
Agente de tempos e métodos.

Nível XI:

Chefe de produção e ou qualidade e ou técnico de confecção.
Peleiro mestre.

Grupo R — Relojoeiros

Nível I:

- a) Aprendiz do 1.º ano.
- b) Aprendiz do 2.º ano.

Nível II :

Meio-oficial do 1.º ano.

Nível III:

Meio-oficial do 2.º ano.

Nível V:

Oficial de 2.^a do 1.º ano.

Nível VI:

Oficial de 2.^a do 2.º ano.

Nível IX:

Oficial de 1.^a

Nível X:

Oficial principal.
Auxiliar de classificador de diamantes.

Nível XII:

Classificador-avaliador de diamantes.

Nota. — Durante a vigência da presente tabela salarial, o oficial de 1.^a auferirá, além do valor estabelecido no nível em que está enquadrado, um acréscimo mensal de 250\$, € 1,25.

Grupo S — Economistas

V. anexo IV.

Grupo T — Juristas

V. anexo VII.

Grupo U — Outros grupos profissionais

Nível V:

Operador de máquinas auxiliar (até dois anos).

Nível VI:

Decorador de vidro ou cerâmica (até dois anos).
Foguetiro de 3.^a

Operador de máquinas auxiliar (de dois a cinco anos).

Nível VII:

Decorador de vidro ou cerâmica (de dois a cinco anos).
Foguetiro de 2.^a

Operador de máquinas auxiliar (mais de cinco anos).

Nível VIII:

Decorador de vidro ou cerâmica (mais de cinco anos).
Foguetiro de 1.^a

Ourives conserteiro.

Nível IX:

Impressor litógrafo.
Muflador ou forneiro.

Nível XII:

Analista químico.

ANEXO II-A**Eliminação de categorias**

Nível I:

- a) Praticante de ascensorista do 1.º ano;
- b) Praticante de ascensorista do 2.º ano;
- c) Praticante do 3.º ano; paquete e praticante de ascensorista do 3.º ano; aprendiz do 3.º ano (metalúrgicos); aprendiz do 3.º ano (trabalhadores das madeiras); aprendiz com menos de 18 anos (3.º ano) (indústria hoteleira); aprendiz do 3.º ano (relojoeiro).

Nível III:

Ascensorista de 18 ou 19 anos.
Praticante do 3.º ano (técnicos de desenho).

Nível IV:

Ascensorista de 20 anos.

Nível VI:

Ascensorista (mais de 21 anos).
Operador de máquinas de contabilidade (estagiário).
Perfurador-verificador (estagiário).

Nível VII:

Operador de máquinas de contabilidade (até dois anos).

Operador mecanográfico (estagiário).

Perfurador-verificador (até dois anos).

Nível VIII:

Operador de máquinas de contabilidade (mais de dois anos).

Operador mecanográfico (até dois anos).

Perfurador-verificador (mais de dois anos).

Programador mecanográfico (estagiário).

Nível IX:

Operador mecanográfico (mais de dois anos).

Nível X:

Programador mecanográfico (até dois anos).

Nível XII:

Programador mecanográfico (mais de dois anos).

Disposições transitórias

Os trabalhadores classificados como guarda-livros passam a designar-se como técnico de contabilidade:

Designação anterior:

Guarda livros.

Designação actual:

Técnico de contabilidade.

ANEXO III-A**Tabela geral de remunerações mínimas**

Nível	Tabela I (euros)	Tabela II (euros)
I	(a)	(a)
II	(a)	(a)
III	(a)	(a)
IV	(a)	351
V	361	398
VI	395	440
VII	433	463
VIII	459	512
IX	489	538
X	524	572
XI	550	596
XII	612	643

(a) A estes níveis salariais aplicam-se as regras constantes do diploma legal, que, em cada ano, aprova o salário mínimo nacional.

ANEXO III-B**Tabela de remunerações mínimas para a especialidade de técnicos de computadores**

Níveis	Categorias	Remunerações (euros)
I	Técnico estagiário	456
II	Técnico auxiliar	511
III	Técnico de 1.ª linha (1.º ano)	604

Níveis	Categorias	Remunerações (euros)
IV	Técnico de 2. ^a linha (2.º ano)	725
V	Técnico de suporte	810
VI	Técnico de sistemas	904
VII	Subchefe de secção	1 056
VIII	Chefe de secção	1 108

ANEXO IV

Tabela de remunerações mínimas para técnicos de engenharia, economistas e juristas

Técnicos de engenharia (grupos)	Tabela I (euros)	Tabela II (euros)	Economistas e juristas (graus)
I-(a)	709	753	I-(a)
(b)	776	832	(b)
(c)	858	925	
II	976	1 078	II
III	1 184	1 280	III
IV	1 453	1 552	IV
V	1 739	1 832	V

Lisboa, 26 de Abril de 2002.

ANEXO VIII

Associações outorgantes

A) Associação Patronal:

Pela ACIRO — Associação Comercial e Industrial da Região Oeste:
(Assinaturas ilegíveis.)

B) Associações sindicais:

Pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Construção, Mármore e Madeiras e Materiais de Construção do Sul:
(Assinatura ilegível.)

Pelo STAD — Sindicato dos Trabalhadores dos Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas:
(Assinatura ilegível.)

Pelo STTRUC — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro:
(Assinatura ilegível.)

Pelo OFICIAISMAR — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante:
(Assinatura ilegível.)

Pelo SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:
(Assinatura ilegível.)

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:
(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:
(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;

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

Lisboa, 15 de Maio de 2002. — Pela Direcção Nacional/FESAHT, (Assinatura ilegível.)

Declaração

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços.

Lisboa, 14 de Maio de 2002. — Pelo Secretariado, (Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 5 de Junho de 2002.

Depositado em 28 de Junho de 2002, a fl. 173 do livro n.º 9, com o registo n.º 177/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ARESP — Assoc. da Restauração e Similares de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outro (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Âmbito, área e revisão

Artigo 1.º

Revisão

No CCT (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 3, de 22 de Janeiro de 1995, e 27, de 22 de Julho

de 2001, são introduzidas as seguintes alterações, com efeitos retroactivos a partir do dia de 1 de Janeiro de 2002.

ANEXO I

- a) Subsídio de alimentação — € 102.
b) 1 — Valor pecuniário da alimentação — € 26,20.
2 — Valor das refeições avulsas:

Pequeno-almoço — € 0,65;
Almoço, jantar, ceia simples — € 2,65;
Ceia simples — € 1,35.

c) Tabela de remunerações pecuniárias mínimas de base:

Níveis	Categorias	Remuneração mínima de base em euros
14	Director-geral	1 223
13	Analista de informática Assistente de direcção Chefe de contabilidade/contabilista Director comercial Director de pessoal Director de serviços Director técnico	998
12	Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de serviços Programador de informática Técnico industrial	814,50
11	Chefe de secção (escritório) Chefe de vendas Desenhador-projectista Inspector Secretário de administração Tesoureiro Dietista	720,50
10	Assistente administrativo Chefe de compras Económico Chefe de cozinha Chefe de pasteleiro Correspondente em línguas estrangeiras Encarregado de armazém Encarregado de refeitório A Enfermeiro Inspector de vendas Secretário da direcção Chefe de cafetaria/balcão	648
9	Caixa Controlador Cozinheiro de 1. ^a Encarregado de refeitório B Escriturário de 1. ^a Operador de computador Pasteleiro de 1. ^a Técnico de vendas	617,50
8	Chefe de sala de preparação Fiel de armazém Motorista de pesados Oficial electricista Operário polivalente	573

Níveis	Categorias	Remuneração mínima de base em euros
7	Cobrador Escriturário de 2. ^a Motorista de ligeiros Pasteleiro de 2. ^a Prospector de vendas Subencarregado de refeitório Telefonista	560,50
6	Amassador Cozinheiro de 2. ^a Despenseiro A Encarregado de balcão Encarregado de bar Oficial de cortador	503
5	Conferente Escriturário de 3. ^a	498
4	Chefe de copa Cozinheiro de 3. ^a Despenseiro B Preparador-embalador	466
3	Aspirante de amassador Controlador-caixa Dactilógrafo do 2. ^o ano Empregado de armazém Empregado de bar Estagiário de escritório do 2. ^o ano Manipulador Ajudante de padaria Preparador de cozinha Empregado de balcão de 1. ^a	444
2	Empregado de distribuição personalizada Empregado de balcão de 2. ^a	432
1	Ajudante de despenseiro Ajudante de motorista Contínuo Dactilógrafo do 1. ^o ano Empregado de distribuição Empregado de limpeza Empregado de refeitório Estagiário de bar (um ano) Estagiário de escritório do 1. ^o ano Estagiário de pasteleiro (um ano) Estagiário de cozinha (um ano)	420,10

Lisboa, 8 de Fevereiro de 2002.

Pela ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETES — Federação de Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SINDEL — Sindicato Nacional de Energia:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 24 de Junho de 2002.

Depositado em 2 de Julho de 2002, a fl. 174 do livro n.º 9, com o registo n.º 181/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ANTRAL — Assoc. Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros e a FESTRU — Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos — Alteração salarial e outras.

Cláusula 1.^a

Âmbito

A presente regulamentação colectiva de trabalho, adiante designada por CCT, abrange, por um lado, em toda a área nacional, as empresas representadas pela ANTRAL — Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros (táxis e letra A) e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço nas categorias previstas neste CCT e representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — (*Igual.*)

2 — O período de vigência será de 12 meses contados a partir das respectivas datas da entrada em vigor.

Cláusula 37.^a

Refeições

1 — A entidade patronal reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efectuadas com as refeições que estes, por motivo de serviço, hajam tomado, pelos seguintes valores:

Almoço — € 8,47;

Jantar — € 8,47;

Pequeno-almoço — € 2,38.

2 — Para efeitos do disposto no n.º 1, considera-se que o trabalhador está deslocado sempre que se encontre fora do concelho para o qual a viatura está licenciada e desde que por motivos de serviço não lhe seja possível regressar a tempo de as tomar no seu local habitual.

3 — As refeições tomadas no estrangeiro serão pagas mediante apresentação da factura.

Cláusula 38.^a

Alojamento

O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do seu local de trabalho tem direito, para além da sua retribuição normal ou de outros subsídios consignados neste CCT, a:

- a) Transporte, não só na ida como na volta, para onde tenha sido deslocado a prestar serviço, desde que esse transporte lhe não seja assegurado pela entidade patronal, sendo o tempo perdido na deslocação remunerado como tempo de trabalho;
- b) Reembolso da despesa com a dormida, mediante apresentação de documento comprovativo;
- c) Montante de € 4,40 e € 8,23, conforme o trabalho seja realizado dentro ou fora do País, desde que o trabalhador não regresse ao local de trabalho.

Cláusula 60.^a

Produção de efeitos

As cláusulas com expressão pecuniária e a tabela salarial produzem efeitos desde 1 de Janeiro de cada ano.

ANEXO II

Tabela salarial

Motorista de táxi e letra A — € 393,50.

Lisboa, 16 de Maio de 2002.

Pela ANTRAL — Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros:

(*Assinaturas ilegíveis.*)

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN:

(*Assinatura ilegível.*)

Declaração

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
Sindicato de Transportes Rodoviários de Faro;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;
Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 11 de Junho de 2002.

Depositado em 1 de Julho de 2002, a fl. 173 do livro n.º 9, com o registo n.º 178/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

ACT entre a Gate Gourmet Portugal — Serviços de Catering, L.^{da}, e outra e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras — Alteração salarial e outras.

Artigo 1.º

Revisão

No ACT das abastecedoras de aeronaves — serviços de catering, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*,

1.^a série, n.ºs 27, de 22 de Julho de 2000, e 26, de 15 de Julho de 2001, são introduzidas as seguintes alterações:

Cláusula 3.^a

Vigência

- 1 —
- a) A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2002;
-
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —
- 7 —

Cláusula 83.^a

Abono para falhas

1 — Os tesoureiros que movimentem regularmente dinheiro têm direito a um subsídio mensal para falhas no valor de € 13,60.

- 2 —

Cláusula 121.^a

Valor pecuniário da alimentação

- 1 —

2 — O valor convencional atribuído à alimentação fornecida em espécie é, para todos os efeitos, o constante do quadro seguinte:

Refeições	Valor convencional (euros)
Tabela A	
Completas/mês	18,80
Tabela B	
Avulsas:	
Pequeno-almoço e lanche	0,78
Ceia simples	1,46
Almoço, jantar e ceia completa	4,19

- 3 —

ANEXO I

Remunerações mínimas pecuniárias de base mensal

De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2002

Níveis	Salário (euros)
XIX	2 719,40
XVIII	2 310,50
XVII	1 907,30
XVI	1 522,80
XV	1 106,80
XIV	1 077,50
XIII	915,20
XII	848,00
XI	796,50
X	772,10
IX	703,40
VIII-A	632,70
VIII	618,10
VII	558,80
VI	511,40
V	446,90
IV	435,60
III	422,50
II	402,20
I	358,00

Artigo 2.º

IRCT em vigor

Em tudo o demais, mantêm-se em vigor os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho em vigor no que não for derogado pelo presente instrumento.

Lisboa, 2 de Abril de 2002.

Pela Gate Gourmet Portugal — Serviços de Catering, L.^{da}:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela EUREST/Gate Gourmet Faro — Serviços de Catering, L.^{da}:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela FSTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

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

Lisboa, 9 de Maio de 2002. — Pela Direcção Nacional/FESAHT, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;
 CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;
 Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
 STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;
 Sindicato dos Empregados de Escritório e Serviços da Horta;
 SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
 Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
 Sindicato de Transportes Rodoviários de Faro;
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;
 Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
 Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás representa as seguintes organizações sindicais:

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 e Guarda;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;
 Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Norte;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;
 Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 9 de Maio de 2002. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 7 de Junho de 2002.

Depositado em 1 de Julho de 2002, a fl. 173 do livro n.º 9, com o registo n.º 179/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

ACT entre a VIALGARVE — Diversões, Excursões e Desportos, L.^{da}, e outras e o Sind. dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante (excursões marítimas turísticas) — Alteração salarial e outra.

Revisão da tabela salarial e clausulado do ACT para as actividades turísticas do distrito de Faro, celebrado entre o Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros

e da Marinha Mercante, a empresa VIALGARVE — Diversões, Excursões e Desportos, L.^{da}, e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1988, e alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 15, de 22 de Abril de 1989, 20, de 29 de Maio de 1990, 32, de 29 de Agosto de 1991, 32, de 29 de Agosto de 1992, 31, de 22 de Agosto de 1993, 30, de 15 de Agosto de 1994, 20, de 29 de Maio de 1996, 23, de 22 de Junho de 1997, 20, de 29 de Maio de 1999, 20, de 29 de Maio de 2000, e 27, de 22 de Julho de 2001.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — (Sem alteração.)

2 — (Sem alteração.)

3 — O presente ACT, no que se refere à tabela salarial e clausulado de expressão pecuniária, produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2002 e terá a duração de 12 meses.

4 — (Sem alteração.)

5 — (Sem alteração.)

6 — (Sem alteração.)

7 — (Sem alteração.)

8 — (Sem alteração.)

Cláusula 36.^a

Subsídio de refeição

As empresas concederão a cada trabalhador ao seu serviço um subsídio da refeição no valor de € 116,47 mensais.

ANEXO II

Tabela salarial

1 — Mestre do tráfego local — € 434,12.

2 — Marinheiro do tráfego local — € 373,98.

3 — Motorista prático — € 423,12.

Faro, 18 de Março de 2002.

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela VIALGARVE — Diversões, Excursões e Desportos, L.^{da}:
(Assinatura ilegível.)

Pela Adventure Shipping Tours, L.^{da}:
(Assinatura ilegível.)

Pela Viagens Barlavento, L.^{da}:
(Assinatura ilegível.)

Pela Mini Cruzeiros do Algarve, L.^{da}:
(Assinatura ilegível.)

Pela Atlântico — Actividades Marítimo-Turísticas, S. A.:
(Assinatura ilegível.)

Pela Aires & Associados, L.^{da}:
(Assinatura ilegível.)

Pela GUADITUR — Actividades Marítimo-Turísticas de R. J. Rodrigues, L.^{da}:
(Assinatura ilegível.)

Pela TRANSGUADIANA — Transportes Fluviais de Turismo, L.^{da}:
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 28 de Junho de 2002.

Depositado em 4 de Julho de 2002, a fl. 174 do livro n.º 9, com o registo n.º 183/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

ACT entre várias instituições de crédito e os Sind. dos Bancários do Norte, do Centro e do Sul e Ilhas — Alteração salarial e outras.

Entre as instituições de crédito abaixo signatárias, por um lado e, por outro, os Sindicatos dos Bancários, também abaixo signatários, foi acordado:

1 — Alterar as cláusulas 55.^a, n.ºs 3, 4, 5, 6 e 7, 83.^a, n.º 2, 106.^a, n.ºs 2, 4 e 6, 144.^a, n.º 7, 145.^a, n.ºs 1, 2, 6, 7, 8 e 9, 146.^a, 147.^a, 150.^a, n.ºs 1 e 5, 154.^a, n.º 1, e 155.^a, n.ºs 1 e 2, e os anexos II, III, IV e VI do ACTV do sector bancário, nos exactos termos do texto em anexo, que vai ser assinado pelas partes, o qual:

- Faz parte integrante desta acta;
- Substitui e revoga as correspondentes cláusulas e anexos do anterior ACTV, o qual, com as alterações resultantes da revisão agora concluída, na sua nova redacção, se considera globalmente mais favorável;
- Vai ser enviado para depósito no Ministério da Segurança Social e do Trabalho e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — Mais acordaram que:

- De acordo com a cláusula 3.^a, n.º 5, do ACTV, terão efeitos desde 1 de Janeiro de 2002 a tabela salarial e todas as prestações pecuniárias decorrentes desta revisão, com excepção do cálculo das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo;
- Os subsídios indexados à tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária são fixados nos seguintes valores:

Indemnização por morte/acidente de trabalho, cláusula 38.^a, n.º 9 — € 123 542,27;

Subsídio de almoço, cláusula 104.^a, n.º 1 — € 7,52/dia;

Diuturnidades, cláusula 105.^a, n.º 1, alínea a) — € 33,97/cada;

Indemnização por morte/acidente em viagem, cláusula 106.^a, n.º 10 — € 123 542,27;

Acréscimo a título de falhas, cláusula 107.^a:

N.º 1 — € 112,27/mês;

N.º 6 — € 5,56/dia;

Subsídio de turno dos caixas abrangidos pelas cláusulas 61.^a e 108.^a, n.º 1 — € 400,68/mês;

Subsídio a trabalhador estudante, cláusula 112.^a, n.º 3 — € 16,06/mês;
 Subsídio infantil, cláusula 148.^a, n.º 1 — € 20,85/mês;
 Subsídio de estudo, cláusula 149.^a, n.º 1:

- a) € 23,27/trimestre;
- b) € 32,94/trimestre;
- c) € 40,92/trimestre;
- d) € 49,72/trimestre;
- e) € 56,94/trimestre.

c) São os seguintes os valores arredondados das pensões de sobrevivência resultantes da aplicação da alínea b) do n.º 1 da cláusula 142.^a:

Nível	Euros
18	910,40
17	823,40
16	766,00
15	705,80
14	644,30
13	584,60
12	535,10
11	493,20
10	441,20
9	404,70
8	366,50
7	348,00
6	348,00
5	348,00
4	348,00
3	348,00
2	348,00
1	348,00

d) O prémio de antiguidade a que se refere a cláusula 150.^a, n.º 1, relativo a 30 anos de bom e efectivo serviço, só será concedido a partir de 2003; em 2002, o mesmo prémio será atribuído apenas aos trabalhadores que completem pelo menos 33 anos de bom e efectivo serviço e o prémio previsto no n.º 2 da mesma Cláusula, a atribuir aos trabalhadores com mais de 25 anos de bom e efectivo serviço, será calculado na base de um oitavo por cada ano completo de bom e efectivo serviço para além do 25.º

e) Se mantém em vigor todo o restante clausulado e todas as ressalvas feitas relativamente ao ACTV para o sector bancário, publicado integralmente no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 31, de 22 de Agosto 90, com as alterações e ressalvas publicadas na 1.^a série do mesmo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 30, de 15 de Agosto de 1991, 31, de 22 de Agosto de 1992, 32, de 29 de Agosto de 1993, 42, de 15 de Novembro de 1994, 41, de 8 de Novembro de 1995, 2, de 15 de Janeiro de 1996, 5, de 8 de Fevereiro de 1996, 15, de 22 de Abril de 1997, 21, de 8 de Junho de 1998 (SBC), 24, de 29 de Junho de 1998 (SBN e SBSI), 24, de 29 de Junho de 1999, 25, de 8 de Julho de 2000, e 24, de 29 de Junho de 2001.

f) Após a conclusão das presentes negociações, as instituições de crédito e os sindicatos designarão um grupo negociador para análise dos temas da segurança social. Quando os trabalhos deste último grupo negociador estiverem encerrados, será criado um grupo de trabalho técnico, sem poder decisório, constituído por representantes das instituições de crédito e dos sindi-

catos, para análise das categorias profissionais dos bancários.

Lisboa, 26 de Junho de 2002.

Pelo grupo negociador, em representação de Banco Comercial dos Açores, Banco de Portugal, Banco Espírito Santo, Banco Espírito Santo de Investimento, Banco Internacional de Crédito, Banco Nacional de Crédito Imobiliário, BNP Paribas, Banco Português de Negócios, BANIF — Banco Internacional do Funchal, Barclays Bank, Caixa Económica Montepio Geral, Caja de Ahorros de Galicia, Sucursal, Caixa Vigo, Ourense e Pontevedra, FINIBANCO, Barclays — Prestação de Serviços, ACE, Barclays Fundos, S. A., BPN Créditos — Sociedade Financeira para Aquisições a Crédito, S. A., BPN Fundos — Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Mobiliário, S. A., BPN Imofundos — Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Imobiliário, S. A., BPN Leasing — Sociedade de Locação Financeira, S. A., BPN Valores, S. A., EUROGES — Aquisição de Créditos a Curto Prazo, S. A., IFADAP — Instituto de Financiamento e Apoio ao Desenvolvimento da Agricultura e Pescas, NEOFATORS BPN — Sociedade de Cessão Financeira, S. A., SOSERFIN — Serviços Financeiros, S. A., ESAF — Espírito Santo Fundos de Investimento Mobiliário, S. A., ESAF — Espírito Santo Fundos de Investimento Imobiliário, S. A., ESAF — Espírito Santo Gestão de Patrimónios, S. A., e Espírito Santo — Empresa de Prestação de Serviços, ACE:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelos Banco Totta & Açores, Crédito Predial Português e Banco Santander Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pelos Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (Portugal), Caja de Ahorros de Salamanca y Soria e CREDIVALOR — Sociedade Parabancária de Valorização de Créditos, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pelos Banco Português de Investimento, BPI — SGPS, S. A., Banco BPI, S. A., BPI Dealer — Sociedade Financeira de Corretagem, S. A., BPI Factor — Sociedade Portuguesa de Factoring, S. A., BPI Fundos — Gestão de Fundos de Investimento Mobiliário, S. A. e BPI Leasing — Sociedade de Locação Financeira, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Banco do Brasil:

(Assinatura ilegível.)

Pela CREDIBOM — Sociedade Financeira para Aquisições a Crédito, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela Espírito Santo Dealer — Sociedade Financeira de Corretagem, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pelo BANIF — Banco de Investimentos, S. A., que outorga o presente ACTV com as seguintes ressalvas:

Não aceita quaisquer restrições à liberdade no recrutamento de pessoal, para além das fixadas relativas a habilitações e idades mínimas de admissão, e às imposições em matéria de admissão de deficientes físicos;
 Apenas aceita o tempo de serviço prestado no próprio banco ou em sociedades do grupo e em outras instituições de crédito, desde que acordado no momento da admissão ou haja transferência das reservas matemáticas de outro fundo de pensões;
 Aceita as cláusulas do crédito à habitação sujeitas aos critérios e regulamentos em vigor na instituição;
 Não aceita a integração de trabalhadores que não sejam dos seus próprios quadros (cláusula 43.^a);
 Não aceita as imposições relativas a promoções obrigatórias por mérito;
 Não aceita a alínea c) da cláusula 27.^a;
 Poderá criar categorias de funções específicas ou de enquadramento próprias e adequar as carreiras profissionais de todos os seus trabalhadores, sem prejuízo do disposto no ACTV;
 Não aceita as restrições à celebração de contratos a prazo, para além das previstas na lei geral (cláusula 47.^a, n.º 1);
 O Banco adianta as importâncias necessárias à liquidação das despesas decorrentes das deslocações em serviço, competindo aos trabalhadores apresentarem posteriormente os respectivos justificativos:

(Assinatura ilegível.)

Pelo BNP Paribas Lease Group:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Banco Rural Europa S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pelo IFT — Instituto de Financiamento e Apoio ao Turismo:

(Assinatura ilegível.)

Pela Ultra — SGPS, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela Caixa Económica Misericórdia de Angra do Heroísmo:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Rural Informática — Serviços de Informática, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Banco Africano de Investimentos, Sucursal em Lisboa:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Acordo final de revisão do acordo colectivo de trabalho vertical do sector bancário

Cláusula 55.^a

Trabalho nocturno

1 — *(Igual.)*

2 — *(Igual.)*

3 — São motivos atendíveis para a dispensa de trabalho nocturno:

- a) *(Igual.)*
- b) *(Igual.)*
- c) *(Igual.)*
- d) *(Igual.)*
- e) Gravidez e amamentação, nos termos dos n.ºs 4, 5, 6 e seguintes;
- f) *(Igual.)*

4 — No caso do n.º 3, alínea e), as trabalhadoras são dispensadas de prestar trabalho nocturno:

- a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;
- b) Durante o restante período da gravidez, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;
- c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

5 — Às trabalhadoras dispensadas da prestação de trabalho nocturno será atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

6 — As trabalhadoras serão dispensadas do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

7 — *(Igual ao actual n.º 4.)*

Cláusula 83.^a

Tipos de faltas

1 — *(Igual.)*

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) *(Igual.)*
- b) Cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho;
- c) Cinco dias seguidos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva em economia comum ou em união de facto há mais de dois anos, de pais, filhos, pais e filhos adoptivos, padrasto e madrastra, enteados, sogros, genros e noras.
- d) *(Igual.)*
- e) *(Igual.)*
- f) *(Igual.)*
- g) *(Igual.)*
- h) *(Igual.)*
- i) *(Igual.)*
- j) *(Igual.)*
- l) *(Igual.)*
- m) *(Igual.)*

3 — *(Igual.)*

4 — *(Igual.)*

5 — *(Igual.)*

Cláusula 106.^a

Despesas com deslocações

1 — *(Igual.)*

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

- a) *(Igual.)*
- b) *(Igual.)*
- c) *(Igual.)*
- d) Quando for utilizado o automóvel do trabalhador, a instituição pagar-lhe-á, por quilómetro, de acordo com a seguinte fórmula, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram a eventual responsabilidade civil da instituição para com terceiros bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado: $0,30 \times \text{preço da gasolina sem chumbo de 98 octanas}$;
- e) *(Igual.)*

3 — *(Igual.)*

4 — As despesas de alimentação e as restantes despesas ordinárias serão cobertas por uma ajuda de custo diária do seguinte valor:

- a) Em território português — € 42,00;
- b) No estrangeiro — € 146,97.

5 — *(Igual.)*

6 — Nas deslocações diárias que impliquem apenas uma refeição será sempre pago o almoço ou o jantar, desde que a chegada se verifique, respectivamente, depois das 13 horas ou das 20 horas, sendo, para o efeito, abonada uma ajuda de custo no valor de € 13,02.

7 — (*Igual.*)

8 — (*Igual.*)

9 — (*Igual.*)

10 — (*Igual.*)

11 — (*Igual.*)

12 — (*Igual.*)

13 — (*Igual.*)

14 — (*Igual.*)

15 — (*Igual.*)

Cláusula 144.^a

Assistência médica

1 — (*Igual.*)

2 — (*Igual.*)

3 — (*Igual.*)

4 — (*Igual.*)

5 — (*Igual.*)

6 — (*Igual.*)

7 — São beneficiários dos SAMS os titulares das prestações, em relação às quais as instituições são obrigadas a contribuir, nos termos da alínea *a*) do n.º 4 desta cláusula, independentemente de filiação sindical, sendo beneficiários dos SAMS do Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários os sócios deste Sindicato e beneficiários dos SAMS do Sindicato Independente da Banca os sócios deste Sindicato. Os demais trabalhadores bancários, desde que não filiados em outro sindicato de bancários, beneficiarão dos SAMS dos Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte ou do Sul e Ilhas, conforme o seu local de trabalho se situe na área geográfica de um ou de outro dos referidos três Sindicatos, mantendo-se nessa situação após a passagem à reforma.

8 — (*Igual.*)

9 — (*Igual.*)

Cláusula 145.^a

Regime especial de maternidade e paternidade

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

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

3 — (*Igual.*)

4 — (*Igual.*)

5 — (*Igual.*)

6 — No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no n.º 1 desta cláusula é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

7 — (*Igual ao actual n.º 6.*)

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

9 — (*Igual ao actual n.º 8.*)

Cláusula 146.^a

Amamentação e aleitação

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

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

Cláusula 147.^a

Tarefas clinicamente desaconselháveis

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

Cláusula 150.^a

Prémio de antiguidade

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

2 — (Igual.)

3 — (Igual.)

4 — (Igual.)

5 — (Igual.)

a) (Igual.)

b) As previstas nos n.ºs 1 a 6 e 9 da cláusula 145.^a

c) (Igual.)

d) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva em economia comum ou em união de facto há mais de dois anos e falecimento de ascendentes e descendentes, incluindo o de pais e filhos adoptivos.

e) (Igual.)

f) (Igual.)

g) (Igual.)

6 — (Igual.)

7 — (Igual.)

Cláusula 154.^a

Limites gerais do valor do empréstimo

1 — O valor máximo do empréstimo será de € 150 000 e não poderá ultrapassar 90 % do valor total da habitação.

2 — (Igual.)

Cláusula 155.^a

Taxas de juro e outras condições

1 — A taxa de juro dos empréstimos à habitação será igual a 65 % da taxa mínima de proposta aplicável às operações principais de refinanciamento pelo Banco Central Europeu.

2 — A variação da taxa referida no n.º 1 desta cláusula determinará, relativamente às prestações vincendas, a correspondente alteração das taxas aplicáveis aos empréstimos em curso.

3 — (Igual.)

4 — (Igual.)

ANEXO II

Tabela salarial

Nível	Euros
18	2 276,00
17	2 058,00
16	1 914,70
15	1 763,90
14	1 609,70
13	1 460,90
12	1 337,90
11	1 232,10

Nível	Euros
10	1 102,10
9	1 011,30
8	916,10
7	847,60
6	801,50
5	709,40
4	615,40
3	534,90
2	471,80
1	401,00

ANEXO III

Categorias de funções específicas ou de enquadramento

Os trabalhadores do sector bancário serão classificados nas diferentes categorias profissionais, de acordo com as funções que desempenham, como segue:

Gestor de cliente. — É o trabalhador a quem são conferidos poderes delegados para atender, representar e negociar com as pessoas que integram a carteira de clientes que lhe está atribuída, com o objectivo de satisfazer as necessidades financeiras destes e promover os produtos e serviços da instituição.

ANEXO IV

Funções específicas ou de enquadramento

Níveis mínimos	Categorias Grupo I
6	Gestor de cliente. Agente de organização e métodos. Operador de informática. Secretário. Auxiliar de inspecção. Enfermeiro.

ANEXO VI

Mensalidades (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de doença, invalidez ou invalidez presumível

Nível	Euros
18	1 959,00
17	1 767,70
16	1 632,10
15	1 505,20
14	1 375,70
13	1 257,30
12	1 162,90
11	1 081,60
10	979,40
9	899,30
8	814,70
7	756,00
6	718,60
5	644,00
4	567,30
3	502,70
2	451,00
1	401,00

Nível	Euros
Mensalidades mínimas de reforma	
Grupo I	615,40
Grupo II	534,90
Grupo III	471,80
Grupo IV	401,00

Lisboa, 26 de Junho de 2002.

Pelo grupo negociador, em representação de Banco Comercial dos Açores, Banco de Portugal, Banco Espírito Santo, Banco Espírito Santo de Investimento, Banco Internacional de Crédito, Banco Nacional de Crédito Imobiliário, BNP Paribas, Banco Português de Negócios, BANIF — Banco Internacional do Funchal, Barclays Bank, Caixa Económica Montepio Geral, Caja de Ahorros de Galicia, Sucursal, Caixa Vigo, Ourense e Pontevedra, FINIBANCO, Barclays — Prestação de Serviços, ACE, Barclays Fundos, S. A., BPN Créditos — Sociedade Financeira para Aquisições a Crédito, S. A., BPN Fundos — Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Mobiliário, S. A., BPN Imofundos — Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Imobiliário, S. A., BPN Leasing — Sociedade de Locação Financeira, S. A., BPN Valores, S. A., EUROGES — Aquisição de Créditos a Curto Prazo, S. A., IFADAP — Instituto de Financiamento e Apoio ao Desenvolvimento da Agricultura e Pescas, NEOFACTORS BPN — Sociedade de Cessão Financeira, S. A., SOSERFIN — Serviços Financeiros, S. A., ESAF — Espírito Santo Fundos de Investimento Mobiliário, S. A., ESAF — Espírito Santo Fundos de Investimento Imobiliário, S. A., ESAF — Espírito Santo Gestão de Patrimónios, S. A., e Espírito Santo — Empresa de Prestação de Serviços, ACE:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelos Banco Totta & Açores, Crédito Predial Português e Banco Santander Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pelos Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (Portugal), Caja de Ahorros de Salamanca y Soria e CREDIVALOR — Sociedade Parabancária de Valorização de Créditos, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pelos Banco Português de Investimento, BPI — SGPS, S. A., Banco BPI, S. A., BPI Dealer — Sociedade Financeira de Corretagem, S. A., BPI Factor — Sociedade Portuguesa de Factoring, S. A., BPI Fundos — Gestão de Fundos de Investimento Imobiliário, S. A. e BPI Leasing — Sociedade de Locação Financeira, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Banco do Brasil:

(Assinatura ilegível.)

Pela CREDIBOM — Sociedade Financeira para Aquisições a crédito, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela Espírito Santo Dealer — Sociedade Financeira de Corretagem, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pelo BANIF — Banco de Investimentos, S. A., que outorga o presente ACTV com as seguintes ressalvas:

Não aceita quaisquer restrições à liberdade no recrutamento de pessoal, para além das fixadas relativas a habilitações e idades mínimas de admissão, e às imposições em matéria de admissão de deficientes físicos; Apenas aceita o tempo de serviço prestado no própria banco ou em sociedades do grupo em outras instituições de crédito, desde que acordado no momento da admissão ou haja transferência das reservas matemáticas de outro fundo de pensões;

Accepta as cláusulas do crédito à habitação sujeitas aos critérios e regulamentos em vigor na instituição;

Não aceita a integração de trabalhadores que não sejam dos seus próprios quadros (cláusula 43.ª);

Não aceita as imposições relativas a promoções obrigatórias por mérito; Não aceita a alínea c) da cláusula 27.ª;

Poderá criar categorias de funções específicas ou de enquadramento próprias e adequar as carreiras profissionais de todos os seus trabalhadores, sem prejuízo do disposto no ACTV;

Não aceita as restrições à celebração de contratos a prazo, para além das previstas na lei geral (cláusula 47.ª, n.º 1);

O Banco adianta as importâncias necessárias à liquidação das despesas decorrentes das deslocações em serviço, competindo aos trabalhadores apresentar posteriormente os respectivos justificativos:

(Assinatura ilegível.)

Pelo BNP Paribas Lease Group:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Banco Rural Europa S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pelo IFT — Instituto de Financiamento e Apoio ao Turismo:

(Assinatura ilegível.)

Pela Ultra — SGPS, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela Caixa Económica Misericórdia de Angra do Heroísmo:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Rural Informática — Serviços de Informática, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Banco Africano de Investimentos, Sucursal em Lisboa:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 3 de Julho de 2002.

Depositado em 4 de Julho de 2002, a fl. 174 do livro n.º 9, com o n.º 184/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

Acordo de adesão entre a ACIRO — Assoc. Comercial e Industrial da Região Oeste e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços ao CCT entre aquela associação patronal e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros.

A ACIRO — Associação Comercial e Industrial da Região Oeste e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços acordam na adesão ao CCT celebrado entre a já referida associação patronal e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 1997, bem como às alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 21, de 8 de Junho de 1999, 26, de 15 de Julho de 2000, e 28, de 29 de Julho de 2001.

Lisboa, 24 de Abril de 2002.

Pela ACIRO — Associação Comercial e Industrial da Região Oeste:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação do

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

Lisboa, 14 de Maio de 2002. — Pelo Secretariado:
(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 12 de Junho de 2002.

Depositado em 4 de Julho de 2002, a fl. 174 do livro n.º 9, com o registo n.º 186/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a AIMMAP — Assoc. dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal e a FEQUIMETAL — Feder. Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e outros — Constituição da comissão paritária.

De harmonia com o disposto no n.º 1 da cláusula 104.^a do CCT entre a AIMMAP — Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal e a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 11, de 22 de Março de 2002, foi constituída uma comissão paritária com a seguinte composição:

Em representação das associações sindicais:

Vogais efectivos:

Adriano Beijinho Matoso.
Adelino Silva Nunes Pereira.
José Alberto Sousa Ribeiro.

Vogais substitutos:

Francisco Alves da Silva Ramos.
Eduardo Jaime Santos Florindo.
David Soares Teixeira.

Em representação da associação patronal:

Vogais efectivos:

Rafael da Silva Campos Pereira.
Susana Maria Ferreira Braga Lino Antunes Viana.
Fernanda Susana da Palma Costa Pereira.

Vogais substitutos:

Mafalda Correia de Sampaio Fortes da Gama Gramaxo.
António Amaro Correia.
António José Ferreira Teixeira.

Porto, 11 de Junho de 2002.

Pela AIMMAP — Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

(Assinatura ilegível.)

AE entre a Radiodifusão Portuguesa, S. A., e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio — Alteração salarial e outras — Rectificação.

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 18, de 15 de Maio de 2002, o CCT mencionado em título, a seguir se procede à necessária rectificação:

Assim, a p. 1135, no n.º 3 — Síntese de categorias e níveis, alínea *a*), onde se lê «supervisor do grau 3 no nível 1» deve ler-se «supervisor do grau 3 no nível 10».

Na p. 1136, no n.º 9.1, onde se lê «10.º ano ao 12.º ano ou equivalente — 66,70;», deve ler-se «10.º ano ao 12.º ano ou equivalente — € 66,70;».

AE entre a Radiodifusão Portuguesa, S. A., e o Sind. Independente dos Trabalhadores da Ind. e Comunicações e outros — Alteração salarial e outras — Rectificação.

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 18, de 15 de Maio de 2002, o CCT mencionado em título, a seguir se procede à necessária rectificação:

Assim, a p. 1132, anexo 1, tabela salarial de 2002, no nível 12, onde se lê «Escala 2 — € 1812,50» deve ler-se «Escala 2 — € 1948,50».

AE entre a Radiodifusão Portuguesa, S. A., e o STT — Sind. dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual e outros — Alteração salarial e outras — Rectificação.

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 16, de 29 de Abril de 2002, o CCT mencionado em título, a seguir se procede à necessária rectificação:

Assim, a p. 993, no n.º 3 — Síntese de categorias e níveis, alínea *a*), onde se lê «técnico administrativo do grau 2, no nível 1» deve ler-se «técnico administrativo do grau 2, no nível 7».

A p. 994, no n.º 3 — Síntese de categorias e níveis, alínea *b*), onde se lê «técnico de electrónica do grau 1, do nível 1» deve ler-se «técnico de electrónica do grau 1, do nível 7».

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

Sind. Democrático da Energia, Química e Ind. Diversas — SINDEQ — Alteração

Alteração, deliberada em congresso de 23 e 24 de Fevereiro de 2002, aos estatutos, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.^a série, n.º 7, de 15 de Abril de 1998.

CAPÍTULO I

Designação, âmbito geográfico e símbolos

Artigo 1.º

Designação, delimitação, âmbito e sede

1 — O Sindicato Democrático da Energia, Química 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 e diversas, bem como de actividades complementares.

2 — O SINDEQ, em estrutura e organização, desempenha a sua acção sindical como se de uma federação de sectores de actividade e de base geográfica se tratasse.

3 — O SINDEQ abrange todo o território nacional e tem a sua sede em Lisboa.

Artigo 2.º

Símbolo gráfico

O símbolo do SINDEQ é constituído por um balão de Erlenmayer 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 Democrático da Energia, Química 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.

Artigo 7.º

Relações com outros movimentos ou organizações

1 — O SINDEQ lutará ao lado de todas as organizações sindicais 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 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 FETICEQ — Federação dos Sindicatos da Indústria, da ICEM — Federação Internacional de Sindicatos de Trabalhadores da Química, Energia, Minas e Indústrias Diversas e da EMCEF — Federação Europeia dos Sindicatos de Trabalhadores das Minas, da Química e da Energia.

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 e higiene 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 à direcção nacional, em modelo próprio fornecido para o efeito, através do secretariado do núcleo, secção de empresa ou secção regional.

2 — Se não existir qualquer forma de representação do SINDEQ no âmbito do distrito ou Região Autónoma em que o trabalhador exercer a sua actividade ou residir, poderá este fazer o seu pedido de inscrição directamente à direcção nacional.

3 — O pedido de inscrição deve ser acompanhado pelo número de fotografias tipo passe definido pela direcção nacional e pela quantia em dinheiro aprovada pelo conselho nacional de delegados, conforme a alínea *n*) do artigo 47.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 — A direcção 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, a direcção nacional informará o trabalhador dos motivos, podendo este recorrer de tal decisão para o conselho nacional de delegados.

Artigo 14.º

Direitos dos associados

São direitos dos associados:

- 1) Eleger e ser eleitos 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 nacional de delegados;
- 5) Beneficiar da protecção sindical e nomeadamente dos fundos de solidariedade nos termos estabelecidos pelo conselho nacional de delegados;
- 6) Ser informados regularmente de toda a actividade do SINDEQ;
- 7) Recorrer para o conselho nacional de delegados 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 nacional de delegados 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 informados 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 do Sindicato;
- 7) Comunicar pontualmente ao Sindicato todas as alterações ocorridas na sua situação pessoal ou socioprofissional;
- 8) Dinamizar a acção sindical;
- 9) Possuir cartão.

Artigo 16.º

Perda da qualidade de associado

Perdem a qualidade de associados os trabalhadores que:

- 1) Comuniquem à direcção 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 a direcção nacional;
 - b) Por qualquer outro motivo devidamente justificado e aceite pela direcção nacional;
- 3) Sejam notificados do cancelamento da sua inscrição;
- 4) Tenham sido punidos com a 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 nacional de delegados, sob proposta da direcção nacional, ouvido o secretariado do núcleo ou secção de empresa, secretariado regional e conselho de disciplina.

CAPÍTULO IV

Da estrutura do SINDEQ

SECÇÃO I

Artigo 18.º

Organização

O SINDEQ organiza-se em núcleos, secções de empresa e secções regionais.

SECÇÃO II

Artigo 19.º

Dos núcleos e secções de empresa

1 — Os núcleos de empresa são as organizações de base do SINDEQ integradas por um máximo de 49 membros que exerçam a sua actividade na mesma empresa ou estabelecimento.

2 — As secções de empresa são as organizações de base do SINDEQ integradas por um mínimo de 50 membros que exerçam a sua actividade na mesma empresa ou estabelecimento.

3 — A coordenação dos núcleos e secções de empresa é da responsabilidade do respectivo secretariado regional.

Artigo 20.º

Competência dos núcleos e secções de empresa

1 — Os núcleos e secções de empresa contribuem para a elaboração da política sindical segundo os presentes estatutos e aplicam-se na sua zona de actuação, de acordo com os princípios e decisões dos órgãos nacionais e regionais do SINDEQ.

2 — Nas empresas onde existam núcleos e ou secções, as competências atribuídas aos seus órgãos acumulam com as de delegados sindicais.

Artigo 21.º

Dos órgãos dos núcleos e secções de empresa

São órgãos dos núcleos e secções de empresa:

- a) A assembleia geral;
- b) O secretariado do núcleo ou secção de empresa.

Artigo 22.º

Da assembleia geral

A assembleia geral, formada por todos os membros do SINDEQ inscritos no núcleo ou secção de empresa, é o órgão deliberativo máximo, competindo-lhe, em geral, tomar decisões nos termos do artigo 20.º e, em especial:

- a) Eleger a mesa da assembleia geral, formada por um presidente e dois secretários, quando as circunstâncias e o número de membros o justificarem;
- b) Eleger o secretariado do núcleo ou secção de empresa;

- c) Eleger os delegados à assembleia regional e ao congresso nacional.

Artigo 23.º

Das reuniões da assembleia geral

A assembleia geral reúne-se, ordinariamente, uma vez por ano e, extraordinariamente, a convocação do secretariado do núcleo ou secção de empresa ou de, pelo menos, um terço dos sócios do SINDEQ inscritos, mediante aviso contendo a ordem de trabalho, que deverá ser enviada a todos até oito dias antes da data fixada.

Artigo 24.º

Do secretariado

1 — Ao secretariado do núcleo ou secção de empresa, composto por um coordenador e por um mínimo de vogais correspondente à proporção a determinar pelo conselho nacional de delegados, compete:

- a) Aplicar as decisões da assembleia geral no intervalo das suas reuniões;
- b) Convocar extraordinariamente a assembleia geral, nos termos do artigo 23.º;
- c) Organizar internamente o núcleo ou secção de empresa e representa-lo junto do SINDEQ e este junto da empresa.

2 — Os coordenadores de núcleo ou secção de empresa e respectivos vogais exercem as funções de delegados sindicais nos termos do n.º 2 do artigo 20.º

3 — O coordenador do núcleo ou secção de empresa será o primeiro candidato da lista mais votada para o secretariado, sendo substituído, nas suas faltas e impedimentos, por quem ele designar, salvo no caso de impedimento definitivo, renúncia ou perda de mandato, caso em que será substituído pelo candidato imediatamente a seguir na ordem da respectiva lista.

Artigo 25.º

Deveres dos secretariados de núcleo ou secção de empresa

São deveres dos secretariados de núcleo ou secção de empresa:

- 1) Estabelecer contactos e ligações entre os sócios na empresa e secção regional;
- 2) Distribuir toda a informação do Sindicato aos sócios na sua empresa;
- 3) Vigiar a aplicação das disposições legais por parte das entidades patronais;
- 4) Colaborar com o secretariado regional em todas as acções necessárias para as actividades do Sindicato;
- 5) Estimular a participação activa dos restantes sócios na vida do Sindicato;
- 6) Divulgar a acção do Sindicato;
- 7) Angariar o maior número de sócios para o Sindicato;
- 8) Contribuir para a formação profissional e para a promoção social e cultural dos outros sócios do Sindicato e restantes trabalhadores;
- 9) Frequentar curso de formação sindical;

- 10) Assegurar a sua substituição por vogais nos períodos de ausência ou impedimento.

SECÇÃO III

Artigo 26.º

Das secções regionais

1 — Em cada distrito do continente e em cada uma das Regiões Autónomas, os núcleos e secções de empresa articulam as suas actividades no âmbito de uma secção regional.

2 — A direcção nacional poderá definir para as secções regionais limites não coincidentes com os referidos no n.º 1.

3 — A criação de novas secções regionais é da competência do conselho nacional de delegados, sob proposta da direcção nacional.

4 — Sempre que se justifique, os secretariados regionais podem propor à direcção 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 27.º

Dos órgãos da secção regional

São órgãos da secção regional:

- a) A assembleia regional de delegados;
- b) O secretariado regional.

Artigo 28.º

Da assembleia regional de delegados

1 — A assembleia regional de delegados é constituída por delegados eleitos nas assembleias gerais dos núcleos e secções de empresa nos termos do artigo 22.º, alínea c), dos presentes estatutos, proporcionalmente ao número de inscritos, de acordo com o regulamento eleitoral a aprovar pela direcção 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 da direcção nacional e do conselho de disciplina, do conselho fiscalizador de contas, o presidente do Sindicato, da mesa do congresso e o secretário-geral, quando inscrito nessa assembleia regional e nela exerçam a sua actividade profissional e sindical, bem como os membros referidos no artigo 21.º, alínea b).

Artigo 29.º

Das reuniões da 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 pela direcção nacional, pelo secretariado regional ou por 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 30.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 questões que afectam o Sindicato a nível regional;
- 5) Eleger o secretariado regional e os delegados ao conselho nacional de delegados, nos termos do artigo 46.º;
- 6) Discutir o plano de actividades do secretariado regional;
- 7) Aprovar as contas do exercício do ano anterior.

Artigo 31.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 — No caso dos secretariados regionais, cujos membros pertençam ao secretariado executivo da direcção nacional, o número máximo definido no número anterior poderá ser alargado até 11 membros por decisão da direcção nacional.

3 — O secretariado regional é eleito por voto directo e secreto dos delegados referidos no artigo 28.º, em listas completas, considerando-se coordenador do secretariado regional o primeiro candidato da lista mais votada, sendo vencedora aquela que obtiver maioria absoluta de votos.

4 — 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.

5 — Os restantes membros do secretariado regional terão a categoria de vogais.

6 — Caso o secretariado regional não cumpra os seus deveres e tarefas, nomeadamente os consignados na declaração de princípios, estatutos e programas de acção, será destituído pelo conselho nacional de delegados, mediante parecer favorável do conselho de disciplina e proposta do presidente do Sindicato.

7 — Em caso de destituição do secretariado regional, a direcção nacional nomeará um comissão de gestão para a secção regional e convocará novas eleições no prazo máximo de 90 dias.

Artigo 32.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 núcleos, as secções de empresa e os delegados sindicais e assegurar a sua actividade;
- 5) Convocar, fiscalizar e apoiar a eleição dos secretariados dos núcleos e secções de empresa e dos delegados sindicais;
- 6) Apoiar e formar os membros do Sindicato para desenvolvimento da acção organizativa dos trabalhadores da empresa;
- 7) Criar grupos de trabalho e estudo relacionados com os interesses dos trabalhadores a nível da região;
- 8) Promover, a 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 à direcção nacional o total ou parte dessas quotas, conforme regulamento financeiro aprovado no conselho nacional de delegados;
- 12) Apresentar à assembleia regional de delegados um plano de trabalho para o ano subsequente;
- 13) Enviar à direcção nacional, para ratificação, o plano de trabalho aprovado na assembleia regional de delegados;
- 14) Dirigir os serviços administrativos, incluindo os respectivos funcionários da secção regional;
- 15) Propor à direcção nacional a admissão de novos empregados e a suspensão ou demissão dos que se encontrem ao seu serviço;
- 16) Integrar e ter assento de pleno direito na direcção nacional do Sindicato;
- 17) Propor à direcção nacional a criação de novas delegações locais e sua dependência e nomear as respectivas comissões de gestão.

SECÇÃO IV

Artigo 33.º

Da duração dos mandatos

O mandato dos órgãos eleitos nos núcleos, secções de empresa e secções regionais têm a duração de quatro anos, excepto se a legislação em vigor indicar duração em contrário.

CAPÍTULO V

SECÇÃO I

Artigo 34.º

Enumeração dos órgãos

1 — São órgãos do Sindicato:

- a) O congresso;
- b) O conselho nacional de delegados;
- c) A mesa do congresso;
- d) O presidente do sindicato;
- e) O secretário-geral;
- f) Os secretariados regionais;
- g) O conselho de disciplina;
- h) O conselho fiscalizador de contas;
- i) As divisões sectoriais;
- j) 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 35.º

Composição do congresso

1 — O congresso é o órgão máximo do Sindicato.

2 — O congresso é constituído:

- a) Pelos delegados eleitos por sufrágio universal, directo e secreto, em representação dos associados;
- b) Pelo presidente do Sindicato e a mesa do congresso;
- c) Pelo secretário-geral;
- d) Pela direcção nacional;
- e) Pelo conselho de disciplina;
- f) Pelo conselho fiscalizador de contas.

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 37.º

Artigo 36.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 e mesa do congresso, do secretário-geral, do conselho de disciplina e do conselho fiscalizador de contas;
- c) Destituição dos 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 nacional de delegados;
- i) Extinção ou dissolução do Sindicato e liquidação dos seus bens patrimoniais;
- j) Ratificação da lista dos membros da direcção nacional referidos na alínea c) do artigo 56.º e eleitos nos termos do artigo 31.º atento o disposto no n.º 2 do artigo 1.º

2 — As deliberações do congresso são imperativas para todos os órgãos e para todos os membros filiados no SINDEQ.

Artigo 37.º

Modo de eleição dos delegados

1 — Os delegados ao congresso a que se refere a alínea a) do n.º 2 do artigo 35.º são eleitos de entre as listas nominativas concorrentes por sufrágio universal, directo e secreto, segundo o princípio de representação proporcional pelo método de Hondt.

2 — Os delegados referidos no número anterior são eleitos em assembleias gerais dos núcleos e secções de empresa, nos termos do artigo 22.º, alínea c).

3 — Os delegados referidos neste artigo são eleitos de acordo com o regulamento eleitoral aprovado pelo conselho nacional de delegados.

Artigo 38.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 nacional de delegados.

2 — O congresso reunirá extraordinariamente quando convocado pelo secretário-geral, ouvida a direcção nacional, pelo conselho nacional de delegados 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 39.º

Funcionamento do congresso

1 — No início da primeira sessão, o congresso elegerá de entre os delegados presentes, e pela forma prevista no artigo 41.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 de trabalhos.

3 — Os mandatos dos delegados mantêm-se de direito até ao congresso ordinário seguinte àquele para que foram eleitos.

Artigo 40.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 102.º e no artigo 103.º

Artigo 41.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 da direcção nacional ou de um mínimo de 50 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 42.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 respeitantes às intervenções e deliberações produzidas;
- d) Organizar e nomear as comissões que entender necessárias ao bom funcionamento dos trabalhos.

Artigo 43.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 de 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 44.º

Competências 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 o 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 45.º

Regimento do congresso

O congresso aprovará, sob proposta da direcção 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 nacional de delegados

Artigo 46.º

Composição do conselho nacional de delegados

1 — O conselho nacional de delegados é o órgão detentor da soberania sindical entre congressos.

2 — O conselho nacional de delegados é constituído por 40 membros proporcionalmente ao número de filiados em cada secção regional eleitos nas assembleias regionais de delegados, por voto secreto e segundo o

princípio da representação proporcional, pelo método de Hondt, de entre listas completas apresentadas, 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 47.º

Competência do conselho nacional de delegados

1 — Compete ao conselho nacional de delegados:

- 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 a associação 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 da direcção 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 da direcção 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 à realização de novas eleições;
- j) Emitir parecer sobre a criação ou adesão a organizações de carácter judicial, cultural ou cooperativo de quaisquer outros interesses 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 x) do artigo 57.º;
- o) Eleger os delegados ao congresso da UGT, sob proposta da direcção 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 nacional de delegados, desde que para tal o conselho nacional de delegados o delibere.

Artigo 48.º

Presidente do conselho nacional de delegados

O presidente do Sindicato é, por inerência, o presidente do conselho nacional de delegados.

Artigo 49.º

Reunião do conselho nacional de delegados

1 — O conselho nacional de delegados reúne uma vez por semestre, a convocação do seu presidente.

2 — O conselho nacional de delegados reunirá extraordinariamente quando convocado pelo secretário-geral, pela direcção nacional ou por um terço dos seus membros ou por 10 % dos seus associados.

3 — A convocação do conselho nacional de delegados é feita nominalmente e por escrito, com marcação da ordem de trabalho, dia, hora e local do seu funcionamento.

4 — O conselho nacional de delegados 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 motivos de justificada urgência, poderá o conselho nacional de delegados ser convocado telegraficamente, com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

Artigo 50.º

Funcionamento do conselho nacional de delegados

A mesa do congresso é simultaneamente a do conselho nacional de delegados.

Artigo 51.º

Quórum

O conselho nacional de delegados só poderá deliberar validamente desde que estejam presentes, pelo menos, metade e mais um dos seus membros.

SECÇÃO IV

Do presidente do Sindicato

Artigo 52.º

Presidente do Sindicato

O presidente do Sindicato é o presidente da mesa do congresso e do conselho nacional de delegados.

Artigo 53.º

Competência do presidente do Sindicato

Compete, em especial, ao presidente do Sindicato:

- a) Convocar e presidir às reuniões do conselho nacional de delegados, 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 a voto nas reuniões da direcção 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 regulamento eleitoral;
- f) Convidar os membros dos órgãos que considere de presença necessária ao bom funcionamento;
- g) Suspender os secretariados regionais, conforme o n.º 6 do artigo 31.º

Artigo 54.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 pela direcção nacional.

3 — Em caso de renúncia do secretário-geral, este será substituído até ao final do mandato por um dos membros do secretário executivo em exercício a eleger pelo conselho nacional de delegados.

Artigo 55.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. O secretário-geral é membro nato de todos os órgãos do Sindicato, com excepção dos referidos no artigo 34.º, n.º 1, alíneas h) e i), tomando parte de pleno direito nas suas reuniões.

2 — Compete, em especial, ao secretário-geral:

- a) Presidir às reuniões da direcção 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 a deliberação do congresso e do conselho nacional de delegados;
- 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 o congresso quando este reúna extraordinariamente, nos termos do n.º 2 do artigo 38.º

SECÇÃO VI

Da direcção nacional

Artigo 56.º

Composição da direcção nacional do Sindicato

A direcção nacional é composta pelos seguintes membros:

- a) Secretário-geral;
- b) Presidente do Sindicato;
- c) Secretariados regionais.

Artigo 57.º

Competência e atribuições da direcção nacional do Sindicato

Compete à direcção 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 nacional de delegados;
- 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, núcleos e secções de empresa;
- f) Regulamentar e propor à aprovação do conselho nacional de delegados os estatutos;
- g) Coordenar a execução local da política sindical em relação à actividade dos delegados sindicais, núcleos e secções de empresa;
- 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 nacional de delegados, 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 nacional de delegados;
- 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 nacional de delegados;
- t) Propor ao conselho nacional de delegados a instituição e regulamentação das respectivas 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 nacional de delegados a lista dos delegados ao congresso da UGT — União Geral de Trabalhadores e a criação de comissões profissionais e divisões sectoriais;
- w) Propor ao conselho nacional de delegados a verba de inscrição de novos sócios;
- x) Convocar o conselho nacional de delegados conforme o n.º 2 do artigo 49.º;
- y) Propor ao conselho nacional de delegados os representantes do Sindicato para os órgãos estatutários das organizações sindicais associadas.

Artigo 58.º

Reuniões da direcção nacional

1 — A direcção nacional reunirá sempre que necessário e obrigatoriamente uma vez por trimestre.

2 — As deliberações da direcção nacional são tomadas por maioria simples dos membros presentes, tendo o membro que estiver a presidir à reunião voto de qualidade.

3 — Às reuniões da direcção nacional devem estar presentes o coordenador e os responsáveis funcionais de cada secretariado regional.

4 — A direcção nacional só poderá reunir e deliberar validamente estando presentes metade e mais um dos seus membros.

Artigo 59.º

Actas

A direcção nacional organizará um livro de actas, devendo ser lavrada acta de cada reunião.

Artigo 60.º

Secretariado executivo

1 — O secretariado executivo é constituído pelo secretário-geral e secretários-coordenadores regionais.

2 — Nos seus impedimentos os secretários-coordenadores regionais são substituídos pelos vice-secretários-coordenadores regionais.

3 — O secretário-geral designará o membro do executivo que o substitui nas suas ausências e imprevistos.

4 — Compete aos membros do secretariado executivo, por delegação do secretário-geral, coordenar as áreas por ele definidas.

5 — O secretariado executivo exercerá as competências da direcção nacional que por esta lhe foram delegadas em regulamento próprio.

6 — Das deliberações do secretariado executivo será a direcção nacional sempre informada.

Artigo 61.º

Reuniões do secretariado executivo

1 — O secretariado executivo reunirá sempre que necessário e obrigatoriamente uma vez por quinzena.

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 62.º

Quórum

O secretariado executivo só poderá reunir e deliberar validamente estando presentes metade e mais um dos seus membros.

Artigo 63.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 64.º

Constituição de mandatários

1 — O secretariado poderá constituir mandatários para a prática de determinados actos, ouvido o conselho nacional de delegados e informada a direcção nacional, devendo fixar com precisão o âmbito dos poderes.

2 — Não carece de audição do conselho nacional de delegados a constituição de mandatários para procurar em juízo, em representação dos direitos individuais ou colectivos dos associados.

SECÇÃO VII

Do conselho de disciplina

Artigo 65.º

O conselho de disciplina é o órgão de jurisdição disciplinar e de conflitos do Sindicato e é composto por três membros.

Artigo 66.º

Competência do conselho de disciplina

Compete ao conselho de disciplina:

- a) Instaurar todos os processos disciplinares;
- b) Inquirir a pedido do conselho nacional de delegados;

- c) Aplicar as penas disciplinares previstas nas alíneas a) e b) do artigo 93.º;
- d) Propor ao conselho nacional de delegados 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 67.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 68.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, para cumprimento do artigo 69.º e, extraordinariamente, sempre que solicitado por qualquer órgão estatutário para alguma questão da sua competência.

Artigo 69.º

Relatório

O conselho de disciplina elaborará anualmente um relatório da sua actividade, apresentando-o à reunião do conselho nacional de delegados, que aprovará o relatório e contas da direcção nacional.

SECÇÃO VIII

Do conselho fiscalizador de contas

Artigo 70.º

Composição do conselho fiscalizador de contas

O conselho fiscalizador de contas é o órgão que fiscaliza as contas do Sindicato e é composto por três membros.

Artigo 71.º

Competência 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 nacional de delegados;
- c) Elaborar semestralmente um parecer sobre a contabilidade do Sindicato até 15 dias antes da reunião do conselho nacional de delegados;
- d) Dar parecer sobre o relatório de contas anual apresentado pelo Sindicato até 15 dias antes da

- reunião do conselho nacional de delegados que o apreciar;
- e) Pedir e examinar, sempre que o entender necessário, toda a documentação relacionada com o exercício da sua actividade.

Artigo 72.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 73.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, para o desempenho das atribuições previstas no artigo 71.º e, extraordinariamente, a pedido do conselho nacional de delegados ou do presidente do Sindicato, ouvida a direcção nacional.

Artigo 74.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 IX

Das comissões profissionais e divisões sectoriais

Artigo 75.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 socioprofissional e geográfico dos associados.

2 — Compete à direcção nacional definir o número de comissões profissionais e divisões sectoriais e a sua composição.

Artigo 76.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 pela direcção nacional.

Artigo 77.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 78.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 reunirão sempre que necessário ou quando convocadas pela direcção nacional, devendo a convocação ser feita por escrito e nominalmente.

SECÇÃO X

Disposições comuns

Artigo 79.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 80.º

Incompatibilidade

São incompatíveis os cargos de membros da direcção nacional com os de membros do conselho de disciplina e do conselho fiscalizador de contas.

Artigo 81.º

Reeleição

Qualquer trabalhador associado pode ser reeleito para o mesmo cargo em mandatos sucessivos.

Artigo 82.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 83.º

Duração do mandato

A duração de qualquer mandato será de quatro anos, excepto se a legislação em vigor indicar duração em contrário.

Artigo 84.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 85.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 princípio de representatividade proporcional pelo método de Hondt, atento o disposto no n.º 2 do artigo 20.º e no n.º 2 do artigo 24.º

Artigo 86.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 87.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 88.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 elegeram, mediante nova eleição.

CAPÍTULO VII

Do regime patrimonial

Artigo 89.º

Princípios gerais

1 — O Sindicato possuirá contabilidade própria, devendo, para isso, a direcção nacional criar os livros adequados justificativos das receitas e despesas e o inventário dos seus bens patrimoniais.

2 — Qualquer trabalhador associado tem o direito de requerer à direcção nacional os esclarecimentos respeitantes à contabilidade.

3 — O orçamento anual e o relatório de contas do exercício findo, logo que aprovados pelo conselho nacional de delegados, deverão ser divulgados em local próprio do Sindicato.

4 — Sem prejuízo dos actos normais da fiscalização atribuídos ao conselho fiscalizador de contas, o conselho nacional de delegados poderá requerer uma peritagem às contas a entidade estranha ao Sindicato.

Artigo 90.º

Receitas

1 — Constituem as receitas do Sindicato as provenientes das quotizações, das iniciativas organizadas pela direcção nacional para o efeito, legados ou doações.

2 — Serão, no entanto, recusados quaisquer contribuições, subsídios ou apoios financeiros feitos voluntariamente por entidade alheia ao Sindicato, sempre que deles resulte o desígnio de subordiná-lo ou por forma a interferir no seu funcionamento.

Artigo 91.º

Quotizações

A quotização de cada associado será de 1% da sua remuneração líquida mensal e deverá ser enviada ao Sindicato até ao dia 20 de cada mês, podendo o congresso ou o conselho nacional de delegados estabelecer uma quota máxima sempre que as circunstâncias o exijam.

Artigo 92.º

Aplicação 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 alguns 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 93.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 94.º

Repreensão

Incorrem na pena de repreensão os associados que de forma injustificada não cumpram alguns dos deveres estabelecidos no artigo 15.º

Artigo 95.º

Suspensão

Incorrem na pena de suspensão os associados que reincidam na infracção prevista no artigo anterior.

Artigo 96.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 97.º

Competência para aplicação das penas

1 — A competência para aplicação das penas estabelecidas nas alíneas a) e b) do artigo 92.º pertence ao conselho de disciplina.

2 — A competência para aplicação de penas de expulsão pertence ao conselho nacional de delegados, sob proposta do conselho de disciplina.

Artigo 98.º

Garantia de processo

Nenhuma sanção será aplicada sem que seja instaurado o correspondente processo pelo conselho de disciplina.

Artigo 99.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 ou 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 100.º

Recurso

1 — Ao associado é reconhecido o direito de recorrer para o conselho nacional de delegados das sanções aplicadas pelo conselho de disciplina.

2 — As sanções aplicadas pelo conselho nacional de delegados são irrecorríveis.

Artigo 101.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 102.º

Alteração 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 103.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 ser distribuídos pelos associados.

Artigo 104.º

Início da função

Os membros da direcção nacional e os membros dos órgãos eleitos em congresso considerar-se-ão investidos nas respectivas funções logo após a proclamação dos resultados eleitorais respectivos.

ANEXO

Área e âmbito

O Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas representa os trabalhadores seus associados que desempenhem actividades em empresas dos ramos que se seguem (a 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) Alvaiades, 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, revestimentos químicos de telas e látex;
- e) Dinamites e outros explosivos, pólvora, rastilhos, fulminantes e fabricação de fósforos;
- f) Fábrica de celulose e pasta de papel;
- g) Indústrias electro-químicas e indústrias de metalização superficial;
- f) 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 insecticida, 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 madeira, tratamentos químicos especiais com impermeabilização, tinturaria, hidrófobos e antioxidantes;
- n) Fitas adesivas e isoladoras e oleados;
- o) Cerâmica, barro branco e vermelho, estatúárias, caulino, cal hidráulica, cal aérea, vidro 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) Lactínios;

12) Transformação e recuperação de matérias plásticas;

13) Comercialização dos produtos mencionados;

14) Outras.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 1 de Julho de 2002, ao abrigo do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 84, a fl. 25 do livro n.º 2.

Feder. dos Sind. Independentes da Banca — FSIB Alteração

Alteração, deliberada em conselho geral realizado em 31 de Janeiro de 2002, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 17 de Abril de 2001.

CAPÍTULO I

Denominação, duração, sede e âmbito

Artigo 1.º

Denominação e duração

A Federação dos Sindicatos Independentes da Banca, adiante designada por FSIB, é uma federação sindical que se rege pelos presentes estatutos, pelos regulamentos internos aprovados pelos órgãos estatutariamente competentes e supletivamente pela legislação aplicável em vigor, constituindo-se por tempo indeterminado.

Artigo 2.º

Sede

1 — A FSIB tem a sua sede em Lisboa, na Avenida de Miguel Bombarda, 56, 2.º, esquerdo, e abrange todo o território do continente e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira.

2 — A FSIB terá, sempre que se justifique, delegações regionais em todos os distritos do continente e das Regiões Autónomas, que se regerão pelos presentes estatutos e pelos regulamentos próprios, aprovados pelos órgãos estatutariamente competentes.

Artigo 3.º

Âmbito

1 — A FSIB representa as associações sindicais independentes que desenvolvam a sua actividade sindical no sector bancário.

2 — A FSIB exerce a sua acção em todo o território nacional.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais, fins e objectivos e competências

Artigo 4.º

Princípios fundamentais

1 — A FSIB é uma federação sindical, autónoma, independente do Estado, do patronato e de associações de qualquer natureza, designadamente de carácter político e confessional, e orienta a sua acção pelos princípios do sindicalismo democrático, livre e independente, no respeito pelas orientações da Organização Internacional do Trabalho.

2 — A FISB defende a solidariedade entre todas as organizações sindicais nela filiadas, no respeito pelas características próprias de cada um dos seus associados.

3 — A FSIB defende a supressão de todas as injustiças sociais e económicas, através da criação de condições para a construção de uma sociedade democrática, no quadro de um Estado de direito.

4 — A FSIB baseia o seu funcionamento em eleições periódicas, por escrutínio directo e secreto, dos seus órgãos estatutariamente definidos, e na participação plena e activa dos seus filiados.

Artigo 5.º

Fins e objectivos

1 — Constituem fins e objectivos do FSIB:

- a) Representar, defender e promover os direitos e os interesses comuns dos seus filiados;
- b) Promover e defender os interesses específicos de qualquer sindicato nela filiada, desde que solicitada para tal;
- c) Defender a estabilidade de emprego;
- d) Lutar pela dignificação do trabalhador, enquanto ser humano;

- e) Lutar pela dignificação das funções exercidas pelos trabalhadores;
- f) Participar na elaboração da legislação de trabalho, tendo em vista assegurar que a mesma alcance as melhores condições de trabalho para os sócios dos sindicatos nela filiados;
- g) Lutar pela dignificação e melhoria das condições de trabalho, higiene e segurança de todos os trabalhadores, nomeadamente do sector bancário, participando activamente na sua regulamentação e na fiscalização;
- h) Desenvolver a solidariedade entre os trabalhadores e as respectivas organizações representativas;
- i) Promover a reflexão e análise crítica relativa ao desenvolvimento da profissão dos trabalhadores do sector bancário;
- j) Promover o estabelecimento de cooperação entre os seus filiados, nos campos sindical, da saúde e da segurança social;
- k) Exercer as demais atribuições que resultem dos presentes estatutos ou de outros preceitos legais aplicáveis.

2 — A presente federação sindical terá ainda como objectivos:

- a) Desenvolver relações, associar-se, filiar-se ou participar em outras organizações sindicais, nacionais ou internacionais, com vista ao fortalecimento do sindicalismo democrático, livre e independente;
- b) Contribuir para o estreitamento das ligações com associações sindicais ou de outra natureza, a nível nacional ou internacional, quando estas defendam o sindicalismo democrático, livre e independente.

3 — A FSIB poderá ainda estabelecer relações e participar em actividades desenvolvidas por organismos de natureza profissional, que associem membros das profissões representadas pelas organizações sindicais filiadas, bem como por organismos de natureza cultural, científica, técnica, ou outros, cujos objectivos concorram para a formação, valorização e defesa dos trabalhadores em geral.

Artigo 6.º

Competências

1 — Para a prossecução dos seus fins compete à FSIB, entre outras funções:

- a) Denunciar, negociar e celebrar convenções colectivas de trabalho e outros acordos de interesse para os sindicatos nela filiados e respectivos associados;
- b) Representar os trabalhadores do sector bancário que se encontrem filiados nos sindicatos nela associados;
- c) Representar legalmente em juízo os sindicatos filiados, quando para tal for mandatada;
- d) Declarar a greve no âmbito e nos termos aprovados pela assembleia geral e solidarizar-se com as acções promovidas pelas organizações sindicais nela filiadas;
- e) Dar parecer sobre os assuntos relacionados com os seus fins, por sua iniciativa ou a pedido de

entidades oficiais, organizações nacionais ou internacionais;

- f) Participar na elaboração da legislação de trabalho;
- g) Participar na elaboração da legislação respeitante às condições de higiene, segurança e saúde nos locais de trabalho;
- h) Fiscalizar e exigir a aplicação das leis do trabalho e dos instrumentos de regulamentação colectiva estabelecidos;
- i) Promover estudos relativos a matérias no âmbito dos seus objectivos, que sejam relevantes para o sector bancário e para os sindicatos nela filiados e respectivos associados;
- j) Cooperar e participar com organizações nacionais e internacionais no âmbito dos seus fins;
- k) Gerir e administrar, por si ou em colaboração com outras entidades, instituições de segurança social ou empresas enquadradas na sua actividade, e que tenham relação com os seus objectivos sociais e os objectivos dos sindicatos nela filiados, na defesa e promoção dos interesses dos respectivos associados;
- l) Prestar serviços de ordem económica, social, cultural ou recreativa aos associados das organizações sindicais nela filiadas e fomentar o desenvolvimento e organização das obras sociais;
- m) Promover ou apoiar cooperativas de produção, distribuição, consumo, construção e habitação para benefício dos trabalhadores das organizações sindicais nela filiadas;
- n) Cobrar as quotizações das organizações sindicais nela filiadas e demais receitas, promovendo a sua boa gestão.

2 — Para a realização dos seus fins e objectivos, são ainda competências da FSIB:

- a) Adquirir, construir, arrendar ou por outra forma legal utilizar edifícios, dependências, móveis ou serviços necessários à sua actividade;
- b) Promover ou participar em congressos, seminários, colóquios ou outras actividades de natureza similar;
- c) Candidatar-se a acções de formação profissional co-financiadas pelo Estado Português e pela Comunidade Europeia;
- d) Contrair, em nome próprio, empréstimos e outras formas de financiamento;
- e) Constituir e administrar fundos nos termos permitidos por lei.

CAPÍTULO III

Filiados, direitos, deveres e quotizações

Artigo 7.º

Filiados

1 — Podem ser sócios da FSIB os sindicatos que exerçam a sua actividade sindical no sector bancário e que, simultaneamente, comunguem dos princípios fundamentais e objectivos enunciados e definidos nos presentes estatutos.

2 — O pedido de filiação será apresentado à direcção, que dele decidirá, no prazo máximo de 30 dias.

3 — O pedido de filiação deverá sempre ser acompanhado dos seguintes documentos:

- a) Estatutos e lista dos corpos gerentes publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*;
- b) Cópia da acta onde conste a deliberação do respectivo órgão competente que aprove o pedido de filiação na FSIB;
- c) Declaração escrita de aceitação dos estatutos e demais regulamentos internos da FSIB.

4 — A direcção poderá recusar a filiação de um candidato, devendo no entanto, notificá-lo, por carta registada, da sua deliberação, que deverá, ainda, ser fundamentada, no prazo máximo de 15 dias, após a tomada da mesma.

5 — Da deliberação da direcção sobre a recusa da filiação de um candidato, cabe recurso para a assembleia geral, no prazo de 15 dias a contar da notificação da mesma, devendo o mesmo ser acompanhado das respectivas alegações escritas.

Artigo 8.º

Perda da qualidade de filiado e readmissão

1 — Perde a qualidade de filiado na FSIB, a organização sindical que:

- a) Deixar de exercer voluntariamente a sua actividade no âmbito da presente federação;
- b) Tenha requerido, nos termos legais, a sua demissão;
- c) Deixar de pagar as suas quotas durante um período superior a seis meses e, se depois de avisado as não pagar no prazo de dois meses, contado a partir da recepção do competente aviso;
- d) For punido com a pena de expulsão da FSIB.

2 — A perda da qualidade de filiado não confere àquele direito a qualquer ressarcimento ou indemnização pela FSIB, com fundamento em tal motivo.

3 — As organizações sindicais que tenham perdido a qualidade de filiadas poderão ser readmitidas como tal nas circunstâncias determinadas para a filiação:

- a) Em caso de expulsão, só a assembleia geral, ouvido parecer não vinculativo do conselho de disciplina, pode decidir da readmissão, mas esta não poderá ter lugar antes de decorrido um ano sobre a data da decisão definitiva que a tenha aplicado;
- b) Em caso de ser aceite a readmissão, esta será considerada, para todos os efeitos, como uma nova admissão;
- c) Exceptuam-se do disposto na alínea anterior as organizações sindicais que tenham perdido a qualidade de filiado pelos motivos a que se refere a alínea c) do n.º 1 do presente artigo e que paguem todas as quotas em dívida.

Artigo 9.º

Sócios honorários

Poderão ainda existir sócios honorários, como forma de distinção a pessoas singulares ou colectivas que se

tenham destacado na prestação de relevantes serviços à FSIB ou a alguma das organizações sindicais nela filiadas.

Artigo 10.º

Direito dos filiados

1 — Constituem direitos dos filiados na FSIB:

- a) Eleger e ser eleitos para os órgãos sociais da presente federação, nas condições fixadas nos presentes estatutos e no regulamento eleitoral a aprovar pela assembleia geral;
- b) Participar em toda a actividade da FSIB;
- c) Exigir dos órgãos sociais os esclarecimentos sobre a sua actividade;
- d) Participar em quaisquer grupos de trabalho ou comissões, por solicitação da direcção;
- e) Indicar representantes, a pedido da direcção, para órgãos ou representações externas da FSIB, nomeadamente em organismos oficiais ou organizações nacionais e internacionais de que a FSIB faça parte;
- f) Ter acesso e examinar todos os elementos de contabilidade, bem como as actas das reuniões dos órgãos da FSIB;
- g) Beneficiar de todas as actividades e resultados obtidos pela FSIB, nos domínios sindical, profissional, social, cultural, formativo e informativo, que se destinem às organizações sindicais filiadas e aos trabalhadores seus associados;
- h) Exercer o direito de crítica, com observância das regras da democracia, e sem quebra da coesão sindical e ainda sem que tal implique uma clara e manifesta obstrução das competências de quaisquer dos órgãos sociais da presente federação, democraticamente eleitos.

Artigo 11.º

Deveres dos filiados

São deveres das organizações filiadas:

- a) Cumprir os estatutos e demais disposições regulamentares;
- b) Proceder ao pagamento atempado das quotas e demais contribuições financeiras regularmente definidas;
- c) Manterem-se informados e participar activamente nas actividades e nas representações da FSIB;
- d) Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral e dos restantes órgãos estatutários;
- e) Indicar os seus representantes para os organismos oficiais ou organizações nacionais e internacionais, quando solicitados para esse efeito;
- f) Desempenhar com zelo e dignidade os lugares para que foram eleitos ou nomeados, quando os aceitem;
- g) Agir solidariamente na defesa dos interesses comuns das organizações sindicais filiadas;
- h) Comunicar, por escrito, no prazo de 15 dias, à direcção, a mudança da sede social da respectiva organização sindical e quaisquer alterações estatutárias e dos corpos gerentes.

Artigo 12.º

Valor e cobrança das quotas

1 — A quotização, seu montante e periodicidade, serão definidos direcção da presente Federação.

2 — Incumbe à direcção a cobrança das quotas dos filiados, podendo, no entanto, acordar com outras entidades forma diferente de o fazer.

CAPÍTULO IV

Órgãos sociais, duração do mandato, constituição e competências

Artigo 13.º

Órgãos sociais e duração do mandato

1 — São órgãos sociais da FSIB:

- a) A assembleia geral;
- b) A direcção;
- c) O conselho fiscal; e
- d) O conselho de disciplina.

2 — As eleições para os órgãos sociais da FSIB serão sempre por voto secreto.

3 — O mandato dos órgãos sociais da FSIB tem a duração de três anos e, são eleitos em assembleia geral eleitoral, mediante a apresentação de listas nominativas completas, com a indicação dos respectivos efectivos e suplentes, em obediência ao princípio da paridade.

SECÇÃO I

Da assembleia geral

Artigo 14.º

Composição

1 — A assembleia geral é o órgão máximo da FSIB e é constituído por todas as organizações sindicais filiadas que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos.

2 — Cada organização sindical terá direito a um número mínimo de cinco representantes na assembleia geral ou a um por cada 1000 associados, que deverão ser devidamente credenciados para o efeito.

3 — A cada organização sindical filiada caberá um voto.

4 — A assembleia geral é representada pela mesa da assembleia geral, eleita em lista conjunta com todos os órgãos sociais.

5 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente, um secretário e um suplente.

Artigo 15.º

Competências

1 — Compete à assembleia geral:

- a) Eleger e destituir a direcção, a mesa da assembleia geral, o conselho fiscal e o conselho de disciplina;

- b) Deliberar sobre alterações aos estatutos;
- c) Apreciar e votar, anualmente o relatório e contas, do exercício findo, bem como o orçamento para o ano seguinte e fixar as remunerações dos membros da direcção;
- d) Apreciar e decidir sobre os recursos interpostos das decisões da direcção;
- e) Deliberar sobre a fusão e dissolução da FSIB, bem como sobre a sua filiação ou em outras organizações sindicais, ou de outra natureza, quer nacionais ou internacionais;
- f) Definir as orientações estratégicas da FSIB;
- g) Fiscalizar a actividade dos órgãos sociais;
- h) Deliberar sobre os empréstimos que a FSIB necessite de contrair para a prossecução dos seus objectivos;
- i) Declarar ou suspender a greve, mediante proposta emanada da direcção;
- j) Designar os sócios honorários, sob proposta da direcção;
- k) Nomear o conselho consultivo;
- l) Apreciar e votar as deliberações que lhe forem submetidas pela direcção, no âmbito das suas competências.

Artigo 16.º

Funcionamento da assembleia geral

1 — As deliberações da assembleia geral são tomadas, salvo disposição expressa em contrário, por maioria simples dos votos presentes, cabendo a cada organização sindical filiada um voto.

2 — As deliberações respeitantes à alteração dos estatutos, destituição do conjunto ou parte dos órgãos sociais e filiação da FSIB em organismos sindicais, serão tomadas por maioria qualificada de três quartos da totalidade dos votos dos filiados presentes.

3 — As deliberações referidas no número anterior só poderão ser tomadas em reunião convocada com a antecedência mínima de 15 dias, mediante comunicação aos filiados, através de carta registada com aviso de recepção com menção da hora, data, local e ordem de trabalhos.

Artigo 17.º

Convocação da assembleia geral

1 — As reuniões da assembleia geral têm lugar mediante convocatória da respectiva mesa, expedida com a antecedência mínima de 15 dias, por carta registada, com aviso de recepção.

2 — A assembleia geral poderá debater e deliberar sobre os assuntos que não constem da ordem de trabalhos expressa na convocatória, desde que tal seja aceite pela totalidade das organizações sindicais presentes.

3 — A assembleia geral reunirá ordinariamente uma vez por semestre.

4 — A assembleia geral reúne-se, extraordinariamente:

- a) Por decisão da mesa da assembleia geral;
- b) A solicitação da direcção;
- c) A solicitação dos sindicatos filiados que representem, no seu conjunto, pelo menos, um terço do total de filiados na FSIB.

5 — As reuniões da assembleia geral previstas nas alíneas b) e c) do n.º 4 deste artigo realizar-se-ão, no prazo máximo de 30 dias, a partir da data da entrega do respectivo pedido à mesa da assembleia geral.

Artigo 18.º

Assembleia geral eleitoral

1 — O processo eleitoral será objecto de regulamento próprio, a aprovar pela assembleia geral, devendo observar-se as regras constantes do presente artigo.

2 — Serão asseguradas iguais oportunidades a todas as listas concorrentes pela mesa eleitoral, que será acrescida de um representante de cada uma das listas concorrentes.

3 — Das listas constarão as organizações sindicais candidatas aos órgãos sociais e à mesa da assembleia geral.

4 — Os candidatos apresentarão o seu programa de acção juntamente com as listas, devendo aqueles e estas ser objectos de ampla divulgação.

5 — Qualquer lista concorrente ou organização sindical poderá impugnar os resultados das eleições, até oito dias úteis, após a publicação dos mesmos.

6 — A impugnação, devidamente fundamentada, far-se-á por carta registada com aviso de recepção, dirigida à mesa da assembleia eleitoral.

7 — Da decisão da mesa da assembleia eleitoral cabe recurso, nos termos gerais, para o tribunal competente.

Artigo 19.º

Competências da mesa da assembleia geral eleitoral

1 — A mesa é constituída por um presidente, um vice-presidente, um secretário e um vogal suplente.

2 — Compete à mesa da assembleia geral:

- a) Convocar a assembleia geral;
- b) Presidir à assembleia geral;
- c) Elaborar as actas das assembleias;
- d) Despachar o expediente da assembleia geral;
- e) Dirigir o processo eleitoral constituindo-se, para o efeito, como mesa eleitoral.

3 — Compete ao presidente da Mesa da assembleia geral, assinar as convocatórias das reuniões a que a Mesa presida e dar posse aos órgãos sociais da FSIB.

4 — O presidente da mesa pode ser substituído, nas suas faltas ou impedimentos, pelo vice-presidente ou pelo secretário.

SECÇÃO II

Da direcção

Artigo 20.º

Constituição e funcionamento

1 — A direcção é o órgão executivo da FSIB, composta por cinco membros efectivos e dois suplentes, eleita em assembleia geral em lista nominativa.

2 — A direcção elegerá de entre os seus membros, um presidente, um tesoureiro, um secretário e um vogal.

3 — Os membros da direcção respondem solidariamente pelos actos praticados.

4 — Ficam isentos de responsabilidade, no entanto, os elementos da direcção, que não tenham estado presentes na reunião em que a deliberação em causa foi tomada, bem como aqueles que, na reunião seguinte, e após a leitura da acta da reunião anterior, se manifestem em oposição à deliberação tomada, ou ainda a aqueles que expressamente tenham votado contra.

5 — A direcção poderá mandar alguns membros para a representarem em reuniões ou negociações, bem como poderá constituir comissões ou grupos de trabalho para a realização de tarefas específicas.

6 — Para obrigar a direcção, em todos os seus actos, são necessárias as assinaturas de dois dos seus elementos, um dos quais o seu presidente.

7 — O vice-presidente substituirá o presidente nas suas ausências ou impedimentos.

8 — O exercício de funções dos membros da direcção é remunerado.

9 — A direcção reunirá mensalmente e das suas reuniões serão elaboradas actas que deverão, no prazo máximo de 15 dias, ser remetidas às organizações sindicais filiadas.

Artigo 21.º

Competências

1 — Compete à direcção:

- a) Dirigir e gerir a FSIB, respeitando as deliberações da assembleia geral;
- b) Elaborar e apresentar à assembleia geral, acompanhado de parecer do conselho fiscal, até ao final de Março de cada ano, o relatório de contas referente ao último exercício e, até 31 de Dezembro de cada ano, o orçamento ordinário para o ano seguinte;
- c) Representar a FSIB em juízo e fora dele;

- d) Representar em sede de negociação colectiva e outorgar, em nome das organizações sindicais nela filiadas, instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho;
- e) Fixar o montante das quotizações a pagar pelas organizações sindicais filiadas;
- f) Cobrar as receitas e pagar as despesas;
- g) Declarar ou suspender a greve;
- h) Zelar pelo cumprimento dos estatutos;
- i) Propor à aprovação da assembleia geral o relatório de actividades, o programa de acção e a definição das grandes linhas de orientação político-sindicais;
- j) Elaborar o regimento do seu funcionamento interno e designar comissões ou grupos de trabalho encarregados de apoiar na execução de acções específicas;
- k) Decidir da admissão e exclusão de sócios;
- l) Escolher os membros do conselho consultivo e propor a sua respectiva nomeação à assembleia geral;
- m) Propor ao conselho de disciplina a instauração de processos da competência deste;
- n) Propor os sócios honorários; e
- o) Executar os actos necessários à realização da FSIB e exercer as demais funções não cometidas aos restantes órgãos sociais da presente federação.

SECÇÃO III

Do conselho fiscal

Artigo 22.º

Constituição e competências

1 — O conselho fiscal é constituído por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2 — Compete ao conselho fiscal:

- a) Apreciar e dar parecer sobre o relatório e contas de cada exercício;
- b) Acompanhar a situação financeira da FSIB, designadamente pela apreciação de um balanço trimestral;
- c) Propor medidas necessárias à constituição do património financeiro da FSIB, submetendo-as à apreciação da direcção e à deliberação da assembleia geral; e
- d) Emitir parecer sobre qualquer matéria que a direcção entenda submeter à sua apreciação.

SECÇÃO IV

Do conselho de disciplina

Artigo 23.º

Constituição e competências

1 — O conselho de disciplina é constituído por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2 — Compete ao conselho de disciplina instruir os processos disciplinares e propor as sanções a aplicar.

SECÇÃO V

Do conselho consultivo

Artigo 24.º

Constituição e competências

1 — O conselho consultivo é um órgão de consulta da direcção, constituído por personalidades escolhidas por aquele órgão social, sendo, no entanto, nomeados pela assembleia geral, com o objectivo de acompanhar a actividade da FSIB.

2 — Dele farão parte pessoas que não ocupem quaisquer cargos nos órgãos sociais da FSIB e serão indicados de entre antigos titulares de cargos, ou pessoas singulares, mesmo que não associadas em qualquer das organizações sindicais filiadas, e que se entenda que possam dar o seu contributo à dinamização e evolução da actividade a desenvolver pela FSIB.

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

Artigo 25.º

Competência disciplinar

1 — A aplicação das medidas disciplinares terá lugar sempre que se verifiquem quaisquer infracções às regras estabelecidas nos presentes estatutos e nos regulamentos internos, bem como às deliberações proferidas pelos órgãos sociais competentes.

2 — A competência para a aplicação de medidas disciplinares pertence à direcção, sob proposta do conselho de disciplina.

Artigo 26.º

Das penas

1 — Poderão ser aplicadas as seguintes sanções:

- a) Repreensão por escrito;
- b) Suspensão até seis meses;
- c) Expulsão.

2 — As penas serão proporcionais à gravidade da infracção e ao grau da culpa, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infracção.

3 — É nula e ineficaz a aplicação de qualquer penalidade sem instauração de processo disciplinar escrito. A instauração do processo devidamente articulado compete ao conselho de disciplina.

4 — O arguido tem sempre direito a apresentar a sua defesa por escrito.

5 — Da decisão disciplinar cabe recurso para a assembleia geral, nos termos que estiverem estabelecidos em regulamento disciplinar.

6 — O recurso tem efeito suspensivo.

7 — As faltas susceptíveis de sanção disciplinar prescrevem seis meses após o seu conhecimento, com excepção para a prevista na alínea c) do n.º 1 do presente artigo.

CAPÍTULO VI

Administração financeira, orçamento e contas

Artigo 27.º

Receitas e despesas

1 — As receitas e despesas constarão de orçamento anual ordinário, que poderá eventualmente ser complementado por orçamentos extraordinários.

2 — Cada exercício anual corresponde ao ano civil.

Artigo 28.º

Receitas

1 — Constituem receitas da FSIB:

- a) O produto das jóias e quotas;
- b) As doações e legados;
- c) Aplicações financeiras;
- d) Quaisquer outras que lhe possam ser atribuídas ou venham a ser criadas.

2 — As receitas serão depositadas em instituições bancárias.

Artigo 29.º

Despesas

1 — As despesas da FSIB são as que resultam do cumprimento das suas atribuições.

2 — A movimentação de contas só pode ser feita mediante a assinatura de dois membros da direcção.

3 — Obrigam a FSIB as assinaturas de dois membros da direcção, sendo uma a do seu presidente ou, na sua falta ou impedimento, a do vice-presidente e a outra a do tesoureiro.

Artigo 30.º

Aplicações de saldos

As receitas terão obrigatoriamente as seguintes aplicações:

- a) Pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade da presente federação sindical;
- b) Constituição de um fundo de reserva que será representado, pelo menos, por 5% do saldo de exercício.

Artigo 31.º

Autorização

A direcção não carece de autorização de qualquer outro órgão social da presente Federação para adquirir bens móveis ou imóveis cuja utilização seja estritamente indispensável ao funcionamento da mesma.

Artigo 32.º

Impenhorabilidade

São impenhoráveis os bens móveis e imóveis cuja utilização seja estritamente indispensável ao funcionamento da presente federação.

CAPÍTULO VII

Disposições finais e transitórias

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 33.º

Dissolução

1 — A convocatória da assembleia geral que tenha por fim deliberar sobre a dissolução da FSIB terá de ser publicada em dois jornais de circulação nacional, com antecedência mínima de 60 dias.

2 — A decisão terá de ser aprovada por três quartos dos votos dos filiados presente na assembleia geral.

3 — Para o efeito, nessa assembleia geral será eleita, por voto secreto, uma comissão liquidatária.

4 — A comissão liquidatária procederá à liquidação de todos os bens, no prazo máximo de um ano, mediante decisão da assembleia geral e dela notificará as organizações sindicais filiadas.

5 — Em caso de dissolução da presente confederação sindical, os respectivos bens não poderão ser distribuídos pelas organizações sindicais filiadas.

Artigo 34.º

Alteração dos estatutos

1 — Os presentes estatutos só podem ser alterados em assembleia geral expressamente convocada para esse efeito e a respectiva proposta terá de ser aprovada por voto directo e secreto, nos termos da lei.

2 — O projecto de alteração dos estatutos deverá ser afixado na sede da presente Federação, devendo ainda ser assegurada a sua divulgação entre os associados, pelo menos, com 30 dias de antecedência em relação à assembleia geral referida no artigo anterior.

3 — A alteração dos estatutos é da competência da assembleia geral, sob requerimento da direcção ou de um terço das organizações sindicais filiadas na presente federação.

Artigo 35.º

Casos omissos

Os casos omissos serão resolvidos de harmonia com a lei aplicável e os princípios gerais de direito.

SECÇÃO II

Disposições transitórias

Artigo 36.º

Comissão instaladora

1 — A assembleia geral da FSIB elegerá uma comissão instaladora, composta por dois representantes de cada organização sindical fundadora da presente Federação, a quem competirá preparar eleições, no prazo máximo de seis meses, bem como elaborar o respectivo regulamento eleitoral.

2 — Enquanto não forem eleitos os órgãos sociais da presente Federação, as competências que estatutariamente lhes competem serão desempenhadas pela comissão instaladora, que distribuirá os vários cargos pelos seus respectivos membros.

Artigo 37.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 3 de Julho de 2002, ao abrigo do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 26/2002, a fl. 26 do livro n.º 2.

Sind. Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários — Alteração

Alteração, deliberada em assembleia geral realizada em 31 de Janeiro de 2002, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 21, de 15 de Novembro de 1996.

CAPÍTULO I

Denominação, sede e âmbito

Artigo 1.º

Denominação

O Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários, de ora em diante designado abreviadamente por Sindicato, é uma associação sindical independente, que se rege pelos presentes estatutos, pelos regulamentos internos aprovados pelos órgãos estatutários competentes e, supletivamente, pela legislação em vigor.

Artigo 2.º

Sede e âmbito geográfico

1 — O Sindicato tem a sua sede em Lisboa e abrange todo o território do continente e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira.

2 — Podem ser criadas delegações se, quando e onde forem consideradas necessárias, as quais se regem pelos

presentes estatutos e pelos regulamentos próprios aprovados pelo conselho geral.

3 — As delegações são coordenadas por um secretário-coordenador.

Artigo 3.º

Âmbito pessoal

1 — O Sindicato representa os quadros e técnicos que exercem a sua actividade profissional em instituições de crédito, sociedades financeiras e, bem assim, em empresas de locação financeira e *factoring*.

2 — São ainda representados pelo Sindicato os quadros e técnicos que prestam o seu serviço em empresas que, com as referidas no número anterior, mantêm relações de participação, de domínio, de grupo, de agrupamentos complementares de empresa ou de sociedades de serviços auxiliares.

3 — Os trabalhadores de entidades que agrupam, por qualquer forma permitida por lei, as empresas indicadas nos dois números anteriores são igualmente representados pelo Sindicato.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais, fins e competência

Artigo 4.º

Princípios fundamentais

1 — O Sindicato é uma associação autónoma, independente do Estado, do patronato e de associações de qualquer natureza, designadamente de carácter político e religioso e orienta a sua acção pelos princípios do sindicalismo democrático.

2 — O Sindicato baseia o seu funcionamento em eleições periódicas, por sufrágio directo e secreto, dos seus órgãos estatutários e na participação activa de todos os seus associados.

3 — O Sindicato defende a solidariedade entre todos os trabalhadores, no respeito pelas características e condições próprias dos quadros e técnicos por si representados.

Artigo 5.º

Fins

1 — Constituem fins e objectivos principais do Sindicato:

- a) Representar, defender e promover por todos os meios ao seu alcance os interesses morais, materiais e profissionais dos seus associados;
- b) Defender a estabilidade de emprego dos seus associados;
- c) Intervir e participar na fixação das condições de trabalho;
- d) Promover e organizar acções conducentes à satisfação das reivindicações dos seus associados, democraticamente expressas;
- e) Defender a justiça e a legalidade, designadamente nas nomeações e promoções dos traba-

lhadores por ele representados, lutando contra qualquer forma de discriminação;

- f) Defender e participar nas condições de trabalho, segurança e higiene nos locais de trabalho;
- g) Participar na elaboração das leis do trabalho e nos organismos de gestão participada pelos trabalhadores, nos termos estabelecidos por lei;
- h) Lutar pela dignificação das funções técnicas e dos quadros nas empresas;
- i) Fomentar iniciativas com vista à valorização sindical, social e cultural dos seus associados, participando em sociedades, associações, fundações e outras organizações congéneres, designadamente, no âmbito laboral, da saúde, da solidariedade e segurança social;
- j) Promover a defesa dos princípios de deontologia profissional;
- l) Promover a análise crítica e a livre discussão dos problemas sindicais e do trabalho;
- m) Exercer as demais atribuições que resultem das disposições deste estatuto ou de outros preceitos legais.

2 — O Sindicato terá, ainda, como objectivos:

- a) Desenvolver relações, associar-se, filiar-se ou participar em outras organizações sindicais nacionais ou internacionais para o fortalecimento do sindicalismo democrático;
- b) Contribuir para o estreitamento das ligações com associados de organizações de classe congéneres, nacionais ou estrangeiras.

Artigo 6.º

Competência

Para a prossecução dos seus fins compete ao Sindicato, entre outras funções:

- a) Negociar e celebrar convenções colectivas de trabalho e outros acordos de interesse para os associados;
- b) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, a solicitação de outras organizações, organismos ou entidades oficiais;
- c) Fiscalizar e exigir a aplicação das leis do trabalho e dos acordos estabelecidos;
- d) Intervir na defesa dos seus associados em processos disciplinares contra eles instaurados;
- e) Prestar gratuitamente assistência sindical, jurídica e judicial de que os seus associados careçam no contexto das suas relações de trabalho e no exercício dos seus direitos sindicais;
- f) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- g) Administrar o SAMS/Quadros — Serviço de Assistência Médico-Social, o FPA — Fundo Privativo de Assistência e o Fundo de Pensões/Quadros Bancários e outras instituições de carácter social próprias ou gerir e administrar, por si ou em colaboração com outros sindicatos, instituições de segurança social;
- h) Declarar a greve nos termos da regulamentação aplicável e pôr-lhe termo;
- i) Participar nas organizações sindicais nacionais ou internacionais em que esteja filiado e executar as suas deliberações;

- j) Instituir delegações ou outras formas de organização descentralizada, de harmonia com as necessidades de funcionamento do Sindicato, dentro do espírito e dos princípios destes estatutos;
- l) Participar na gestão das organizações que visem defender e satisfazer os interesses dos trabalhadores;
- m) Exigir o cumprimento das convenções colectivas de trabalho e demais instrumentos de regulamentação colectiva;
- n) Prestar serviços de ordem económica ou social aos seus associados e fomentar o desenvolvimento e organização de obras sociais;
- o) Promover ou apoiar formas cooperativas de produção, distribuição, consumo ou construção, para benefício dos seus associados;
- p) Incrementar a valorização profissional e cultural dos associados através de publicações, seminários, cursos e outras iniciativas, por si ou em colaboração com outros organismos;
- q) Cobrar as quotizações dos seus associados e demais receitas, promovendo a sua boa gestão.

CAPÍTULO III

Dos direitos e deveres dos sócios

Artigo 7.º

Sócios

1 — Podem ser sócios do Sindicato todos os trabalhadores, sem qualquer discriminação de raça, sexo, ideologia política, crença religiosa ou nacionalidade, que exerçam a sua actividade nas condições e termos definidos no artigo 3.º destes estatutos.

2 — Os trabalhadores estrangeiros e os nacionais referidos no artigo 56.º dos presentes estatutos não poderão fazer parte dos corpos gerentes do conselho geral e do conselho de disciplina do Sindicato.

3 — O pedido de admissão, que implica a aceitação expressa dos estatutos e regulamentos do Sindicato, será apresentado à direcção que decidirá sobre a admissão do novo sócio, no prazo máximo de 30 dias.

4 — A direcção poderá recusar a admissão de um candidato, notificando-o da sua deliberação, no prazo máximo de 15 dias após a tomada da mesma.

5 — Da deliberação da direcção, qualquer associado ou candidato pode recorrer para o conselho geral, no prazo máximo de cinco dias a contar da data da notificação.

6 — Da deliberação do conselho geral, a ser tomada na primeira reunião ordinária que venha a ter lugar, não cabe recurso.

Artigo 8.º

Perda da qualidade de sócio e readmissão

1 — Perde a qualidade de sócio aquele que:

- a) Deixar de exercer voluntariamente a sua actividade no âmbito do Sindicato;

- b) Ter requerido, nos termos legais, a sua demissão;
- c) Deixar de pagar as suas quotas durante o período de seis meses, se, depois de avisado, não pagar no prazo de um mês contado a partir da recepção do aviso;
- d) For punido com pena de expulsão do Sindicato.

2 — A perda de qualidade de sócio não dá direito a receber qualquer verba do Sindicato, com fundamento em tal motivo.

3 — Os trabalhadores que tenham perdido a qualidade de sócio poderão ser readmitidos como sócios nas circunstâncias determinadas para a admissão:

- a) Em caso de expulsão, só o conselho geral, ouvido o conselho de disciplina, pode decidir da readmissão, mas esta não poderá ter lugar antes de decorrido um ano sobre a data da decisão definitiva que a tenha aplicado;
- b) Em caso de ser aceite a readmissão, esta será considerada, para todos os efeitos, como uma nova admissão;
- c) Exceptuam-se do disposto na alínea anterior os trabalhadores que tenham perdido a qualidade de sócio pelos motivos a que se refere a alínea c) do n.º 1 do presente artigo e que paguem todas as quotas em dívida.

Artigo 9.º

Direitos dos sócios

1 — São direitos dos sócios:

- a) Participar em toda a actividade do Sindicato;
- b) Eleger e ser eleito para os corpos gerentes ou quaisquer outros órgãos do Sindicato, nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- c) Beneficiar de todas as condições de trabalho e outros direitos sociais obtidos com intervenção do Sindicato;
- d) Beneficiar de todos os serviços directos ou indirectamente prestados pelo Sindicato;
- e) Beneficiar dos fundos de solidariedade e de greve ou de outros fundos, nos termos dos respectivos regulamentos;
- f) Exigir dos corpos gerentes esclarecimentos sobre a sua actividade, nos termos dos presentes estatutos;
- g) Recorrer para o conselho geral das decisões da direcção, quando estas contrariem a lei, os estatutos ou os regulamentos internos;
- h) Examinar na sede do Sindicato todos os documentos de contabilidade, assim como as actas dos corpos gerentes, nas condições que para o efeito forem estabelecidas;
- i) Requerer, nos termos legais, a sua demissão do Sindicato, mediante comunicação por escrito à direcção, sem prejuízo do pagamento das quotizações ou outras quantias em dívida;
- j) Exercer o direito de tendência e de crítica, com observância das regras da democracia e sem quebra de força e coesão sindicais;
- l) Beneficiar de apoio sindical, jurídico e judiciário do Sindicato em tudo quanto se relacione com a sua actividade profissional, exercida no âmbito destes estatutos;

- m) Beneficiar de todas as actividades desenvolvidas pelo Sindicato nos domínios sindical, profissional, social, cultural, formativo e informativo;
- n) Utilizar as instalações do Sindicato dentro do horário do seu funcionamento, desde que não seja prejudicada a actividade normal dos serviços.

2 — Os sócios nomeados para o exercício de qualquer cargo ou função sindical serão remunerados de acordo com essa actividade, sendo também indemnizados de qualquer prejuízo económico que venham a sofrer por força dessa mesma actividade.

Artigo 10.º

Deveres dos sócios

São deveres dos sócios:

- a) Cumprir os estatutos e demais disposições regulamentares;
- b) Manterem-se informados e intervir nas actividades do Sindicato e desempenharem com zelo e dignidade os lugares para que foram eleitos ou nomeados, quando os aceite;
- c) Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral e dos outros órgãos estatutários;
- d) Fortalecer a organização do Sindicato nos locais de trabalho;
- e) Pagar regularmente as suas quotas, autorizando a entidade patronal a descontar na retribuição ou mensalidade a que tenha direito as respectivas quotizações;
- f) Comunicar por escrito, no prazo de 15 dias, à direcção a mudança de residência, local de trabalho, estado civil, situação profissional, impossibilidade de trabalho por doença prolongada, reforma, serviço militar e quaisquer outras ocorrências extraordinárias que possam vir a verificar-se;
- g) Exigir e velar pelo integral cumprimento do contrato colectivo de trabalho;
- h) Devolver o cartão de sócio, quando tenha perdido essa qualidade.

Artigo 11.º

Valor e cobrança das quotas

1 — A quotização mensal dos sócios para o Sindicato é a seguinte:

- a) Sócios em actividade — 1% sobre a retribuição mensal efectiva, incluindo, nos meses em que forem recebidos, os subsídios de férias e de Natal;
- b) Sócios em situação de reforma — 0,5% sobre o valor da pensão auferida.

2 — Estão isentos do pagamento de quotas, durante o período em que se encontrem nas situações a seguir previstas e desde que o comuniquem por escrito ao Sindicato, comprovando-as, os sócios:

- a) Que estejam a cumprir o serviço militar obrigatório;
- b) Que, por doença, acidente ou situação equiparada, sejam prejudicados na totalidade da sua

remuneração base, por período superior a um mês;

- c) Que se encontrem na situação de desemprego por forma compulsiva, até à resolução do litígio em última instância.

3 — Incumbe ao Sindicato a cobrança das quotas dos associados, podendo, no entanto, acordar com as entidades empregadoras forma diferente de o fazer.

CAPÍTULO IV

Dos órgãos centrais do Sindicato

Artigo 12.º

Órgãos centrais do Sindicato

São órgãos do Sindicato:

- a) A assembleia geral;
- b) O conselho geral;
- c) A direcção;
- d) O conselho fiscal;
- e) O conselho de disciplina.

Artigo 13.º

Corpos gerentes

1 — São corpos gerentes do Sindicato a mesa unificada da assembleia geral e conselho geral, a direcção e o conselho fiscal.

2 — A duração do mandato dos corpos gerentes do Sindicato será de quatro anos, podendo os seus membros ser reeleitos para mandatos sucessivos.

3 — Os membros dos corpos gerentes do Sindicato têm direito a uma remuneração, a fixar por uma comissão de vencimentos, constituída pelos presidentes dos órgãos centrais e um membro do conselho geral, por este eleito para um mandato coincidente com o dos restantes órgãos.

4 — As remunerações a estabelecer nos termos do número anterior devem ter em conta, entre outros critérios, o grau de responsabilidade e envolvimento dos membros dos corpos gerentes e, bem assim, os eventuais prejuízos e despesas sofridas em consequência das actividades desenvolvidas.

SECÇÃO I

Da assembleia geral

Artigo 14.º

Mesa unificada

1 — A mesa unificada da assembleia geral e do conselho geral é constituída por um presidente, um vice-presidente, um secretário e um vogal suplente.

2 — O presidente, ou quem o substitua, tem voto de qualidade.

Artigo 15.º

Composição

A assembleia geral do Sindicato é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 16.º

Competência

1 — Compete à assembleia geral:

- a) Eleger e destituir a mesa unificada, o conselho geral, a direcção, o conselho fiscal e o conselho de disciplina;
- b) Deliberar sobre as alterações dos estatutos;
- c) Deliberar sobre a fusão ou dissolução do Sindicato e consequente liquidação do respectivo património, que não poderá ser distribuído pelos associados;
- d) Definir as bases gerais e os princípios programáticos da política global do Sindicato;
- e) Aprovar o símbolo e a bandeira do Sindicato;
- f) Apreciar os actos dos corpos gerentes e, sendo caso disso, deliberar sobre a sua destituição, no todo ou em parte;
- g) Pronunciar-se e deliberar sobre todas as propostas que o conselho geral e a direcção, no âmbito das suas competências, lhe queiram submeter e, ainda, sobre as que lhe sejam apresentadas por um mínimo de 10 ou de 500 associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2 — As deliberações referidas nas alíneas a) e c) do número anterior são tomadas por voto secreto.

Artigo 17.º

Convocação da assembleia geral

A assembleia geral é convocada pelo presidente da mesa unificada ou, no seu impedimento, pelo vice-presidente.

Artigo 18.º

Funcionamento da assembleia geral

1 — A assembleia geral, designadamente para fins eleitorais, poderá funcionar em sessões simultâneas realizadas em locais geográficos diferentes, sempre que a natureza das decisões e a necessidade de efectiva participação dos associados o imponha.

2 — As mesas locais serão constituídas por três associados nomeados pela mesa unificada, salvo se existirem delegações com órgãos próprios eleitos ao abrigo dos presentes estatutos.

3 — A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária a pedido da mesa unificada, da direcção, do conselho fiscal, do conselho de disciplina e de um mínimo de 10 ou de 500 associados no pleno gozo dos seus direitos estatutários.

4 — A convocação deve ser feita com a antecedência mínima de 10 dias por anúncio publicado em pelo menos dois jornais de grande circulação, indicando-se na convocatória a hora e o local onde se realiza, bem como a respectiva ordem de trabalhos.

5 — As deliberações são tomadas por maioria simples dos associados presentes ou representados, salvo nos casos em que estatutariamente se exija maioria qualificada.

6 — Quando da ordem de trabalhos constem as matérias referidas nas alíneas b), c) e f) do n.º 1 do artigo 16.º, a assembleia geral será convocada com a antecedência mínima de 15 dias.

7 — É vedado discutir e deliberar sobre assuntos não constantes da ordem de trabalhos.

8 — Para efeitos de discussão e deliberação sobre as matérias a que se refere o n.º 1 do artigo 16.º, basta a participação da maioria simples dos associados, devendo as deliberações ser tomadas igualmente por maioria simples dos votantes.

9 — As deliberações sobre a matéria a que se refere a alínea c) do n.º 1 do artigo 16.º devem ser tomadas por voto favorável de três quartos do número de todos os associados.

10 — As reuniões da assembleia geral funcionarão à hora marcada com a presença da maioria dos associados ou passada meia hora com qualquer número de sócios, ressalvado o disposto nos números anteriores.

11 — É admitido o voto por procuração, devendo o mandato ser atribuído a outro sócio e constar de documento escrito dirigido ao presidente da mesa unificada, sendo a assinatura autenticada pelos serviços do Sindicato.

12 — É igualmente admitido o voto por correspondência, observado que seja o condicionamento previsto no n.º 3 do artigo 43.º

Artigo 19.º

Assembleia geral eleitoral

A assembleia geral eleitoral realiza-se de quatro em quatro anos e sempre que for convocada para o efeito por anúncio publicado, em pelo menos dois jornais de grande circulação, com o mínimo de 60 dias de antecedência.

SECÇÃO II

Do conselho geral

Artigo 20.º

Constituição

1 — O conselho geral é composto por 18 membros eleitos directamente pela assembleia geral, por sufrágio directo e secreto de listas nominativas, escrutinado pelo método de Hondt e, por inerência, pelos membros efectivos da mesa unificada, da direcção, do conselho fiscal e do conselho de disciplina, bem como pelos secretários-coordenadores das delegações.

2 — O conselho geral é eleito por um período de quatro anos, podendo os seus membros ser reeleitos para mandatos sucessivos.

Artigo 21.º

Funcionamento

1 — O conselho geral reúne ordinariamente uma vez por semestre e, extraordinariamente, sempre que convocado pela direcção, pelo conselho fiscal, pelo conselho de disciplina, por um terço dos seus membros ou por 10 dos sócios do Sindicato no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2 — A convocação do conselho geral compete ao presidente da mesa unificada ou a quem o substitua, devendo a mesma ser feita nominalmente e por escrito, com indicação do dia, hora e local da reunião e da respectiva ordem de trabalhos, no prazo máximo de 30 dias após a recepção do pedido de convocação.

3 — As convocatórias devem ser entregues aos membros do conselho geral até 10 dias antes da reunião a que respeitam, salvo em casos de grande urgência, em que este prazo é reduzido para cinco dias.

4 — O conselho geral, embora possa reunir logo que esteja presente um terço dos seus membros, só poderá deliberar validamente quando estiverem presentes, pelo menos, metade e mais um dos seus membros.

5 — Não se verificando na primeira convocatória o quórum deliberativo fixado no número anterior, será convocada nova reunião com o intervalo de, pelo menos, vinte e quatro horas, podendo então deliberar-se validamente, desde que esteja presente um terço dos membros do conselho.

6 — Quando o conselho geral for convocado a pedido de um terço dos seus membros, o mesmo só poderá funcionar se, em cada momento, estiverem presentes, pelo menos, dois terços dos requerentes. Todavia, para deliberar validamente deverá ser observado o n.º 4 deste artigo.

Artigo 22.º

Competências

Ao conselho geral compete velar pelo cumprimento dos princípios, estatutos, programa de acção e decisões dos restantes órgãos e, em especial:

- a) Actualizar ou adaptar, sempre que necessário, a política e estratégia sindicais definidas pela assembleia geral;
- b) Aprovar, até 30 de Novembro, o orçamento anual para o ano seguinte, e, até 31 de Março, o relatório e contas do exercício do ano anterior apresentados pela direcção;
- c) Resolver os diferendos entre os órgãos sindicais ou entre estes e os sócios, após parecer do conselho de disciplina, podendo nomear as comissões de inquérito que o habilitem à tomada da decisão mais adequada;
- d) Deliberar sobre a declaração da greve geral por períodos superiores a três dias e pôr-lhe termo;
- e) Fixar as condições de utilização do fundo de greve e do fundo social;
- f) Deliberar sobre a associação com outros sindicatos e eleger os representantes do Sindicato nas organizações em que esteja filiado;

- g) Deliberar sobre a filiação em organizações sindicais nacionais ou internacionais de grau intermédio e superior e eleger os representantes do Sindicato nas organizações em que esteja filiado;
- h) Deliberar sobre quaisquer assuntos que não sejam da competência exclusiva da assembleia geral ou, sendo-o, dos que tenha desta expressa delegação;
- i) Nomear os órgãos de gestão administrativa do Sindicato, no caso de demissão dos órgãos eleitos, até à realização de novas eleições;
- j) Nomear uma comissão administrativa, no caso da demissão de todos os membros da direcção, até à realização de novas eleições;
- l) Apreciar e propor à assembleia geral a destituição dos membros da mesa unificada, da direcção, do conselho fiscal e do conselho de disciplina, no todo ou em parte;
- m) Aprovar os regulamentos das delegações que lhe sejam presentes, bem como a constituição de novas delegações e a extinção ou a modificação das existentes, nos precisos termos destes estatutos;
- n) Autorizar a direcção a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis, bem como a desafectar património móvel ou imóvel do Sindicato e do SAMS/Quadros para efeito de o atribuir a entidades em que o Sindicato participe, sob proposta da direcção e parecer favorável do conselho fiscal;
- o) Nomear comissões especializadas e atribuir-lhes funções consultivas ou de estudo, nomeadamente de carácter interprofissional;
- p) Deliberar sobre a proposta final de revisão de convenções colectivas de trabalho ou tabelas salariais, acompanhar as negociações e autorizar a assinatura do acordo final respectivo;
- q) Deliberar sobre a readmissão do sócio a quem tenha sido aplicada a pena disciplinar de expulsão;
- r) Deliberar sobre o despedimento de trabalhadores do Sindicato, sob proposta da direcção;
- s) Eleger a comissão de vencimentos, prevista no n.º 3 do artigo 13.º;
- t) Deliberar sobre a participação em sociedades, associações, fundações e outras organizações congéneres, designadamente no âmbito laboral, da saúde e da solidariedade e segurança social e eleger os representantes do Sindicato naquelas em que participe;
- u) Aprovar os regulamentos do SAMS/Quadros, FPA, Fundo de Pensões/Quadros Bancários, da Comissão de Vencimentos, bem como de outras entidades em que participe o Sindicato;
- v) Aprovar o seu regulamento interno.

SECÇÃO III

Da direcção

Artigo 23.º

Constituição

1 — A direcção é o órgão executivo do Sindicato, sendo composta por nove membros efectivos e dois suplentes.

2 — A direcção é eleita pela assembleia geral, por um período de quatro anos, mediante a apresentação de listas nominativas completas, sendo eleita a lista que, por sufrágio directo e secreto, obtiver o maior número dos votos expressos.

3 — O mandato da direcção caduca com os dos outros órgãos do Sindicato, mantendo-se, no entanto, em funções até à posse da nova direcção eleita.

4 — Na sua primeira reunião, os membros efectivos elegem de entre si o presidente, o vice-presidente, um secretário, um tesoureiro e um vogal, os quais constituem uma comissão executiva a quem compete a gestão corrente do Sindicato.

5 — Os membros da direcção respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício das suas funções perante a assembleia geral, à qual deverão prestar todos os esclarecimentos por esta solicitados.

6 — Ficam isentos de responsabilidade os elementos que não tenham estado presentes na reunião em que foi tomada a resolução, desde que na reunião seguinte, e após leitura da acta da reunião anterior, se manifestem em oposição à deliberação tomada, ou aqueles que expressamente hajam votado contra.

Artigo 24.º

Competência

À direcção compete, especialmente:

- a) Representar o Sindicato, a nível nacional e internacional;
- b) Velar pelo cumprimento dos estatutos e executar as decisões da assembleia geral e do conselho geral;
- c) Admitir e rejeitar, de acordo com os estatutos, a inscrição de sócios;
- d) Aceitar a readmissão de sócios que a solicitem nos termos estatutários;
- e) Fazer a gestão do pessoal do Sindicato, de acordo com as normas legais e os regulamentos internos;
- f) Administrar os bens e gerir os fundos do Sindicato;
- g) Elaborar e apresentar, anualmente, até 15 de Novembro, ao conselho geral, para aprovação, o orçamento e o plano para o ano seguinte;
- h) Apresentar, anualmente, até 15 de Março, ao conselho geral, o relatório e contas relativos ao ano antecedente;
- i) Representar o Sindicato em juízo e fora dele, activa e passivamente;
- j) Discutir, negociar e assinar convenções colectivas de trabalho;
- l) Solicitar a convocação do conselho geral ou da assembleia geral para resolver os assuntos que considere dever submeter-lhe;
- m) Empossar os delegados ou representantes sindicais eleitos pelos trabalhadores;
- n) Elaborar os regulamentos internos, em conformidade com os presentes estatutos;
- o) Executar os demais actos necessários à realização dos objectivos sindicais e deliberar sobre todas as matérias que não sejam da competência de outros órgãos do Sindicato;

- p) Gerir os fundos do Sindicato, nos termos dos presentes estatutos;
- q) Declarar ou fazer cessar a greve por períodos iguais ou inferiores a três dias;
- r) Criar os grupos de trabalho ou de estudos julgados necessários à optimização da gestão do Sindicato;
- s) Administrar o SAMS/Quadros, o FPA e o Fundo de Pensões/Quadros Bancários, podendo para o efeito delegar a sua competência numa gerência para cada um, nos termos dos regulamentos internos;
- t) Exercer as demais funções que estatutária ou legalmente sejam da sua competência.

Artigo 25.º

Funcionamento da direcção

1 — A direcção reunirá sempre que necessário e, pelo menos, quinzenalmente, elaborando actas das suas reuniões:

- a) As reuniões da direcção só poderão efectuar-se com a presença de metade dos seus membros em exercício efectivo;
- b) As deliberações da direcção são tomadas por maioria simples, tendo o presidente, ou quem como tal o substitua, voto de qualidade.

2 — Para obrigar a direcção em todos os seus actos e contratos são necessárias as assinaturas de dois membros efectivos.

3 — A direcção poderá constituir mandatários para a prática de determinados actos, devendo, neste caso, fixar com precisão o âmbito dos poderes conferidos.

Artigo 26.º

Conselho de jovens

1 — O conselho de jovens é o órgão que, funcionando na dependência directa da direcção, visa aprofundar a ligação dos sócios ao Sindicato.

2 — Compete especificamente ao conselho:

- a) Estudar a problemática da inserção dos jovens representados pelo Sindicato;
- b) Analisar os problemas dos quadros e técnicos jovens, em matéria de emprego, formação, carreira profissional e igualdade de oportunidades, detectando as necessidades e expectativas desses trabalhadores, elaborando recomendações e transmitindo esse conhecimento aos órgãos competentes do Sindicato.

3 — O conselho de jovens é constituído por 15 sócios com, pelo menos, um ano completo de filiação e com 35 anos de idade.

SECÇÃO IV

Do conselho fiscal

Artigo 27.º

Constituição

1 — O conselho fiscal é constituído por três membros efectivos e dois suplentes.

2 — O conselho fiscal é eleito pela assembleia geral por um período de quatro anos, mediante a apresentação de listas nominativas completas, sendo eleita a lista que, por sufrágio directo e secreto, obtiver o maior número de votos expressos.

3 — Na sua primeira reunião os membros efectivos elegem de entre si o presidente, que terá voto de qualidade.

4 — O conselho fiscal só pode funcionar com a maioria dos seus membros efectivos.

Artigo 28.º

Competência

1 — Compete ao conselho fiscal:

- a) Reunir, pelo menos, uma vez por trimestre para examinar a contabilidade e os serviços de tesouraria do Sindicato, elaborando um relatório, que apresentará à direcção nos 15 dias seguintes;
- b) Solicitar a convocação do conselho geral ou da assembleia geral, sempre que surja qualquer problema ou irregularidade na gestão financeira do Sindicato;
- c) Dar os pareceres que lhe forem solicitados pela direcção;
- d) Apresentar ao conselho geral, à assembleia geral e à direcção todas as sugestões que repute de interesse para o Sindicato ou para as instituições deste dependentes, particularmente no domínio de gestão financeira;
- e) Dar anualmente parecer sobre o relatório e contas, bem como sobre o orçamento ordinário;
- f) Examinar e dar parecer sobre os orçamentos suplementares que lhe sejam apresentados;
- g) Proceder à liquidação dos bens do Sindicato na altura da sua dissolução;
- h) Examinar e dar parecer sobre a contabilidade e os serviços de tesouraria do SAMS/Quadros, do FPA e do Fundo de Pensões/Quadros Bancários.

2 — O conselho fiscal terá acesso a toda a documentação de carácter administrativo e contabilístico do Sindicato, reunindo com a direcção sempre que o julgue necessário ao cabal cumprimento das suas atribuições.

3 — O conselho fiscal deverá lavrar e assinar em livro próprio as actas respeitantes a todas as reuniões.

SECÇÃO V

Do conselho de disciplina

Artigo 29.º

Constituição

1 — O conselho de disciplina é constituído por três membros efectivos e dois suplentes.

2 — O conselho de disciplina é eleito pela assembleia geral, por um período de quatro anos, mediante a apresentação de listas nominativas completas, sendo eleita a lista que, por sufrágio directo e secreto, obtiver o maior número de votos expressos.

3 — Na sua primeira reunião os membros efectivos elegem de entre si o presidente, que terá voto de qualidade.

4 — O conselho de disciplina só pode funcionar com a maioria dos seus membros efectivos.

Artigo 30.º

Competência

1 — Compete ao conselho de disciplina reunir sempre que lhe seja solicitado, deliberando no âmbito da sua competência, a requerimento de qualquer dos corpos gerentes do Sindicato ou de algum sócio.

2 — Compete em especial ao conselho de disciplina:

- a) Instaurar todos os processos disciplinares;
- b) Instaurar e submeter ao conselho geral ou à assembleia geral os processos sobre diferendos que surjam entre órgãos do Sindicato;
- c) Propor à direcção as sanções a aplicar aos sócios;
- d) Dar parecer ao conselho geral sobre a readmissão de sócios expulsos.

CAPÍTULO V

Dos delegados ou representantes sindicais

Artigo 31.º

Delegados ou representantes sindicais

Os delegados ou representantes sindicais são os sócios que, sob orientação e coordenação do Sindicato, fazem a dinamização nos seus locais de trabalho.

Artigo 32.º

Atribuições dos delegados ou representantes sindicais

Compete aos delegados ou representantes sindicais a ligação entre a direcção do Sindicato e os sócios e, em especial:

- a) Defender os interesses dos associados nos seus locais de trabalho;
- b) Distribuir informação sobre a actividade do Sindicato;
- c) Informar a direcção dos problemas específicos dos respectivos serviços ou áreas de actuação;
- d) Assistir, quando convocados, às reuniões dos órgãos centrais do Sindicato.

Artigo 33.º

Eleição dos delegados ou representantes sindicais

1 — A eleição dos delegados ou representantes sindicais é promovida e organizada pelo Sindicato em cada local de trabalho, em conformidade com o disposto na lei.

2 — Os delegados ou representantes sindicais são eleitos em cada local de trabalho, por sufrágio directo e secreto, de entre listas nominativas concorrentes, segundo o princípio da representatividade proporcional, pelo método de Hondt.

3 — Na impossibilidade do cumprimento do disposto no número anterior, a direcção pode designar representantes seus nos respectivos locais de trabalho.

4 — O Sindicato assegura os meios indispensáveis à protecção legal dos delegados ou representantes sindicais no exercício da actividade sindical.

5 — O Sindicato comunica às instituições a identificação dos delegados ou representantes sindicais por meio de carta registada, de que é afixada cópia no local apropriado, devendo observar o mesmo procedimento em caso de substituição ou cessação de funções.

6 — Os delegados ou representantes sindicais cessam o seu mandato com o dos corpos gerentes do Sindicato, mantendo-se, contudo, em exercício de funções até serem substituídos.

CAPÍTULO VI

Do regime eleitoral

Artigo 34.º

Assembleia eleitoral

1 — A assembleia eleitoral é constituída por todos os sócios no pleno uso dos seus direitos sindicais e que tenham as suas quotas pagas até ao mês anterior ao da elaboração dos cadernos eleitorais.

2 — A assembleia eleitoral reúne-se ordinariamente de quatro em quatro anos, sendo convocada nos termos do artigo 19.º destes estatutos.

Artigo 35.º

Condições de elegibilidade

Só podem ser eleitos os sócios que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos civis e sindicais, constem dos cadernos eleitorais e que tenham pago as suas quotas nos seis meses anteriores à data da marcação das eleições.

Artigo 36.º

Cadernos eleitorais

Os cadernos eleitorais serão afixados na sede do Sindicato e nas delegações regionais até oito dias após a data do aviso convocatório da assembleia eleitoral.

Artigo 37.º

Apresentação de candidaturas

1 — A apresentação de candidaturas pode ser feita por um mínimo de 10 ou de 500 eleitores e consiste na apresentação à mesa unificada das listas contendo o nome dos candidatos, acompanhadas de um termo individual de aceitação das candidaturas e da relação dos subscritores devidamente assinada por estes, termo e relação que devem constar de impressos normalizados fornecidos pela mesa unificada e rubricados pelo presidente.

2 — A apresentação das candidaturas abrange obrigatoriamente o conselho geral, os corpos gerentes e o conselho de disciplina.

3 — Os candidatos e os subscritores serão identificados pelo nome completo legível, número de sócio, idade, designação da empresa e local onde trabalha.

4 — As listas, acompanhadas do respectivo programa de acção, são apresentadas, em envelope fechado, por correio registado ou entregues na sede do Sindicato, dirigidas ao presidente da mesa unificada, entre os 50.º e o 40.º dias anteriores à data marcada para as eleições, sendo, na mesma altura, designados o seu mandatário e representantes para os efeitos previstos na alínea b) do n.º 1 do artigo 39.º

5 — A direcção apresenta obrigatoriamente, dentro de três dias, uma lista de candidatos se, esgotado o prazo a que se refere o número anterior, não for presente qualquer outra lista, dispensando-se, neste caso, a exigência constante da primeira parte do n.º 1.

6 — As listas dos candidatos concorrentes à direcção integrarão quadros e técnicos, maioritariamente no activo.

7 — O presidente da mesa unificada providenciará dentro de cinco dias posteriores ao termo do prazo para apresentação das listas, pela sua afixação na sede do Sindicato e nas delegações.

Artigo 38.º

Verificação das candidaturas

1 — A mesa unificada verificará a regularidade do processo e a elegibilidade dos candidatos nos três dias seguintes ao termo do prazo fixado para entrega das candidaturas.

2 — Com vista a determinar a regularidade das candidaturas a mesa verificará os elementos previstos no n.º 4 do artigo 37.º, bem como a quantidade e autenticidade das assinaturas dos candidatos e dos eleitores proponentes das listas de candidatura.

3 — A verificação da autenticidade da assinatura realizar-se-á pelos serviços do Sindicato mediante a comparação da assinatura com aquela constante na proposta de admissão de sócio do Sindicato.

4 — Sem prejuízo do previsto no número anterior, a autenticidade da assinatura poderá ser confirmada mediante comparação com a constante no respectivo bilhete de identidade ou qualquer outro meio de identificação com fotografia.

5 — Verificando-se irregularidades processuais das candidaturas ou desistência de candidatos por morte ou doença que determine impossibilidade física ou psíquica para se candidatar:

- a) A mesa notificará imediatamente o primeiro proponente da lista para as suprir no prazo de três dias;
- b) Em caso de incumprimento do disposto na alínea anterior, a lista será declarada inválida;
- c) Há apenas lugar à substituição de candidatos, até quarenta e oito horas antes do dia da eleição.

6 — Quando não haja irregularidades, ou tenham sido supridas as verificadas dentro dos prazos, a mesa da assembleia eleitoral considerará as candidaturas aceites.

7 — As candidaturas aceites são identificadas pelo respectivo lema e por meio de letra atribuída pela mesa unificada, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 39.º

Organização do processo eleitoral

1 — A organização do processo eleitoral compete ao presidente da mesa unificada, coadjuvado pelos seus restantes elementos:

- a) A mesa unificada funcionará para este efeito como mesa da assembleia eleitoral;
- b) Nestas funções far-se-á assessorar por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2 — Compete à mesa da assembleia eleitoral:

- a) Confirmar a regularidade das candidaturas;
- b) Fazer a atribuição de verbas com a propaganda eleitoral, dentro das possibilidades financeiras do Sindicato, ouvidos a direcção e o conselho fiscal;
- c) Distribuir, de acordo com a direcção, entre as diversas listas, a utilização do aparelho técnico, dentro das possibilidades deste, para a propaganda eleitoral;
- d) Promover a impressão gráfica dos boletins de voto e fazer a sua distribuição, se possível, a todos os eleitores, até cinco dias antes do acto eleitoral;
- e) Promover a afixação das listas candidatas e respectivos programas de acção na sede, desde a data da sua aceitação até à data da realização do acto eleitoral;
- f) Fixar, de acordo com os estatutos, a quantidade e localização das assembleias de voto;
- g) Organizar a constituição das mesas de voto;
- h) Passar credenciais aos representantes indicados pelas listas como delegados junto das mesas de voto;
- i) Fazer o apuramento final dos resultados e afixá-lo.

Artigo 40.º

Fiscalização do processo eleitoral

1 — A fim de fiscalizar a regularidade do processo eleitoral, constituir-se-á uma comissão de fiscalização eleitoral, formada pelos membros efectivos da mesa unificada e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2 — O presidente da mesa unificada terá voto de qualidade nesta comissão.

3 — Compete nomeadamente à comissão de fiscalização eleitoral:

- a) Deliberar sobre as reclamações dos cadernos eleitorais no prazo de quarenta e oito horas após a recepção das mesmas;

- b) Assegurar a igualdade de tratamento de cada lista;
- c) Vigiar o correcto desenrolar da campanha eleitoral;
- d) Fiscalizar qualquer irregularidade ou fraude e delas elaborar relatórios;
- e) Deliberar sobre todas as reclamações referentes ao acto eleitoral.

Artigo 41.º

Campanha eleitoral

O período de campanha eleitoral inicia-se no 15.º dia anterior e finda às 24 horas da antevéspera do dia da eleição.

Artigo 42.º

Mesas de voto

1 — Poderão funcionar assembleias de voto em cada zona de trabalho, a definir previamente, onde exerçam a sua actividade mais de 20 sócios eleitores e ainda na sede e delegações do Sindicato:

- a) Os sócios que exerçam a sua actividade numa empresa onde não funcione qualquer assembleia de voto, exercerão o seu direito de voto na delegação mais próxima do Sindicato, sem prejuízo de poderem optar pelo voto por correspondência ou procuração;
- b) Se o número de associados em determinada localidade, ou localidades próximas, o justificar, pode a mesa da assembleia eleitoral instalar nessa localidade uma assembleia de voto.

2 — As assembleias de voto funcionarão entre as 8 horas e as 20 horas, quando instaladas fora dos locais de trabalho, e, em horário a estabelecer, caso a caso, quando funcionem em locais de trabalho.

3 — Cada mesa de voto será constituída por um presidente e dois vogais, podendo cada lista credenciar até dois fiscais por cada mesa.

Artigo 43.º

Modo de votação

1 — O voto é secreto.

2 — É permitido o voto por procuração, desde que acompanhado de fotocópia simples do bilhete de identidade ou outro documento de identificação do mandante.

3 — É permitido o voto por correspondência, desde que:

- a) O boletim esteja dobrado em quatro e contido em sobrescrito fechado;
- b) A assinatura do sócio seja conforme àquela constante na proposta de admissão ou do bilhete de identidade;

- c) Este sobrescrito seja introduzido noutro, endereçado ao presidente da mesa da assembleia geral.

4 — A autenticação da assinatura do sócio será realizada pelos serviços do Sindicato, nos termos previstos nos n.ºs 3 e 4 do artigo 38.º

5 — Para que os votos por correspondência sejam válidos, é imperativo que dêem entrada na mesa da assembleia eleitoral até ao fecho das urnas.

6 — A identificação dos eleitores será efectuada através do cartão de sócio e do bilhete de identidade ou qualquer outro documento de identificação com fotografia.

Artigo 44.º

Apuramento dos votos

1 — Logo que a votação tenha terminado, proceder-se-á à contagem dos votos e elaboração da acta com os resultados e a indicação de quaisquer ocorrências que a mesa julgar dignas de menção.

2 — As actas das diversas assembleias de voto, assinadas por todos os elementos das respectivas mesas, serão entregues à mesa da assembleia eleitoral para apuramento geral, de que será lavrada acta.

Artigo 45.º

Impugnação do acto eleitoral

1 — Pode ser interposto recurso com fundamento em irregularidade do acto eleitoral, o qual deve ser apresentado à mesa da assembleia eleitoral até três dias após o encerramento da assembleia eleitoral.

2 — A mesa da assembleia eleitoral deverá apreciar o recurso no prazo de quarenta e oito horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito e afixada na sede e delegações do Sindicato.

3 — Da decisão da mesa da assembleia eleitoral cabe recurso, nos termos gerais, para o tribunal competente.

Artigo 46.º

Referendo

1 — Os associados podem ser chamados a pronunciar-se directamente, a título vinculativo, através de referendo, por decisão da mesa unificada, mediante proposta do conselho geral, em matérias de competência da assembleia geral.

2 — O referendo só pode ter por objecto as matérias referidas nas alíneas b) e c) do n.º 1 do artigo 16.º dos estatutos.

3 — As questões devem ser formuladas com precisão, objectividade e clareza e para respostas de sim ou não.

4 — Não é permitida a convocação e a efectividade de referendo entre a data da convocação e a da realização de eleições.

5 — São aplicáveis ao referendo, com as necessárias adaptações, as normas constantes do capítulo VI dos presentes estatutos.

CAPÍTULO VII

Do regime disciplinar

Artigo 47.º

Competência disciplinar

O poder disciplinar é normalmente exercido pela direcção, sob proposta do conselho de disciplina, cabendo recurso das suas decisões para o conselho geral.

Artigo 48.º

Garantias de defesa

Aos sócios a quem seja instaurado procedimento disciplinar serão concedidas todas as garantias de defesa, designadamente, não podendo ser-lhes aplicada qualquer pena sem instrução precedente do respectivo processo, o qual haverá de ser notificado ao arguido por escrito e com a concessão de um prazo nunca inferior a 10 dias, para que apresente a sua defesa.

Artigo 49.º

Penas

1 — Podem ser aplicadas aos sócios as seguintes penas:

- a) Advertência por escrito;
- b) Inelegibilidade no processo eleitoral imediato;
- c) Suspensão até 1 ano;
- d) Expulsão.

2 — A pena de expulsão será aplicada aos sócios que infringam gravemente as disposições estatutárias.

CAPÍTULO VIII

Do regime financeiro

Artigo 50.º

Receitas do Sindicato

1 — Constituem receitas do Sindicato:

- a) Produto das quotas dos sócios;
- b) Receitas financeiras provenientes da aplicação dos seus recursos;
- c) Receitas provenientes de serviços prestados;
- d) Doações ou legados;
- e) Quaisquer outras que legalmente lhe possam ser atribuídas ou que venham a ser criadas.

2 — Os valores em numerário serão depositados em instituição bancária, não podendo ficar em poder da direcção mais do que o montante indispensável para fazer face às despesas quotidianas.

3 — Os levantamentos serão efectuados por meio de cheques assinados pelo tesoureiro e por outro membro da direcção.

Artigo 51.º

Aplicação dos saldos

1 — As receitas terão obrigatoriamente as seguintes aplicações:

- a) Pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade do Sindicato;
- b) Constituição de um fundo especial e de greve que será representado, pelo menos, por 10% do saldo das contas do exercício;
- c) Constituição de um fundo de reserva, que será representado por 10% do saldo das contas do exercício e destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas.

2 — A utilização pela direcção dos fundos especiais previstos nas alíneas b) e c) do número anterior depende de autorização do conselho geral e será feita nos termos por este estabelecidos.

3 — Se o conselho geral não aprovar as contas, deverá obrigatoriamente ser requerida a peritagem às contas do Sindicato.

CAPÍTULO IX

Disposições gerais e transitórias

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 52.º

Alteração dos estatutos

1 — Sem prejuízo do disposto no artigo 46.º, os presentes estatutos podem ser alterados em assembleia geral expressamente convocada para esse efeito e a respectiva proposta terá de ser aprovada por voto directo e secreto nos termos da lei.

2 — O projecto de alteração deverá ser afixado na sede e assegurada a sua divulgação entre os sócios, pelo menos, com 30 dias de antecedência em relação à assembleia geral referida no artigo anterior.

3 — O requerimento de alteração dos estatutos é da competência do conselho geral, sob proposta da direcção ou de 25% dos associados.

Artigo 53.º

Símbolo e bandeira do Sindicato

O símbolo e bandeira do Sindicato serão os aprovados em assembleia geral.

Artigo 54.º

Regulamentação da actividade dos órgãos

A regulamentação da actividade das diversas estruturas, em tudo o que não for previsto nos presentes

estatutos, será feita em regulamento próprio, discutido e aprovado pela forma para os mesmos exigida.

Artigo 55.º

Casos omissos

Os casos omissos serão resolvidos de harmonia com a lei e princípios gerais de direito.

SECÇÃO II

Disposições transitórias

Artigo 56.º

Sócios a exercer funções no estrangeiro ou em regime de requisição

Os sócios que se encontrem a desempenhar temporariamente actividades determinantes da qualidade de sócio no estrangeiro, ou que tenham sido requisitados, manterão a sua qualidade de sócios desde que continuem a pagar as suas quotas de acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 11.º destes estatutos.

Artigo 57.º

Entrada em vigor

Estes estatutos entram em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Ministério do Trabalho*.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 3 de Julho de 2002, ao abrigo do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 87/2002, a p. 26 do livro n.º 2.

Sind. Democrático dos Trabalhadores das Telecomunicações e Correios — SINDETELCO, que passa a designar-se SINDETELCO — Sind. Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média.

Alteração, deliberada em congresso realizado em 20 e em 21 de Abril de 2002, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1999.

Declaração de princípios e estatutos aprovados no VII congresso do SINDETELCO

1 — O SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média rege-se pelos princípios do sindicalismo democrático, orientando toda a sua acção com vista à construção de um movimento sindical forte e independente.

2 — A observância destes princípios implica:

- a) A autonomia e a independência do SINDETELCO em relação ao Estado, ao patronato,

- às confissões religiosas e aos partidos políticos ou outras organizações de natureza política;
- b) A consagração de estruturas que garantam a participação democrática de todos os trabalhadores na actividade do Sindicato, tais como:

- I) O congresso — composto por delegados eleitos por voto directo e secreto na base de moções de orientação discutidas e votadas pelos associados;
- II) O conselho geral — órgão permanente máximo entre dois congressos, com poderes deliberativos;
- III) O secretariado nacional — órgão executivo eleito pelo sistema de lista maioritária;
- IV) O conselho fiscalizador de contas — órgão fiscalizador da contabilidade;
- V) O conselho de disciplina — órgão tutelar da acção disciplinar;
- VI) As delegações regionais;
- VII) Os delegados sindicais;
- VIII) As comissões profissionais, de reformados, de quadros, de jovens, de mulheres ou outras;

- c) A consagração do direito de tendência através da representação proporcional nos órgãos deliberativos, evitando a divisão dos trabalhadores por tendências sindicais antagónicas.

3 — O SINDETELCO assumirá a defesa dos direitos e interesses dos seus associados, desenvolvendo um trabalho constante de organização da classe, tendo em vista as justas reivindicações tendentes a aumentar o seu bem estar social, económico e cultural.

4 — O SINDETELCO lutará pelo direito à contratação colectiva como processo contínuo de participação económica e social, segundo os princípios da boa fé negocial e do respeito mútuo.

5 — O SINDETELCO defenderá a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores, o pleno emprego, o direito ao trabalho sem discriminações e o direito a um salário justo, bem como a igualdade de oportunidades.

6 — O SINDETELCO, na base da solidariedade sindical, lutará com todas as organizações sindicais democráticas, nacionais e estrangeiras, pela dignificação dos trabalhadores e pela emancipação da mulher enquanto trabalhadora e mãe.

7 — O SINDETELCO lutará por um conceito social de empresa que valorize o papel integrador e produtivo do trabalhador e, consequentemente, lhe reconheça parceria nas relações de trabalho.

8 — O SINDETELCO defenderá o direito inalienável à greve, no entendimento de que este é o último recurso que se apresenta para a defesa e prossecução dos seus interesses e direitos económicos, pelo que deve ser exercida de forma altamente responsável e na perspectiva dos interesses gerais do País.

TÍTULO I

Princípios gerais

CAPÍTULO I

Natureza

Artigo 1.º

Denominação

O SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média é a organização sindical que representa os trabalhadores que a ele aderirem que, independentemente da sua profissão, função ou categoria profissional, exerçam a sua actividade por conta de outrem em empresas dos sectores postal, telecomunicações, gráfico e comunicação social.

Artigo 2.º

Âmbito e sede

1 — O SINDETELCO exerce a sua actividade em todo o território nacional e tem a sua sede em Lisboa.

2 — O SINDETELCO dispõe das delegações previstas nestes estatutos e poderá ainda criar outras através de proposta do secretariado nacional dirigida ao conselho geral.

CAPÍTULO II

Objecto

Artigo 3.º

Fins

O SINDETELCO tem por fins:

1 — Promover, por todos os meios ao seu alcance, a defesa dos direitos e dos interesses morais e materiais, económicos, sociais e profissionais dos seus associados, nomeadamente:

- a) Intervindo em todos os problemas que afectem os trabalhadores no âmbito do Sindicato, defendendo sempre a liberdade e direitos sindicais e pressionando o poder público para que eles sejam respeitados;
- b) Desenvolvendo um trabalho constante de organização da classe, tendo em vista as justas reivindicações tendentes a aumentar o seu bem-estar social, económico e cultural;
- c) Promovendo a formação político-sindical dos seus associados, contribuindo, assim, para uma maior consciencialização face aos seus direitos e deveres e para uma mais harmoniosa realização profissional e humana;
- d) Exigindo dos poderes públicos a feitura e o cumprimento de leis que defendam os trabalhadores e tendam a edificar uma sociedade mais livre, mais justa, mais fraterna e solidária;
- e) Defender o direito ao trabalho e à estabilidade no emprego.

2 — Lutar com todas as organizações sindicais democráticas, nacionais e estrangeiras, pela libertação dos trabalhadores e manter com elas relações estreitas de colaboração e solidariedade.

3 — O SINDETELCO, como afirmação concreta dos seus princípios e melhor prossecução dos seus fins, é filiado na UGT — União Geral dos Trabalhadores e na UGC — União Geral de Consumidores.

4 — O SINDETELCO, como afirmação concreta dos seus princípios e melhor prossecução dos seus fins, é filiado na UNI — Union Network International e pedirá, nos termos estatutários, a sua filiação noutras organizações sindicais internacionais do sector.

5 — O SINDETELCO, como afirmação concreta dos seus princípios e melhor prossecução dos seus fins, é filiado na AAR — Associação Agostinho Roseta.

Artigo 4.º

Competências

1 — O SINDETELCO tem competências para:

- a) Celebrar convenções colectivas de trabalho;
- b) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- c) Participar na gestão das instituições que visem satisfazer os interesses dos trabalhadores;
- d) Participar no controlo de execução dos planos económico-sociais;
- e) Velar, por todos os meios ao seu alcance, pelo cumprimento das convenções de trabalho e pelo respeito de toda a legislação laboral;
- f) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais e pronunciar-se sobre todos os casos de despedimento;
- g) Prestar toda a assistência sindical, jurídica e judicial de que os associados necessitem nos conflitos resultantes de relações de trabalho;
- h) Decretar greve e pôr-lhe termo;
- i) Prestar serviços de ordem económica e ou social aos associados e fomentar o desenvolvimento e organização de obras sociais;
- j) Incrementar a valorização profissional e cultural dos associados através da edição de publicações, realização de cursos e outras iniciativas, por si ou em colaboração com outros organismos;
- k) Dar parecer sobre todos os assuntos que digam respeito aos trabalhadores;
- l) Aderir às organizações sindicais, nacionais ou estrangeiras, nos precisos termos destes estatutos;
- m) Lutar, por todos os meios ao seu alcance, pela concretização dos seus objectivos no respeito pelos seus princípios fundamentais.

2 — O SINDETELCO reserva-se o direito de aderir ou não a quaisquer apelos que lhe sejam dirigidos com vista a uma acção concreta, tendo em consideração que a sua neutralidade não pode significar indiferença perante ameaças às liberdades democráticas ou direitos já conquistados ou a conquistar.

3 — O SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média tem personalidade jurídica e é dotado de capacidade judicial.

TÍTULO II

Dos sócios

Artigo 5.º

Categorias

O SINDETELCO compõe-se de sócios ordinários e de sócios extraordinários.

CAPÍTULO I

Dos sócios ordinários

Artigo 6.º

Noção

1 — São sócios ordinários do SINDETELCO todos os trabalhadores que exerçam a sua actividade nos termos previstos nos presentes estatutos e que se inscrevam como tal.

2 — O secretariado nacional poderá recusar a inscrição de um candidato, devendo, para tal, notificá-lo da decisão no prazo de 15 dias.

3 — Da decisão do secretariado nacional cabe recurso para o conselho geral.

Artigo 7.º

Direitos

São direitos dos sócios ordinários:

- a) Participar em toda a actividade do SINDETELCO de acordo com os seus estatutos;
- b) Eleger e ser eleitos para os órgãos do SINDETELCO;
- c) Gozar das regalias e benefícios que o SINDETELCO lhes proporciona;
- d) Receber, gratuitamente, todo o aconselhamento jurídico de que necessitem em questões relacionadas com a sua actividade profissional;
- e) Beneficiar de apoio jurídico e judicial em questões do foro laboral, que será totalmente gratuito para os sócios com mais de um ano de inscrição;
- f) Beneficiar de compensação por salários perdidos em casos de represália por actividades sindicais, nos termos determinados pelo conselho geral;
- g) Ser informados de toda a actividade do Sindicato;
- h) Receber um exemplar destes estatutos e o cartão de sócio;
- i) Recorrer para o congresso das decisões dos órgãos nacionais sempre que estas contrariem os estatutos do Sindicato.

Artigo 8.º

Deveres

São deveres dos sócios ordinários:

- a) Cumprir os estatutos e demais disposições regulamentares, bem como as resoluções dos órgãos do SINDETELCO;

- b) Zelar pelo prestígio e bom nome do SINDE-TELCO;
- c) Aceitar os cargos para que forem eleitos ou nomeados e exercê-los gratuitamente;
- d) Pagar regularmente as suas quotizações;
- e) Comunicar, por escrito, a mudança de residência e quaisquer outras alterações pessoais que considerem relevantes.

Artigo 9.º

Perda da qualidade de sócio ordinário

1 — Perde a qualidade de sócio ordinário aquele que:

- a) Tenha requerido, nos termos legais, a sua demissão;
- b) Passe a sócio extraordinário;
- c) Seja expulso do SINDETELCO após procedimento disciplinar;
- d) Deixe de pagar quotas por um período superior a seis meses;
- e) Deixe de ser trabalhador por conta de outrem.

2 — A perda da qualidade de sócio não dá direito a receber qualquer verba do Sindicato com fundamento em tal motivo.

Artigo 10.º

Readmissão

Poderá ser readmitido na qualidade de sócio ordinário aquele que:

- a) Se inscreva como previsto no artigo 6.º destes estatutos;
- b) Estando abrangido pela alínea d) do artigo 9.º, vier a pagar as quotas atrasadas no prazo estipulado pelo secretariado nacional.

CAPÍTULO II

Dos sócios extraordinários

Artigo 11.º

Noção

Podem passar a sócios extraordinários os sócios ordinários que se reformem ou se aposentem e que manifestem vontade de continuar no SINDETELCO.

Artigo 12.º

Direitos

Os sócios extraordinários gozam dos mesmos direitos dos sócios ordinários, salvo o previsto na alínea f) do artigo 7.º, não podendo, contudo, ser eleitos para os órgãos nacionais do Sindicato.

Artigo 13.º

Deveres

Os sócios extraordinários têm os mesmos deveres dos sócios ordinários.

TÍTULO III

Regulamento disciplinar

Artigo 14.º

Competência disciplinar

O poder disciplinar sobre os associados do SINDETELCO será exercido pelo conselho de disciplina, que comunicará ao secretariado nacional as sanções que decidiu aplicar.

Artigo 15.º

Conceito de infracção disciplinar

Constitui infracção disciplinar todo o facto voluntário culposo imputável ao associado do SINDETELCO que viole deveres legais, regulamentares ou estatutários.

Artigo 16.º

Processo disciplinar

1 — Sob pena de nulidade, nenhuma sanção disciplinar poderá ser aplicada sem que seja instaurado o respectivo processo disciplinar e sejam concedidos ao arguido todos os meios de defesa admitidos em direito.

2 — O processo disciplinar inicia-se com o despacho emitido pelo conselho de disciplina e consequente formulação da nota de culpa.

3 — A nota de culpa conterá a descrição dos factos imputados ao arguido, sempre que possível, com a indicação do tempo, modo e lugar da sua prática, terminando com a especificação das normas violadas.

4 — Na defesa, deve o arguido, no prazo de 10 dias, expor com clareza e concisão os factos e as razões que invoca a seu favor, requerer as diligências que considere úteis, apresentar testemunhas, no máximo de 10, e requerer a junção ao processo dos documentos que apresente.

5 — A falta de resposta no prazo indicado no número anterior vale, para todos os efeitos, como efectiva audiência do arguido.

6 — A decisão será tomada no prazo de 30 dias a contar da apresentação da defesa, podendo esse prazo ser excepcionalmente prorrogado por mais 30 dias se o conselho de disciplina o entender necessário por complexidade e ou extensidade do processo.

7 — Nenhuma sanção poderá ser executada sem que o arguido seja notificado da decisão tomada e dos fundamentos que a determinem.

Artigo 17.º

Medidas disciplinares

1 — Poderão ser aplicadas as seguintes sanções disciplinares aos associados do SINDETELCO que violem normas regulamentares estatutárias:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão por escrito;

- c) Repreensão pública;
- d) Quotização agravada até ao dobro por um período máximo de um ano;
- e) Expulsão.

2 — As sanções disciplinares graduam-se em função da maior ou menor gravidade da infracção e culpabilidade do infractor.

Artigo 18.º

Recurso

1 — O recurso das sanções disciplinares deve ser interposto no prazo de 20 dias após conhecimento da sanção aplicada para o presidente do conselho geral.

2 — A interposição de recurso implica a suspensão da aplicação da pena.

3 — Para deliberar sobre os fundamentos e pretensão do recorrente, o conselho geral decidirá, obrigatoriamente, na primeira reunião que se realizar após a apresentação do recurso.

4 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o associado que tenha sido punido com a pena de expulsão e que dela recorra não poderá, até decisão final, eleger ou ser eleito.

Artigo 19.º

Casos omissos

Em tudo o que não estiver previsto neste regulamento, aplicam-se, subsidiariamente, os princípios consignados na lei geral.

TÍTULO IV

Dos órgãos

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 20.º

Órgãos do SINDETELCO

O SINDETELCO comporta os seguintes órgãos:

- a) O congresso;
- b) O conselho geral;
- c) O secretariado nacional;
- d) O conselho fiscalizador de contas;
- e) O conselho de disciplina;
- f) As delegações regionais;
- g) As comissões profissionais, de reformados, de quadros, de jovens, de mulheres ou outras.

Artigo 21.º

Mandatos

1 — A duração do mandato dos membros eleitos é de três anos, podendo ser reeleitos, uma ou mais vezes, para os mesmos ou diferentes cargos.

2 — Não são acumuláveis os cargos nos seguintes órgãos: conselho geral, secretariado nacional, conselho fiscalizador de contas e conselho de disciplina.

3 — Para qualquer órgão do SINDETELCO, as listas concorrentes deverão indicar, além dos efectivos, candidatos suplentes em número equivalente a um quinto daqueles, arredondado por excesso.

CAPÍTULO II

Do congresso

Artigo 22.º

Composição

1 — O órgão supremo do SINDETELCO é o congresso, constituído por um colégio de 150 delegados.

2 — A assembleia eleitoral que elege os delegados ao congresso funcionará por círculos eleitorais, a fixar pelo secretariado nacional, pelos quais as listas serão constituídas e votadas.

3 — O número de delegados ao congresso, por cada círculo eleitoral, obtém-se da seguinte equação:

Número de sócios de cada círculo \times 150 / Número de sócios do SINDETELCO

4 — Para determinação do número de sócios de cada círculo eleitoral, atende-se ao número de sócios inscritos no final do 6.º mês anterior ao da reunião da assembleia eleitoral.

5 — São, por inerência, delegados ao congresso os membros da mesa do conselho geral, do secretariado nacional, do conselho fiscalizador de contas e do conselho de disciplina.

Artigo 23.º

Reunião do congresso

1 — O congresso reúne, ordinariamente, de três em três anos.

2 — Extraordinariamente, com uma ordem de trabalhos previamente fixada:

- a) Por decisão do conselho geral;
- b) A requerimento do secretariado nacional;
- c) A requerimento de 20% dos sócios do SINDETELCO.

3 — Os congressos extraordinários realizar-se-ão com os delegados do último congresso, desde que não decorram mais de um ano entre as datas de ambos.

Artigo 24.º

Convocação

1 — A convocação do congresso é sempre da competência do presidente do conselho geral, devendo o anúncio ser amplamente divulgado nos jornais e boletins informativos do SINDETELCO com a antecedência mínima de 90 dias.

2 — É obrigatório que o primeiro anúncio da convocação para o congresso contenha a ordem de trabalhos e o dia, a hora e o local da realização do congresso.

Artigo 25.º

Competências

1 — São atribuições exclusivas do congresso:

- a) Eleger, pelo método de Hondt, o conselho geral, o conselho fiscalizador de contas e o conselho de disciplina;
- b) Eleger, pelo método da lista maioritária, o secretariado nacional;
- c) Destituir os órgãos do SINDETELCO e marcar novas eleições;
- d) Alterar os estatutos;
- e) Deliberar sobre a associação do SINDETELCO com outras organizações sindicais ou a fusão destas com o SINDETELCO e sobre a sua extinção;
- f) Discutir e aprovar, alterando ou não, o programa de acção para os três anos seguintes;
- g) Alterar a quotização sindical;
- h) Deliberar sobre qualquer assunto de superior interesse para o SINDETELCO.

2 — As deliberações sobre assuntos que não constem da ordem de trabalhos não vinculam o SINDETELCO.

Artigo 26.º

Funcionamento

1 — Salvo disposição em contrário, as deliberações do congresso são tomadas por maioria simples.

2 — O congresso funcionará em sessão contínua até se esgotar a ordem de trabalhos.

a) Se a quantidade de assuntos a debater o justificar, pode o congresso deliberar suspender os trabalhos por um prazo nunca superior a três meses, desde que fique assente o dia, a hora, o local e os temas da ordem de trabalhos que transitam para a reunião seguinte.

b) Os mandatos dos delegados caducam com o encerramento do congresso, excepto se se verificar a situação de interrupção e adiamento dos trabalhos, prevista na alínea anterior, ou a convocação de um congresso extraordinário, como se prevê no n.º 3 do artigo 23.º

3 — O congresso elegerá no início da primeira sessão uma mesa para dirigir os trabalhos, competindo-lhe, especialmente:

- 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 actas donde constem todas as deliberações do congresso;
- d) Nomear as comissões necessárias ao bom funcionamento do congresso;
- e) Elaborar e assinar todos os documentos expedidos em nome do congresso.

4 — A mesa do congresso é composta por um presidente, um vice-presidente e cinco secretários, eleitos por sufrágio da lista maioritária mediante escrutínio secreto.

Artigo 27.º

Votações em congresso

1 — As votações em congresso serão feitas de forma pessoal e directamente por cada delegado, não sendo

permitido o voto por procuração nem o voto por correspondência.

2 — As votações podem ser através de braço no ar ou por escrutínio secreto.

3 — Serão obrigatoriamente por escrutínio secreto as votações para:

- a) Eleição da mesa do congresso;
- b) Eleição dos órgãos do SINDETELCO;
- c) Deliberação sobre a associação ou a fusão do SINDETELCO com outras organizações sindicais e sobre a sua extinção.

4 — Cada delegado tem direito a um voto e ninguém dispõe de voto de qualidade, excepto o presidente do congresso em caso de votação seguida de empate.

Artigo 28.º

Regimento

O congresso decidirá o seu próprio regimento.

CAPÍTULO III

Do conselho geral

Artigo 29.º

Composição

1 — O conselho geral é composto por 50 membros eleitos pelo congresso, de entre os seus membros, por sufrágio directo e secreto de listas nominativas e escrutínio pelo método de Hondt.

2 — Será presidente do conselho geral o primeiro candidato efectivo da lista mais votada.

3 — Terão assento no conselho geral, sem direito a voto, os membros do secretariado nacional, do conselho fiscalizador de contas, do conselho de disciplina e os secretários-coordenadores regionais.

4 — Nos casos em que estejam em causa eleições para delegados em organizações onde o SINDETELCO se encontre filiado, terão também direito a voto os membros dos órgãos indicados no número anterior.

Artigo 30.º

Mesa do conselho geral

1 — O conselho geral elegerá, na sua primeira reunião, de entre os seus membros, um vice-presidente e cinco secretários, por sufrágio de listas completas, sendo eleita a que somar maior número de votos, que, com o presidente eleito em congresso, constituirão a mesa.

2 — A mesa do conselho geral assegurará o funcionamento das sessões, de acordo com a ordem do dia e o regimento, sendo responsável pela condução dos trabalhos e respectivo expediente.

3 — Compete à mesa do conselho geral organizar e promover todo o processo eleitoral nos termos previstos nos artigos 59.º e seguintes.

Artigo 31.º

Reuniões

1 — O conselho geral reúne, ordinariamente, três vezes por ano e, extraordinariamente, a pedido do secretariado nacional, de um terço dos seus membros ou de 10% dos sócios ordinários do SINDETELCO.

2 — A convocação do conselho geral compete ao seu presidente ou, na falta ou impedimento deste, ao vice-presidente.

3 — Nos casos de reunião extraordinária, o presidente deve convocar o conselho geral no prazo máximo de 30 dias após a recepção do pedido.

4 — Em qualquer caso, as reuniões do conselho geral devem ser convocadas com um mínimo de 15 dias de antecedência.

Artigo 32.º

Competências

Compete ao conselho geral velar pelo cumprimento dos princípios, estatutos, programas de acção e decisões do congresso por todos os membros e órgãos do SINDETELCO, em especial:

- a) Convocar o congresso, nos termos estatutários;
- b) Actualizar ou adaptar, sempre que necessário, a política e a estratégia sindical definidas no congresso;
- c) Aprovar o orçamento anual e o relatório e contas do exercício apresentados pelo secretariado nacional, após parecer do conselho fiscalizador de contas;
- d) Apresentar relatório das suas actividades ao congresso;
- e) Resolver os diferendos entre os órgãos do SINDETELCO ou entre estes e os sócios, a pedido do conselho de disciplina;
- f) Decidir, em última instância, dos recursos por sanções disciplinares aplicadas aos sócios pelo conselho de disciplina;
- g) Ratificar a declaração da greve feita pelo secretariado nacional e outras formas de luta sindical;
- h) Autorizar a utilização do fundo de reserva e ratificar os destinos do fundo social e de greve;
- i) Eleger, em conjunto com os membros do secretariado nacional, do conselho fiscalizador de contas, do conselho de disciplina e dos coordenadores regionais, os representantes do SINDETELCO nas organizações em que esteja filiado;
- j) Decidir sobre as propostas do secretariado nacional de abrir ou de encerrar delegações regionais;
- k) Deliberar, por proposta do secretariado nacional, a adesão ou filiação do SINDETELCO a organizações de interesse para os sócios, quer sejam nacionais quer estrangeiras;
- l) Aprovar os regulamentos de funcionamento das diversas comissões que sejam propostas, desde que inseridas na organização estrutural do SINDETELCO;
- m) Deliberar sobre quaisquer assuntos que não sejam da competência do congresso, salvo expressa delegação neste;

- n) Autorizar o secretariado nacional a alienar ou onerar bens imóveis, bem como a contrair empréstimos para o seu financiamento;
- o) Nomear os órgãos de gestão administrativa do SINDETELCO, no caso de demissão dos órgãos eleitos, até à realização de novas eleições.

CAPÍTULO IV

Do secretariado nacional

Artigo 33.º

Composição

1 — O secretariado nacional é um órgão colegial eleito em congresso, composto por 37 elementos, competindo-lhe assegurar a gestão e o funcionamento do SINDETELCO.

2 — A eleição dos seus membros é feita por escrutínio directo e secreto.

3 — O secretário-geral do SINDETELCO será o primeiro candidato da lista mais votada, sendo os segundo e terceiro candidatos os secretários-gerais-adjuntos.

4 — Na sua primeira reunião, o secretariado nacional elegerá, de entre os seus membros e por proposta do secretário-geral, os secretários-coordenadores nacionais, consoante as áreas ou os sectores a distinguir, e os secretários nacionais, delegando-lhes competências específicas.

5 — O secretariado permanente executivo, composto por 12 dirigentes, é constituído pelo secretário-geral, pelos dois secretários-gerais-adjuntos, pelos secretários-coordenadores nacionais e pelos secretários nacionais, até perfazer aquele número.

6 — O secretariado permanente executivo reunirá ordinariamente uma vez por mês e sempre que solicitado pelo secretário-geral.

Artigo 34.º

Competências do secretariado nacional

Ao secretariado nacional, órgão executivo do SINDETELCO, compete, designadamente:

- a) Dar cumprimento às deliberações do congresso e do conselho geral;
- b) Definir estratégias e tomar as medidas mais adequadas à defesa dos direitos e legítimos interesses dos associados;
- c) Representar o SINDETELCO junto das organizações e instituições nacionais e internacionais;
- d) Administrar os bens e gerir os fundos do SINDETELCO e assegurar o expediente e a gestão do seu pessoal, de acordo com as normas legais e os estatutos e regulamentos internos;
- e) Acompanhar as negociações e assinar convenções colectivas de trabalho;
- f) Empenhar-se activamente na resolução dos diferendos e conflitos de trabalho em que os associados sejam parte;

- g) Admitir e rejeitar a inscrição de sócios, de acordo com os estatutos, bem como aceitar os respectivos pedidos de demissão;
- h) Decretar a greve e pôr-lhe termo, bem como aderir a greves gerais e submeter tais decisões à ratificação do conselho geral;
- i) Propor ao conselho geral a criação e a extinção de delegações regionais;
- j) Apoiar, material e financeiramente, as delegações regionais nas suas actividades sindicais;
- k) Promover a eleição dos delegados sindicais, credenciá-los, apoiá-los, suspendê-los e demiti-los, sempre na perspectiva de bem representar o SINDETELCO e no superior interesse dos associados locais;
- l) Elaborar, até 15 de Dezembro de cada ano, o plano e o orçamento para o ano seguinte, entregando-o para aprovação do conselho geral após parecer do conselho fiscalizador de contas;
- m) Elaborar, até 30 de Abril de cada ano, o relatório e contas referentes ao ano antecedente, entregando-o para aprovação do conselho geral após parecer do conselho fiscalizador de contas;
- n) Representar o SINDETELCO em juízo e fora dele;
- o) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do SINDETELCO;
- p) Criar e apoiar, em todas as suas vertentes, as comissões que considerar necessárias, nomeadamente comissões profissionais e de actividade;
- q) Submeter aos restantes órgãos do SINDETELCO todos os assuntos sobre os quais se devam pronunciar ou que voluntariamente lhes queira pôr;
- r) Elaborar e manter actualizado o inventário do património do SINDETELCO;
- s) Tomar e desenvolver todas as acções necessárias à realização dos objectivos do SINDETELCO e à execução das deliberações dos seus órgãos.

Artigo 35.º

Reuniões do secretariado nacional

1 — O secretariado nacional reunirá extraordinariamente sempre que necessário e, ordinariamente, de três em três meses, devendo lavrar-se acta das deliberações tomadas.

2 — As deliberações do secretariado nacional são tomadas por maioria simples dos seus membros presentes.

Artigo 36.º

Competências do secretário-geral

Compete ao secretário-geral:

- a) Convocar e presidir às reuniões do secretariado nacional e do secretariado permanente executivo;
- b) Representar o SINDETELCO em geral e em todos os actos para que seja expressamente mandatado pelo secretariado nacional;
- c) Coordenar a actividade do secretariado permanente executivo na linha da estratégia políti-

- co-sindical definida e deliberada pelo congresso, pelo conselho geral e pelo secretariado nacional;
- d) Presidir, sempre que esteja presente, às reuniões dos órgãos das delegações regionais;
- e) Supervisionar as negociações relativas à celebração de convenções colectivas de trabalho.

Artigo 37.º

Competências dos secretários-gerais-adjuntos

Aos secretários-gerais-adjuntos compete:

- a) Substituir o secretário-geral nas suas ausências e impedimentos;
- b) Ser o elo permanente de ligação entre o secretariado nacional e os diferentes órgãos e estruturas do SINDETELCO, prestando-lhes o apoio de que necessitem;
- c) Prestar toda a colaboração ao secretário-geral e aos secretários-coordenadores nacionais.

Artigo 38.º

Competências dos secretários-coordenadores nacionais

São atribuídas aos secretários-coordenadores nacionais, entre outras, as seguintes competências:

- a) Empenhar-se na condução do sector ou da actividade de que foi incumbido pelo secretariado nacional por proposta do secretário-geral;
- b) Colaborar com o secretário-geral nos assuntos da contratação colectiva;
- c) Coordenar a dinamização sindical sectorial;
- d) Manter permanentemente informado o secretariado nacional dos assuntos da sua actividade ou sector;
- e) Solicitar pareceres das comissões sobre matérias especializadas;
- f) Editar os comunicados e quaisquer outras publicações julgadas de interesse relevante;
- g) Criar e desenvolver um núcleo de documentação e informação para apoio dos dirigentes e associados, organizando um ficheiro indiciário das publicações existentes;
- h) Dinamizar e coordenar a acção dos delegados sindicais.

Artigo 39.º

Responsabilidade

1 — Os membros do secretariado nacional respondem, solidariamente, perante o congresso e o conselho geral pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi confiado e aos quais deverão prestar todos os esclarecimentos solicitados.

2 — O secretariado nacional poderá constituir mandatários para a prática de determinados actos, devendo, nesse caso, fixar com precisão o âmbito dos poderes conferidos.

3 — Para obrigar o SINDETELCO bastam as assinaturas conjuntas de dois membros do secretariado nacional, sendo obrigatória a do secretário-geral ou a do secretário-geral-adjunto e a do secretário-tesoureiro, nos casos em que envolvam responsabilidades financeiras.

CAPÍTULO V

Do conselho fiscalizador de contas

Artigo 40.º

Composição

1 — O conselho fiscalizador de contas é composto por cinco membros eleitos pelo congresso de entre os seus membros por sufrágio directo e secreto e escrutínio pelo método de Hondt.

2 — É presidente do conselho fiscalizador de contas o primeiro candidato efectivo da lista mais votada.

3 — Os membros do conselho fiscalizador de contas elegerão, de entre si, um vice-presidente, um relator e dois vogais.

Artigo 41.º

Competência do conselho fiscalizador de contas

Compete ao conselho fiscalizador de contas:

- a) Examinar, pelo menos trimestralmente, a contabilidade do SINDETELCO;
- b) Dar parecer sobre os relatórios, contas e orçamentos apresentados pelo secretariado nacional;
- c) Assistir às reuniões do secretariado nacional, quando o julgue necessário, sem direito a voto;
- d) Apresentar ao secretariado nacional as sugestões que entenda de interesse para o SINDETELCO e que estejam no seu âmbito;
- e) Examinar com regularidade a contabilidade das delegações do SINDETELCO.

CAPÍTULO VI

Do conselho de disciplina

Artigo 42.º

Composição

1 — O conselho de disciplina é constituído por cinco membros eleitos pelo congresso de entre os seus membros por sufrágio directo e secreto e escrutínio pelo método de Hondt.

2 — É presidente do conselho de disciplina o primeiro candidato efectivo da lista mais votada.

3 — Os membros do conselho de disciplina elegerão de entre si um vice-presidente, sendo os restantes secretários.

Artigo 43.º

Competência do conselho de disciplina

1 — Compete ao conselho de disciplina:

- a) Instaurar todos os processos disciplinares no âmbito das relações dos sócios com o SINDETELCO;
- b) Analisar os diferendos que surjam entre os órgãos do SINDETELCO e apresentar propostas para as soluções que entenda mais adequadas;
- c) Comunicar ao secretariado nacional as sanções aplicadas aos sócios nos termos do regulamento disciplinar;

d) Emitir parecer, sempre que lhe seja solicitado por qualquer dos órgãos do SINDETELCO, sobre questões disciplinares.

2 — Das decisões do conselho de disciplina cabe recurso para o conselho geral.

3 — O conselho de disciplina reúne por convocação do seu presidente e as decisões, propostas ou pareceres serão registados em acta.

CAPÍTULO VII

Das delegações regionais

Artigo 44.º

Criação

1 — O SINDETELCO comportará quatro delegações regionais, cujas denominações serão as seguintes:

- a) Delegação Regional do Norte;
- b) Delegação Regional do Centro;
- c) Delegação Regional de Lisboa, Vales do Tejo e Sado e Regiões Autónomas;
- d) Delegação Regional do Sul.

2 — A criação de novas delegações é da competência do conselho geral, sob proposta do secretariado nacional, não podendo ser criada nenhuma delegação em cuja área geográfica não haja, no mínimo, 150 associados.

3 — A área geográfica de cada delegação regional será definida na reunião do conselho geral que a criar.

Artigo 45.º

Fins das delegações regionais

Às delegações regionais compete:

- a) Dinamizar o Sindicato na sua área de acção, em coordenação com os órgãos centrais e na observância dos princípios estatutários;
- b) Transmitir aos órgãos nacionais do SINDETELCO as aspirações dos associados;
- c) Dar cumprimento às deliberações e recomendações dos órgãos do SINDETELCO;
- d) Pronunciar-se sobre questões que lhes sejam presentes pelo secretariado nacional;
- e) Acompanhar a acção dos delegados sindicais, facilitando a coordenação entre eles e o secretariado nacional.

Artigo 46.º

Órgãos das delegações regionais

São órgãos das delegações regionais:

- a) A assembleia de associados;
- b) A mesa da assembleia de associados;
- c) O secretariado da delegação regional.

Artigo 47.º

Assembleia de associados

1 — A assembleia de associados é composta por todos os sócios da respectiva área.

2 — Compete à assembleia de associados:

- a) Analisar e discutir a situação sindical e os problemas laborais dos trabalhadores da sua área, bem como deliberar sobre a aprovação de propostas de acção ou moções de orientação de âmbito regional;
- b) Eleger, na primeira reunião que se realizar após o congresso, por sufrágio directo e secreto, os membros da mesa da assembleia de associados e do secretariado da delegação regional, pelo método da lista maioritária.

3 — A assembleia de associados reunirá, ordinariamente, uma vez por ano e, extraordinariamente, nos seguintes casos:

- a) A requerimento do secretariado nacional;
- b) A requerimento do secretariado da delegação regional;
- c) A requerimento de 20% dos delegados sindicais da respectiva área.

Artigo 48.º

Mesa da assembleia de associados

A mesa da assembleia de associados é composta por um presidente, um secretário e um vogal, competindo-lhe convocar as reuniões da assembleia, fixar a ordem de trabalhos e orientar e dirigir as sessões.

Artigo 49.º

Secretariado da delegação regional

1 — Cada delegação regional é dirigida por um secretariado, composto por um secretário-coordenador regional, que preside, e por quatro secretários.

2 — O secretário-coordenador regional será o primeiro candidato efectivo da lista mais votada.

3 — Ao secretariado das delegações regionais competirá dirigi-las em respeito pelos presentes estatutos e pelas deliberações da assembleia de associados que os não contrariem, bem como assegurar a correcta gestão dos fundos atribuídos, prestando contas ao tesoureiro do SINDETELCO.

CAPÍTULO VIII

Dos delegados sindicais

Artigo 50.º

Eleição dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais são eleitos por voto directo e secreto de entre os associados locais, com base em listas nominativas e escrutínio pelo método de Hondt.

2 — O secretariado nacional promoverá e organizará eleições de delegados sindicais nos seguintes casos:

- a) Após o congresso, num prazo que não deverá exceder 120 dias;

- b) Por demissão, exoneração ou ausência superior a três meses dos delegados sindicais;
- c) Sempre que o Secretariado Nacional o entenda conveniente, na estrita obediência da alínea k) do artigo 34.º dos presentes estatutos.

3 — A convocação das eleições será feita com 20 dias de antecedência e deverá mencionar as horas de abertura e encerramento das eleições, bem como o dia e o respectivo local.

4 — Só os associados locais se podem candidatar a delegados sindicais.

5 — O secretariado nacional analisará a elegibilidade dos candidatos e afixará as listas até cinco dias antes nos locais de trabalho, empresa ou zona de eleição.

6 — Do acto eleitoral será elaborada acta, que deverá ser enviada ao secretariado nacional.

Artigo 51.º

Nomeação

1 — O secretariado nacional fixará, de acordo com a lei vigente, o número de delegados sindicais possíveis em cada local de trabalho ou empresa.

2 — Os delegados sindicais, sob a orientação e coordenação do secretariado nacional, fazem a dinamização sindical no seu local de trabalho.

CAPÍTULO IX

Das comissões

Artigo 52.º

Comissões

1 — Todas as comissões inseridas na organização estrutural do SINDETELCO assentam na identidade de interesses, numa classe, profissão ou sector de actividade, e visam, numa atitude de coesão e de organização de grupo, a representação e defesa dos seus legítimos interesses.

2 — Poderá haver tantas comissões quantas as necessárias para um completo enquadramento socioprofissional dos associados.

3 — A aprovação dos regulamentos de funcionamento das diversas comissões pertence ao conselho geral.

TÍTULO V

Organização financeira

Artigo 53.º

Receitas

São receitas do SINDETELCO:

- a) As quotas dos sócios;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) As contribuições extraordinárias.

Artigo 54.º

Quotização

1 — A quotização dos sócios ordinários é de 0,75% do vencimento líquido sobre 12 meses.

2 — A quotização dos sócios extraordinários é de 0,5% da pensão ou reforma ao longo de 12 meses.

Artigo 55.º

Aplicação das receitas

As receitas do SINDETELCO destinam-se ao pagamento das despesas e encargos emergentes da actividade do Sindicato.

Artigo 56.º

Fundos sociais

O SINDETELCO institui os seguintes fundos sociais:

- a) O fundo social e de greve;
- b) O fundo de reserva.

Artigo 57.º

Fundo social e de greve

1 — O fundo social e de greve destina-se a cobrir acções pontuais de carácter eminentemente social a sócios do SINDETELCO em situações de grave carência financeira ou de saúde, sendo constituído por:

- a) Uma percentagem a fixar anualmente pelo conselho geral e a retirar do saldo da conta de resultados do exercício e nunca inferior a 25%;
- b) Donativos e subsídios que forem especialmente destinados a esse fim;
- c) Comparticipações que possam vir a ser atribuídas pelos órgãos competentes do SINDETELCO.

2 — A forma de aplicação deste fundo será determinada pelo secretariado nacional sob proposta do secretário-geral e ratificada na primeira reunião do conselho geral.

Artigo 58.º

Fundo de reserva

1 — O fundo de reserva destina-se a suprir eventuais perdas de exercício, sendo integrado por meios líquidos disponíveis.

2 — Reverterá para o fundo de reserva uma percentagem a retirar ao saldo da conta de resultados do exercício a fixar anualmente pelo conselho geral nunca inferior a 25%.

3 — A utilização pelo secretariado nacional do fundo de reserva depende de autorização do conselho geral.

TÍTULO VI

Das eleições de delegados ao congresso

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 59.º

Capacidade

Podem votar e ser eleitos como delegados ao congresso os sócios do SINDETELCO no pleno gozo dos seus direitos sindicais inscritos há mais de três meses e que constem dos cadernos eleitorais.

Artigo 60.º

Publicidade

Os cadernos eleitorais deverão estar afixados em lugar patente na sede e nas delegações regionais durante os 10 dias que antecedem o acto eleitoral, para exame dos interessados.

Artigo 61.º

Reclamação

Poderá qualquer associado reclamar junto da mesa do conselho geral até três dias antes do acto eleitoral, da inscrição ou omissão de algum nome nos cadernos eleitorais.

Artigo 62.º

Convocatória da assembleia eleitoral

1 — A convocatória da assembleia eleitoral é da responsabilidade do presidente do conselho geral, que a divulgará nos jornais e boletins informativos do SINDETELCO com a antecedência mínima de 45 dias.

2 — A convocatória deverá especificar os dias, horas e locais onde funcionarão as mesas de voto.

3 — As eleições serão realizadas até 30 dias antes da data da realização do congresso.

CAPÍTULO II

Do processo eleitoral

Artigo 63.º

Competência

1 — A organização do processo eleitoral é da competência da mesa do conselho geral.

2 — Compete, especificamente, à mesa do conselho geral:

- a) Verificar a regularidade formal e elegibilidade das candidaturas;
- b) Fazer a atribuição de verbas para campanha eleitoral dentro das possibilidades do SINDETELCO, ouvido o secretariado nacional;
- c) Distribuir pelas diversas listas, de acordo com o secretariado nacional, a utilização do aparelho técnico;

- d) Promover a feitura dos votos e enviar, até cinco dias antes do início do acto eleitoral, os votos por correspondência solicitados pelos associados em cujos locais de trabalho se não realizem assembleias de voto;
- e) Fixar, de acordo com o artigo 67.º, a quantidade e localização das assembleias de voto;
- f) Promover a afixação das listas concorrentes e os respectivos programas de acção na sede e nas delegações regionais do SINDETELCO desde a data da sua aceitação até ao termo do acto eleitoral;
- g) Promover a afixação dos cadernos eleitorais na sede e nas delegações regionais do SINDETELCO durante os 10 dias que antecedem o acto eleitoral;
- h) Organizar a constituição das mesas de voto;
- i) Passar credenciais aos representantes indicados pelas listas como delegados junto das mesas de voto;
- j) Fazer o apuramento final dos resultados e afixá-los.

3 — Da decisão da mesa do conselho geral cabe recurso, nos termos gerais, para o tribunal competente, desde que esteja em causa a validade do acto eleitoral.

Artigo 64.º

Comissão de fiscalização eleitoral

1 — A comissão de fiscalização eleitoral é composta pelo presidente da mesa do conselho geral, que a presidirá, e, para cada círculo eleitoral, por um elemento de cada lista concorrente.

2 — Compete à comissão de fiscalização eleitoral:

- a) Verificar a legalidade do processo eleitoral e a sua conformidade com os estatutos;
- b) Assegurar a igualdade de tratamento de cada lista;
- c) Deliberar, em tempo útil, sobre as reclamações surgidas no âmbito do processo eleitoral.

3 — As decisões da comissão de fiscalização eleitoral não têm recurso.

CAPÍTULO III

Das candidaturas

Artigo 65.º

Candidaturas

1 — Os candidatos deverão ser sócios no pleno gozo dos seus direitos.

2 — A apresentação de candidaturas consiste na entrega ao presidente da mesa do conselho geral das listas contendo os nomes dos candidatos, número de sócio, categoria profissional, círculo eleitoral e declaração de aceitação da candidatura.

3 — Cada lista de candidatura será instruída com uma declaração de propositura subscrita por 100 sócios ordinários do círculo eleitoral respectivo, identificados pelo nome completo legível, assinatura e número de sócio do SINDETELCO.

4 — No caso de não existirem 100 sócios ordinários em determinado círculo eleitoral, será suficiente que a declaração seja subscrita 10% dos seus sócios.

5 — As candidaturas são apresentadas até 30 dias antes do início do acto eleitoral.

6 — Nenhum sócio do SINDETELCO pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista concorrente.

Artigo 66.º

Aceitação das candidaturas

1 — A mesa do conselho geral dispõe de cinco dias, a contar do termo da apresentação das candidaturas, para apreciar a sua regularidade formal e conformidade com estes estatutos.

2 — Notificado o cabeça de lista das irregularidades ou inelegibilidades verificadas, dispõe este de três dias para proceder à sua regularização ou substituição.

3 — Quando não haja irregularidades ou estejam supridas as verificadas dentro dos prazos, a mesa do conselho geral considerará as candidaturas aceites.

4 — As candidaturas aceites, que poderão conter uma sigla distintiva, serão identificadas por meio de letras, atribuídas pela mesa do conselho geral a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra «A».

5 — As candidaturas serão publicitadas através da campanha eleitoral promovida pelas respectivas candidaturas até quarenta e oito horas antes da abertura do acto eleitoral.

Artigo 67.º

Assembleias de voto

1 — Funcionarão mesas de voto em cada local de trabalho onde exerçam a sua actividade mais de 50 sócios eleitores e ainda na sede e nas delegações regionais do SINDETELCO.

2 — Poderá a mesa do conselho geral instalar outras mesas de voto quando, objectivamente, entenda necessário, bem como desdobrar em secções de voto aquelas cujo número de eleitores assim o aconselhe.

Artigo 68.º

Constituição das mesas

1 — A mesa do conselho geral deverá promover a constituição das mesas de voto até cinco dias antes do acto eleitoral.

2 — Cada mesa de voto será constituída por um presidente e dois vogais.

3 — Em cada mesa de voto poderá haver um delegado de cada lista concorrente.

4 — Não é lícita a impugnação da eleição com base na falta de qualquer delegado.

Artigo 69.º

Votação

1 — A votação é universal e secreta e o escrutínio será feito pelo método de Hondt.

2 — Não é permitido o voto por procuração.

3 — A votação por correspondência, nos casos em que for admitida, só será eficaz se o exercício do direito de voto não tiver sido exercido por descarga nos cadernos eleitorais através das respectivas assembleias de voto.

Artigo 70.º

Apuramento dos votos

1 — Logo que a votação tenha terminado, os membros das mesas de voto procederão publicamente à contagem dos votos elaborarão a respectiva acta com os resultados apurados, e nela ficarão registadas quaisquer ocorrências.

2 — As actas das diversas mesas de voto, devidamente assinadas por todos os elementos das respectivas mesas, serão entregues à mesa do conselho geral para apuramento geral e afixação.

Artigo 71.º

Impugnação do acto eleitoral

1 — Uma vez registada em acta, poderá reclamar-se, fundamentadamente, junto da comissão de fiscalização eleitoral de qualquer irregularidade ocorrida durante o acto eleitoral no prazo de três dias após o seu encerramento.

2 — A comissão de fiscalização eleitoral, julgando procedente tal reclamação, decidirá, no prazo de três dias.

TÍTULO VII

Renúncia, suspensão e perda do mandato

Artigo 72.º

Preenchimento de vagas

1 — As vagas ocorridas nos órgãos do SINDETELCO serão preenchidas pelos sócios pertencentes à mesma lista e por escolha do primeiro titular desse mesmo órgão.

2 — Tratando-se da substituição do primeiro titular, a vaga ocorrida será preenchida pelo sócio imediatamente a seguir na cadeia hierárquica estabelecida em cada órgão.

Artigo 73.º

Renúncia e suspensão do mandato

1 — Qualquer associado eleito para os órgãos do SINDETELCO poderá renunciar ou pedir a suspensão do seu mandato.

2 — A renúncia, bem como a suspensão, deverá ser fundamentada por escrito e dirigida ao presidente ou ao secretário-geral do órgão a que pertence.

3 — A suspensão não poderá ultrapassar 365 dias no decurso do mandato, sob pena de se considerar como renúncia do mesmo.

Artigo 74.º

Perda do mandato

Perdem o mandato para que tenham sido eleitos, em qualquer dos órgãos, os dirigentes que:

- a) Não tomem posse do lugar para que foram eleitos;
- b) Sem motivo justificado, não compareçam às reuniões dos órgãos a que pertencem por três vezes consecutivas ou cinco interpoladas;
- c) Após procedimento disciplinar sejam punidos com uma pena de quotização agravada ou de expulsão;
- d) Tenham deixado de ser sócios.

TÍTULO VIII

Disposições finais

Artigo 75.º

Revisão dos estatutos

1 — Os presentes estatutos só poderão ser alterados pelo congresso, convocado expressamente para o efeito.

2 — Os projectos de alteração dos estatutos deverão ser distribuídos pelos associados com a antecedência de 45 dias em relação à data da realização do congresso que deliberar sobre as alterações propostas.

3 — Nenhuma revisão dos estatutos poderá alterar os princípios fundamentais pelos quais se rege o SINDETELCO e, nomeadamente, os princípios da democracia sindical e o direito de tendência, consignados nas alíneas b) e c) do n.º 2 da declaração de princípios.

4 — As alterações dos estatutos terão de ser aprovadas por maioria de dois terços dos delegados em efectividade de funções.

Artigo 76.º

Fusão e dissolução

1 — A integração ou fusão do SINDETELCO com outros sindicatos bem como a sua dissolução só poderão ser decididas pelo congresso, expressamente convocado para esse fim, desde que com a aprovação de uma maioria de dois terços dos delegados em exercício.

2 — Esse mesmo congresso definirá os precisos termos em que a integração, a fusão ou a dissolução se processará.

Artigo 77.º

Vigência

As alterações à declaração de princípios e aos presentes estatutos, desde que aprovadas, entram imediatamente em vigor.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 3 de Julho de 2002, ao abrigo do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 89/2002, a fl. 16 do livro n.º 2.

**Sind. Nacional dos Ferroviários Braçais — SINFB,
que passa a designar-se Sind. Nacional dos Fer-
roviários Braçais e Afins — SINFB — Alteração.**

Alteração deliberada em congresso realizado em 18 de Maio de 2002 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 20, de 29 de Maio de 1999.

1 — O Sindicato Nacional dos Ferroviários Braçais e Afins prossegue os princípios do sindicalismo democrático e orienta a sua acção tendo em vista a construção de um movimento sindical democrático e independente.

2 — O respeito absoluto daqueles princípios implica:

- a) A autonomia e a independência do Sindicato Nacional dos Ferroviários Braçais e Afins em relação ao Estado, ao patronato, às confissões religiosas e aos partidos políticos ou quaisquer outras associações de natureza política;
- b) A consagração de estruturas que garantam a participação democrática dos trabalhadores ferroviários na actividade do Sindicato, tais como:
 - 1) O congresso, composto por delegados eleitos por voto directo e secreto na base de moções de orientação discutivas e votadas pelos associados;
 - 2) O conselho geral, órgão permanente máximo entre dois congressos com poderes deliberativos;
 - 3) O secretariado, órgão executivo eleito por sistema de lista maioritária;
 - 4) O conselho fiscalizador de contas e o conselho de disciplina, eleitos pelo congresso;
 - 5) As comissões eleitas, com competência para elaborar pareceres nos seus sectores respectivos, sendo obrigatoriamente consultadas sempre que se tenha que deliberar sobre um campo específico.

3 — O Sindicato Nacional dos Ferroviários Braçais e Afins assumirá, por si ou em conjunto com outras organizações sindicais, a defesa dos direitos e interesses dos seus associados, desenvolvendo um trabalho constante de organização de classe, tendo em vista as justas reivindicações tendentes a aumentar o seu bem-estar social, económico e intelectual.

4 — O Sindicato Nacional dos Ferroviários Braçais e Afins lutará pelo direito à contratação colectiva, como processo contínuo de participação económica e social, segundo os princípios da boa fé negocial e do respeito mútuo.

5 — O Sindicato Nacional dos Ferroviários Braçais e Afins defenderá a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores, o pleno emprego, o direito ao trabalho sem quaisquer discriminações, assim como o direito a um salário justo e à igualdade de oportunidades.

6 — O Sindicato Nacional dos Ferroviários Braçais e Afins lutará com todas as organizações democráticas, nacionais e estrangeiras, pela emancipação dos trabalhadores e aplicará os princípios da solidariedade sindical.

PARTE I

Natureza e objectivo

CAPÍTULO I

Artigo 1.º

Designação, âmbito e sede

1 — O Sindicato Nacional dos Ferroviários Braçais e Afins, abreviadamente denominado SINFB, é a organização sindical que representa todos os trabalhadores actualmente designados por operador chefe de manobras, operador de manobras e afins, ou qualquer outra designação que lhes venha a ser atribuída, que a ele livremente adiram e exerçam a sua actividade no sector ferroviário e afins.

2 — O SINFB exerce a sua actividade em todo o território nacional e tem a sua sede na Rua de D. Afonso Henriques, 52, rés-do-chão, esquerdo, 2330 Entroncamento.

3 — O SINFB estabelecerá forma de representação descentralizada a nível regional ou local, podendo, para o efeito, criar delegações regionais e secções locais quando as condições do meio o aconselhem ou outras estruturas representativas adequadas à evolução da sua implantação.

Artigo 2.º

Sigla e símbolo

1 — O Sindicato Nacional dos Ferroviários Braçais e Afins adopta a sigla SINFB.

2 — O símbolo do Sindicato é composto por um semáforo, uma tremonha, uma máquina, carris, uma agulha, uma bandeira, uma lanterna, uma balança e um carro de mão sobre um fundo branco.

Artigo 3.º

Bandeira

A bandeira do SINFB será a que for aprovada no conselho geral.

CAPÍTULO II

Objecto

Artigo 4.º

Fins

1 — O SINFB tem por fim:

- 1) Promover, por todos os meios ao seu alcance, a defesa dos direitos individuais e colectivos e os interesses morais e materiais, económicos, sociais e profissionais dos seus associados, nomeadamente:
 - a) Intervir em todos os problemas que afectam os trabalhadores no âmbito do Sindicato, defendendo sempre a liberdade e direitos sindicais e pressionando o poder político para que eles sejam respeitados;

- b) Desenvolver um trabalho constante de organização da classe, tendo em vista as justas reivindicações tendentes a aumentar o seu bem-estar social, económico e intelectual;
- c) Promover a formação político-sindical dos seus associados, contribuindo assim para uma maior consciencialização face aos seus direitos e deveres e para uma mais harmoniosa realização profissional e humana;
- d) Exigir dos poderes públicos a feitura e o cumprimento de leis que defendam os trabalhadores e tendam a edificar uma sociedade mais livre, mais justa e mais fraterna;

- 2) Lutar com todas as organizações sindicais democráticas, nacionais e estrangeiras, pela libertação dos trabalhadores e manter com elas relações estreitas de colaboração e solidariedade.

2 — O SINFB reserva-se no direito de pedir a sua filiação em qualquer organização nacional que reputa de interesse para a prossecução dos seus fins.

3 — O SINFB reserva-se no direito de pedir a sua filiação em qualquer organização internacional que reputa de interesse para a prossecução dos seus fins.

Artigo 5.º

Competência

1 — O SINFB tem competência para:

- a) Celebrar convenções colectivas de trabalho;
- b) Participar na legislação do trabalho;
- c) Participar na gestão das instituições que visem satisfazer os interesses dos trabalhadores;
- d) Participar no controlo e discussão dos planos económico-sociais, nomeadamente através do Conselho Nacional do Plano e do Conselho Nacional de Rendimentos e Preços;
- e) Velar, por todos os meios ao seu alcance, pelo cumprimento das convenções de trabalho e pelo respeito de toda a legislação laboral;
- f) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos sócios pelas entidades patronais e pronunciar-se sobre todos os casos de despedimento;
- g) Prestar toda a assistência sindical e jurídica que os associados necessitem nos conflitos resultantes de relações de trabalho;
- h) Decretar a greve e pôr-lhe termo;
- i) Prestar serviços de ordem económica e ou social aos associados e fomentar o desenvolvimento e organização de obras sociais;
- j) Incrementar a valorização profissional e cultural dos associados através da edição de publicações, realização de cursos e outras iniciativas, por si ou em colaboração com outros organismos;
- k) Dar parecer sobre todos os assuntos que digam respeito aos trabalhadores;
- l) Aderir a organizações sindicais, nacionais ou estrangeiras, nos precisos termos destes estatutos;
- m) Lutar, por todos os meios ao seu alcance, pela concretização dos seus objectivos, no respeito pelos seus princípios fundamentais.

2 — O SINFB reserva-se o direito de aderir ou não a quaisquer apelos que lhe sejam dirigidos com vista a uma acção concreta, tendo em consideração que a sua neutralidade não pode significar indiferença perante a ameaça às liberdades democráticas ou direitos já conquistados ou a conquistar.

3 — O SINFB tem personalidade jurídica e é dotado de capacidade judicial.

PARTE II

Composição, direitos e deveres dos sócios

CAPÍTULO I

Dos sócios

Artigo 6.º

Admissão

1 — Podem ser sócios do SINFB todos os trabalhadores que, sem discriminação de raça, sexo, ideologia política, crença religiosa ou, que na situação de reforma, a tenham exercido, nos termos previstos no artigo 1.º dos presentes estatutos.

2 — O pedido de admissão, que implica aceitação expressa da declaração de princípios, dos estatutos e dos regulamentos do SINFB, será feito mediante o preenchimento de uma proposta tipo, fornecida pelo Sindicato.

a) O pedido de admissão deve ser formulado junto do delegado sindical da empresa, que emitirá parecer sobre o mesmo, enviando-o à delegação do Sindicato da área.

b) O pedido de admissão, depois de devidamente informado pelo secretário da delegação, será enviado ao secretariado nacional, que decidirá sobre a admissão do novo sócio.

c) Se não existir delegado sindical na empresa, os trabalhadores candidatos podem formular directamente os pedidos à delegação da área ou, na inexistência desta, directamente ao secretariado nacional.

3 — O secretariado nacional poderá recusar a admissão de um candidato, devendo remeter o respectivo processo ao conselho geral no prazo de 30 dias, notificando o candidato da sua decisão e informando a delegação da área e o delegado sindical competente.

4 — Da decisão do secretariado qualquer associado ou candidato pode recorrer para o conselho geral no prazo máximo de cinco dias a contar da data de notificação.

§ único. Da decisão do conselho geral não cabe recurso.

Artigo 7.º

Perda de qualidade de sócio

1 — Perde a qualidade de sócio todo aquele que:

- a) Deixar de exercer a sua actividade no âmbito do Sindicato;

- b) Tenha requerido, nos termos legais, a sua demissão;
- c) Deixe de pagar a sua quota por períodos superiores a três meses, sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo 11.º, de acordo com o regulamento de disciplina;
- d) Seja expulso pelo SINFB.

2 — A perda da qualidade de sócio não dá direito a receber qualquer verba do Sindicato com o fundamento em tal motivo.

Artigo 8.º

Readmissão

Os trabalhadores podem ser readmitidos como sócios nas circunstâncias determinadas para a admissão.

a) Em caso de expulsão, só o conselho geral, ouvido o conselho de disciplina, pode decidir da readmissão.

b) Em caso de ser aceite a readmissão, esta será considerada, para todos os efeitos, como uma nova admissão.

CAPÍTULO II

Direitos e deveres

Artigo 9.º

Direitos

São direitos dos sócios:

- 1) Participar em toda a actividade do SINFB, de acordo com os presentes estatutos;
- 2) Apresentar quaisquer propostas que julguem de interesse colectivo e enviar teses ao congresso;
- 3) Eleger e ser eleitos para os órgãos do Sindicato nas condições previstas nestes estatutos;
- 4) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato ou por qualquer instituição dele dependente, com ele cooperante ou que nele esteja filiada, nos termos dos respectivos estatutos ou regulamentos;
- 5) Beneficiar de todas as actividades do SINFB no campo sindical, profissional, social, cultural e recreativo;
- 6) Recorrer das decisões dos órgãos directivos quando estas contrariem a lei ou os estatutos do Sindicato;
- 7) Beneficiar do apoio sindical e jurídico do Sindicato em tudo o que se relacione com a sua actividade sindical;
- 8) Beneficiar de compensações por salários perdidos em caso de represália por actividades sindicais, nos termos determinados pelo conselho geral;
- 9) Beneficiar do fundo social e outro, nos termos determinados pelo conselho geral;
- 10) Ser informado de toda a actividade do Sindicato;
- 11) Reclamar da actuação do delegado sindical e dos dirigentes sindicais;
- 12) Reclamar estatutos e programa de acção do Sindicato;
- 13) Receber o cartão de sócio;
- 14) Requerer, nos termos legais, a sua demissão de sócio do SINFB.

Artigo 10.º

Deveres

São deveres dos sócios:

- 1) Cumprir os estatutos e demais disposições regulamentares;
- 2) Manter-se informado das actividades do Sindicato e desempenhar o lugar para que foi eleito quando o tenha aceite;
- 3) Cumprir e fazer cumprir as deliberações do congresso e dos outros órgãos do SINFB;
- 4) Fortalecer a organização do SINFB nos locais de trabalho;
- 5) Ter uma actividade militante em defesa dos princípios do sindicalismo democrático;
- 6) Pagar regularmente as quotas;
- 7) Comunicar por escrito, no prazo de 15 dias, à delegação da área ou ao secretariado nacional, na inexistência daquela, a mudança de residência, local de trabalho, estado civil, impossibilidade de trabalho por doença prolongada, reforma, serviço militar ou quaisquer outras ocorrências extraordinárias que possam vir a verificar-se;
- 8) Devolver o cartão de sócio do SINFB, quando tenha perdido essa qualidade.

Artigo 11.º

Quotização

1 — A quotização dos sócios é de 1% sobre o total da sua remuneração mensal, com arredondamento por excesso para o escudo/euro, salvo outras percentagens específicas aprovadas em congresso.

2 — A quotização dos sócios na situação de reforma é a que for definida em conselho geral.

3 — Estão isentos de pagamento de quotas durante o período em que se encontrem a cumprir serviço militar obrigatório os sócios que o comuniquem por escrito ao Sindicato e o comprovem.

PARTE III

Regime disciplinar

Artigo 12.º

Remissão

O regime disciplinar será estabelecido no regulamento de disciplina, a aprovar na primeira reunião no conselho geral.

PARTE IV

Organização

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 13.º

Estruturas

A organização estrutural do SINFB comporta:

- 1) O congresso;
- 2) O conselho geral;

- 3) O conselho fiscalizador de contas;
- 4) O conselho de disciplina;
- 5) O secretariado nacional;
- 6) As delegações regionais;
- 7) Os delegados sindicais e as comissões sindicais.

Artigo 14.º

Votação, mandatos e seu exercício, suspensão e renúncia do mandato

1 — Todas as eleições são efectuadas por voto secreto e directo.

2 — A duração do mandato dos membros eleitos para os diversos órgãos do Sindicato é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes para os mesmos ou diferentes cargos.

§ único. Exceptuam-se os membros do congresso, cujo mandato é coincidente com a duração do mesmo.

3 — O exercício de cargos directivos é em princípio gratuito, sendo, no entanto, assegurada a reposição das despesas ocasionais no exercício das funções directivas.

4 — Os dirigentes que, por motivo das suas funções, percam toda ou parte da sua remuneração têm direito ao reembolso, pelo SINFB, das importâncias correspondentes.

5 — Em caso de renúncia do secretário geral, secretário geral-adjunto ou dos vice-secretários gerais, dos presidentes ou dos vice-presidentes dos órgãos do Sindicato, será eleito, de entre os seus membros, por voto secreto e directo, o titular do cargo em aberto.

CAPÍTULO II

Congresso

Artigo 15.º

Composição

1 — O órgão supremo do SINFB é o congresso, constituído por um colégio de delegados eleitos por voto directo, universal e secreto e escrutínio pelo método da média mais alta de Hondt.

2 — A assembleia eleitoral que eleger os delegados ao congresso funcionará por círculos eleitorais, a fixar pelo secretariado nacional, pelos quais as listas serão constituídas e votadas.

a) O número de delegados que caberá a cada círculo eleitoral será estabelecido pelo secretariado nacional e ratificado pelo conselho geral.

b) A representação calcular-se-á em função do número de associados quotizados pelo círculo.

3 — São, por inerência, delegados ao congresso os membros dos conselhos geral, fiscalizador de contas e de disciplina, o secretariado nacional e os delegados sindicais.

Artigo 16.º

Competência

1 — São atribuições exclusivas do congresso:

- a) Eleger o conselho geral;
- b) Eleger o conselho fiscalizador de contas;

- c) Eleger o conselho de disciplina;
- d) Eleger o secretariado nacional;
- e) Destituir por maioria qualificada de dois terços os órgãos estatutários do SINFB e eleger uma comissão administrativa, à qual incumbe obrigatoriamente a gestão dos assuntos sindicais decorrentes e a preparação e realização, no prazo máximo de 120 dias, do congresso para eleição dos órgãos destituídos;
- f) Rever os estatutos;
- g) Deliberar sobre a fusão do SINFB com outras organizações sindicais e sobre a sua extinção;
- h) Discutir e aprovar, alterando ou não, o programa de acção para o quadriénio seguinte;
- i) Deliberar sobre qualquer assunto de superior interesse que afecte gravemente a vida do Sindicato.

2 — As deliberações sobre assunto que não conste na ordem de trabalhos não vincularão o SINFB.

Artigo 17.º

Reunião do congresso

1 — O congresso reúne ordinariamente de quatro em quatro anos e extraordinariamente:

- a) A pedido de 30 % dos sócios do SINFB;
- b) A pedido do secretariado nacional;
- c) Por decisão do conselho geral.

2 — O congresso ordinário pode, se assim o entender, convocar um congresso extraordinário para alteração dos estatutos e para apreciação e deliberação sobre assuntos que, não constando a ordem de trabalhos, sejam reconhecidos como de grande interesse e premência para o SINFB.

3 — Os pedidos de convocação extraordinária do congresso deverão sempre ser feitos por escrito, deles constando a ordem de trabalhos, que aquele não poderá alterar.

4 — Os congressos extraordinários realizar-se-ão com os mesmos delegados eleitos para o último congresso, desde que não decorram mais de seis meses entre as datas de ambos.

Artigo 18.º

Convocação

1 — A convocação do congresso é sempre da competência do conselho geral, devendo o anúncio da convocação ser publicado em, pelo menos, dois jornais nacionais, com a antecedência de 90 dias.

§ único. No caso do congresso extraordinário previsto no n.º 2 do artigo anterior, a convocação compete ao presidente da mesa do congresso.

2 — Quando o congresso extraordinário tenha sido requerido nos termos das alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo anterior, o conselho geral deverá convocá-lo no prazo máximo de 30 dias após a recepção do pedido.

§ único. O congresso extraordinário previsto no n.º 2 do artigo 17.º deverá reunir dentro de 90 dias subsequentes à data da deliberação da sua convocação.

3 — O anúncio da convocação deverá conter a ordem de trabalhos e o dia, hora e local da realização do congresso e ser seguido, quando necessário, no prazo máximo de 30 dias, da convocação da assembleia eleitoral.

Artigo 19.º

Funcionamento

1 — As deliberações do congresso são válidas desde que nelas tome parte mais de metade dos seus membros.

a) Salvo disposição expressa em contrário, as deliberações são tomadas por maioria simples;

b) Para aprovação de um requerimento é necessária a maioria de dois terços.

c) As moções devem ser subscritas pelo menos por 25 delegados.

2 — O congresso funcionará até se esgotar a ordem de trabalhos, após o que será encerrado.

a) Os mandatos dos delegados caducam com o encerramento do congresso.

3 — O congresso elegerá, no início da primeira sessão, uma mesa para dirigir os trabalhos, competindo-lhe, especialmente:

- a) Assegurar o bom funcionamento do emprego;
- b) Dirigir os trabalhos de acordo com a ordem do dia e o regimento do congresso;
- c) Tomar notas e elaborar actas de todas as intervenções dos delegados e deliberações do congresso;
- d) Proceder à nomeação das comissões necessárias ao bom funcionamento do congresso e, designadamente, à comissão de verificação de poderes;
- e) Elaborar e assinar todos os documentos expedidos em nome do congresso.

4 — 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, eleitos por sufrágio de lista completa e nominativa, mediante escrutínio secreto.

Artigo 20.º

Votações em congresso

1 — A votação em reunião do congresso será feita pessoal e directamente por cada delegado, não sendo permitido o voto por procuração nem por correspondência.

2 — A votação pode ser feita pelo levantamento do cartão de voto ou por escrutínio secreto.

a) Serão obrigatoriamente por escrutínio secreto as votações para:

- 1) Eleição da mesa do congresso, do conselho geral, do conselho fiscalizador de contas, do conselho de disciplina e do secretariado nacional;
- 2) Destituição dos órgãos que lhe compete eleger;
- 3) Deliberação sobre a fusão do SINFB com outras organizações sindicais e sobre a sua extinção.

b) O presidente da mesa do congresso não disporá de voto de qualidade.

Artigo 21.º

Regimento

O congresso decidirá o seu próprio regimento.

CAPÍTULO III

Conselho geral

Artigo 22.º

Composição

1 — O conselho geral é composto por 50 membros, eleitos pelo congresso de entre os associados do SINFB por sufrágio directo e secreto de listas nominativas e escrutínio pelo método de Hondt e pelos:

- a) Membros do executivo do secretariado nacional;
- b) Presidente do conselho fiscalizador de contas;
- c) Presidente do conselho de disciplina.

2 — Terão também assento no conselho geral, com direito a voto:

- a) Os restantes membros do secretariado nacional;
- b) Os restantes membros do conselho fiscalizador de contas;
- c) Os restantes membros do conselho de disciplina.

3 — É presidente do conselho geral o primeiro nome da liste mais votada em congresso para aquele órgão.

4 — Para além do disposto no n.º 3 deste artigo, completam a mesa do conselho geral um vice-presidente e um 1.º e 2.º secretários, os quais são eleitos de entre os membros daquele órgão, por sufrágio directo e secreto, na sua primeira reunião após o congresso.

Artigo 23.º

A mesa do conselho geral

1 — A mesa do conselho geral será composta pelos membros referidos nos n.os 3 e 4 do artigo anterior.

2 — A mesa do conselho geral assegurará o funcionamento das sessões de acordo com a ordem do dia e do regimento do conselho geral, sendo responsável pela condução dos trabalhos e respectivo expediente.

Artigo 24.º

Reuniões

1 — O conselho geral reúne ordinariamente uma vez por ano e extraordinariamente a pedido do secretariado nacional, de dois terços dos seus membros ou de 20% dos sócios do SINFB.

2 — A convocação do conselho geral compete ao seu presidente ou, na sua falta ou impedimento, ao vice-presidente ou, na sua falta, aos secretários.

3 — Nos casos de reunião extraordinária, o presidente deve convocar o conselho geral no prazo máximo de 30 dias após a recepção do pedido.

4 — Em qualquer caso as reuniões do conselho geral devem ser convocadas com o mínimo de sete dias de antecedência.

5 — Não se encontrando presente a maioria dos seus membros, reunirá uma hora depois com os presentes e com todos os poderes.

Artigo 25.º

Competência

1 — Compete ao conselho geral zelar pelo cumprimento dos princípios, estatutos, programa de acção, decisões e directivas do congresso, por todos os membros e órgãos do SINFB e, em especial:

- a) Actualizar ou adoptar, sempre que necessário, a política e a estratégia definidas pelo congresso;
- b) Convocar o congresso nos termos estatutários;
- c) Aprovar o orçamento anual e o relatório e contas do exercício apresentados pelo secretariado nacional;
- d) Apresentar relatório pormenorizado das suas actividades ao congresso, do qual constará parecer sobre relatórios anuais do secretariado nacional;
- e) Resolver os diferendos entre os órgãos do SINFB ou entre estes e os sócios, após parecer do conselho de disciplina;
- f) Deliberar acerca da declaração de greve, sob proposta do secretariado nacional, depois de este haver consultado os trabalhadores e estes se terem pronunciado maioritariamente quando a sua duração for superior a 10 dias;
- g) Fixar as condições de utilização do fundo de greve;
- h) Fixar as condições de utilização do fundo social ou outro;
- i) Eleger os representantes do SINFB noutras organizações sindicais;
- j) Ratificar a decisão do secretariado nacional de abrir delegações do Sindicato;
- k) Dar parecer sobre a criação de organizações julgadas necessárias ou convenientes aos trabalhadores e quadros, tais como cooperativas, ou outras complementares dos objectivos e princípios que norteiam a actividade do Sindicato, ou sobre a adesão a outras já existentes;
- l) Deliberar sobre a filiação do SINFB noutras organizações sindicais;
- m) Deliberar sobre quaisquer assuntos que não sejam da competência do congresso, salvo expressa delegação deste;
- n) Pronunciar-se sobre todas as questões que os órgãos do SINFB lhe apresentem;
- o) Ratificar a proposta do secretariado nacional para o número de delegados e círculos eleitorais a atribuir à assembleia eleitoral que eleger os delegados ao congresso, conforme o n.º 2 e suas alíneas do artigo 15.º;
- p) Convocar as eleições das delegações regionais.

2 — O conselho geral decidirá do seu próprio regimento.

CAPÍTULO IV

Conselho fiscalizador de contas

Artigo 26.º

Composição

1 — O conselho fiscalizador de contas é composto por cinco elementos eleitos pelo congresso de entre os seus membros, por sufrágio directo e secreto e escrutínio pelo método de Hondt.

2 — O presidente do conselho fiscalizador de contas é o primeiro nome da lista mais votada em congresso para esse órgão.

3 — O conselho fiscalizador de contas elegerá na sua primeira reunião, por sufrágio directo e secreto, de entre os seus membros eleitos pelo congresso um vice-presidente.

Artigo 27.º

Competência

1 — Compete ao conselho fiscalizador de contas:

- a) Examinar a contabilidade do SINFB;
- b) Dar parecer sobre o relatório e contas e o orçamento anual apresentados pelo secretariado nacional.

2 — O conselho fiscalizador de contas terá acesso, sempre que o entender, à documentação de tesouraria do Sindicato, devendo para o efeito efectuar pedido, por escrito, pelo menos, com cinco dias de antecedência.

CAPÍTULO V

Conselho de disciplina

Artigo 28.º

Composição

1 — O conselho de disciplina é constituído por cinco elementos eleitos pelo congresso de entre os seus membros, por sufrágio directo e secreto e escrutínio pelo método de Hondt.

2 — O presidente do conselho de disciplina é o nome mais votado em congresso para este órgão.

3 — O conselho de disciplina elegerá na sua primeira reunião, por sufrágio directo e secreto, de entre os seus membros eleitos pelo congresso um vice-presidente.

Artigo 29.º

Reuniões

O conselho de disciplina reúne ordinariamente uma vez por ano e extraordinariamente sempre que necessário.

Artigo 30.º

Competência

1 — Compete ao conselho de disciplina:

- a) Instaurar os processos disciplinares sob proposta do secretariado nacional;

- b) Instaurar e submeter ao conselho geral os processos sobre diferendos que surjam entre órgãos do SINFB;
- c) Comunicar ao secretariado nacional as sanções a aplicar aos sócios;
- d) Propor ao conselho geral as penas de suspensão e de exclusão;
- e) Propor ao conselho geral sobre a readmissão de sócios expulsos ou sobre qualquer assunto que aquele órgão lhe ponha;
- f) Dar parecer sobre qualquer assunto da sua competência que lhe seja colocado pelo secretariado nacional.

2 — Das decisões do conselho de disciplina cabe sempre recurso para o conselho geral.

3 — O conselho de disciplina apresentará anualmente ao conselho geral o seu relatório.

CAPÍTULO VI

Secretariado nacional

Artigo 31.º

Composição

1 — O secretariado nacional é composto por 29 elementos e eleito pelo congresso, por escrutínio directo e secreto de listas nominativas completas, sendo eleita a lista que somar maior número de votos.

2 — São secretário geral, secretário geral-adjunto e dois vice-secretários-gerais os quatro primeiros nomes da lista mais votada.

3 — O secretariado nacional é um órgão colegial, tendo, no entanto, os seus membros funções específicas, que distribuirão entre si.

4 — Os membros do secretariado respondem solidariamente pelos actos no exercício do mandato que lhes foi confiado perante o congresso e o conselho geral, aos quais deverão prestar todos os esclarecimentos por estes solicitados.

Artigo 32.º

Competência

1 — Ao secretariado nacional compete, designadamente:

- a) Representar o SINFB a nível nacional e internacional;
- b) Velar pelo cumprimento dos estatutos e executar as decisões do congresso e do conselho geral;
- c) Decidir da criação de delegações do SINFB quando e onde se tornem necessárias;
- d) Facilitar, orientar e acompanhar os trabalhos dos secretariados das delegações;
- e) Admitir e rejeitar, de acordo com os estatutos, a inscrição de sócios;
- f) Aceitar a demissão de sócios que a solicitem nos termos legais;

- g) Fazer a gestão do pessoal do SINFB de acordo com as normas legais e os regulamentos internos;
- h) Administrar os bens e gerir os fundos do Sindicato;
- i) Elaborar e apresentar anualmente ao conselho geral, para aprovação, o orçamento e o plano para o ano seguinte;
- j) Apresentar anualmente, até 31 de Março, ao conselho geral o relatório e contas relativo ao ano antecedente;
- k) Representar o SINFB em juízo e fora dele;
- l) Discutir, negociar e assinar convenções colectivas de trabalho;
- m) Declarar e fazer cessar a greve, depois de ouvidos os trabalhadores;
- n) Estabelecer o número de delegados ao congresso que caberá a cada círculo eleitoral, nos termos das alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 15.º destes estatutos;
- o) Credenciar os delegados sindicais eleitos pelos trabalhadores;
- p) Compete ao secretariado nacional a nomeação dos dirigentes para os seus pelouros dentro do executivo.

2 — Para levar a cabo as tarefas que lhe são atribuídas o secretariado nacional deverá:

- a) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do SINFB;
- b) Criar as comissões assessoras que considerar necessárias;
- c) Solicitar pareceres das comissões sobre matérias especializadas, sobretudo no referente à contratação colectiva;
- d) Submeter aos restantes órgãos do SINFB todos os assuntos sobre que eles se devam pronunciar ou que voluntariamente lhes queiram por;
- e) Editar o boletim do SINFB e quaisquer outras publicações de interesse;
- f) Dinamizar e coordenar a acção de delegados sindicais e respectivas eleições;
- g) Desenvolver as acções necessárias ou de que os outros órgãos do SINFB o incumbam.

Artigo 33.º

Secretariado nacional

1 — O secretariado executivo é constituído por 29 membros do secretariado nacional.

2 — O secretariado executivo exercerá a gestão corrente do Sindicato e as competências do secretariado nacional que lhe forem delegadas.

3 — As deliberações do secretariado executivo serão transmitidas aos restantes membros do secretariado nacional nas reuniões conjuntas dos secretariados, conforme o estipulado no n.º 1 do artigo 34.º

Artigo 34.º

Reuniões dos secretariados nacional e executivo

1 — O secretariado nacional reunirá sempre que necessário.

2 — As deliberações dos secretariados são tomadas por maioria simples dos membros presentes.

3 — Os secretariados só poderão reunir e deliberar validamente estando presentes metade e mais um dos seus membros.

4 — Os secretariados organizarão um livro de actas, devendo lavrar-se a acta de cada reunião.

Artigo 35.º

Responsabilidade dos membros do secretariado nacional Constituição de mandatários

1 — Os membros do secretariado nacional respondem solidariamente por actos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido, salvo os que expressamente tenham votado contra as decisões tomadas ou, se ausentes, em tal sentido se pronunciarem na primeira reunião seguinte a que compareçam.

2 — O SINFB obriga-se mediante a assinatura de dois membros do secretariado nacional, sendo obrigatoriamente uma a do secretário geral ou a do tesoureiro.

3 — O secretariado nacional poderá constituir mandatários para a prática de determinados actos, devendo, neste caso, fixar com precisão o âmbito dos poderes conferidos.

CAPÍTULO VII

Delegações regionais

Artigo 36.º

1 — Por proposta do secretariado nacional e após deliberação do conselho geral serão, no âmbito distrital, constituídas modificadas ou extintas as secções regionais do SINFB.

2 — Obrigatoriamente deverão ser objecto de eleição, no prazo de 360 dias após cada congresso que tenha como ponto da ordem de trabalho a eleição dos corpos gerentes.

3 — Ao processo eleitoral aplicar-se-á com as necessárias adaptações o disposto nos artigos 46.º a 55.º dos presentes estatutos

Artigo 37.º

1 — As delegações regionais são compostas por:

- a) Um secretariado constituído pelo coordenador, dois vice-coordenadores e *x* de vogais;
- b) Assembleia regional, constituída pelos três primeiros elementos que formam a mesa e por *x* de membros.

2 — Quer os membros do secretariado quer os da assembleia são dirigentes sindicais, nos termos da lei e dos presentes estatutos.

3 — Na primeira reunião, cada órgão regional aprovará o respectivo regulamento de funcionamento.

Artigo 38.º

Das competências

As competências das delegações regionais serão aprovadas pelo conselho geral, mediante proposta do secretariado nacional.

CAPÍTULO VIII

Delegados sindicais

Artigo 39.º

Nomeação

1 — Os delegados sindicais são sócios do SINFB que fazem dinamização sindical nos locais de trabalho ou em determinadas zonas geográficas.

2 — Os delegados sindicais são credenciados pelo secretariado nacional, a quem compete a dinamização das eleições.

a) O secretariado nacional fixará em regulamento especial o número de delegados sindicais em cada local de trabalho ou zona, de acordo com a lei vigente.

b) O mandato dos delegados sindicais cessa com a eleição do novo secretariado nacional, competindo-lhes, todavia, assegurar o desenvolvimento das suas funções até à eleição de novos delegados.

Artigo 40.º

Comissão sindicais

1 — Deverão constituir-se comissões de delegados sindicais sempre que nos locais de trabalho ou de zonas tal se justifique.

2 — Compete ao secretariado nacional apreciar a oportunidade de criação de comissões sindicais de delegados e definir as suas atribuições.

Artigo 41.º

Assembleia de delegados

1 — A assembleia de delegados é composta por todos os delegados sindicais.

2 — A assembleia de delegados é um órgão consultivo e cumpre-lhe, em especial, analisar e discutir a situação sindical na empresa e zonas e pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam postas pelo secretariado nacional.

3 — A assembleia de delegados é convocada e presidida pelo secretariado nacional.

4 — O secretariado nacional pode convocar os delegados sindicais de uma área restrita com a finalidade do n.º 2 deste artigo e incidência especial sobre assuntos de interesse dos trabalhadores dessa área ou para proceder à eleição dos delegados para as comissões executivas das delegações.

5 — A assembleia de delegados deve reunir sempre que, pelo menos, dois terços dos delegados sindicais o solicitem ao secretariado nacional.

6 — A assembleia de delegados rege-se por um regulamento próprio.

PARTE V

Organização financeira

Artigo 42.º

Fundos

Constituem fundos do SINFB:

- 1) As quotas dos seus associados;
- 2) As receitas extraordinárias;
- 3) As contribuições extraordinárias;
- 4) Quaisquer outras que legalmente lhe sejam atribuídas;
- 5) Fundo de greve.

Artigo 43.º

Aplicação das receitas

As receitas terão obrigatoriamente as seguintes aplicações:

- 1) Pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade do SINFB;
- 2) Constituição de um fundo de reserva, que será representado por 10% do saldo da conta de exercício e destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas;
- 3) A utilização pelo secretariado dos fundos especiais previstos nos n.ºs 2, 3 e 5 do artigo 42.º depende da autorização do conselho geral e será feita nos termos por este estabelecidos.

PARTE VI

Regulamento eleitoral

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 44.º

Capacidade

1 — Podem votar os sócios maiores de 18 anos no pleno gozo dos seus direitos sindicais que tenham, pelo menos, seis meses de inscrição no SINFB.

2 — O exercício do direito de voto é garantido pela exposição dos cadernos eleitorais na sede e delegações do SINFB durante, pelo menos, 10 dias, bem como pelo direito que assiste a todos os sócios de reclamar para a comissão fiscalizadora eleitoral de eventuais irregularidades ou omissões durante o período de exposição daqueles.

3 — Podem ser eleitos os sócios maiores de 18 anos no pleno gozo dos seus direitos sindicais que constem dos cadernos eleitorais.

4 — Não podem ser eleitos os sócios condenados em pena de prisão maior, os interditos ou inabilitados judicialmente e os que estejam a cumprir sanções disciplinares impostas pelo Sindicato.

Artigo 45.º

Assembleia eleitoral

1 — A assembleia eleitoral funciona ordinariamente de quatro em quatro anos para eleição dos delegados ao congresso e extraordinariamente sempre que para tal seja convocada pelo presidente do conselho geral.

2 — As eleições terão sempre lugar até ao mínimo de 30 dias antes da data da realização do congresso.

3 — Compete ao conselho geral marcar a assembleia eleitoral nos prazos estatutários quando um ou vários órgãos dirigentes se tenham demitido:

- a) A convocatória deverá ser amplamente divulgada em dois dos jornais de maior tiragem no País com a antecedência mínima de 45 dias;
- b) O aviso convocatório deverá especificar o prazo de apresentação da lista e o dia, hora e locais onde funcionarão as mesas de voto.

CAPÍTULO II

Processo eleitoral

Artigo 46.º

Competência

1 — A organização do processo eleitoral compete ao presidente do conselho geral, coadjuvado pelos restantes elementos da mesa:

- a) A mesa do conselho geral funcionará para este efeito como mesa da assembleia eleitoral;
- b) Nestas funções far-se-á assessorar por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2 — Compete a mesa da assembleia eleitoral:

- a) Verificar a regularidade das candidaturas;
- b) Fazer a atribuição de verbas para a propaganda eleitoral dentro das possibilidades financeiras do Sindicato, ouvidos o secretariado nacional e o conselho fiscalizador de contas;
- c) Distribuir de acordo com o secretariado nacional entre as diversas listas a utilização do aparelho técnico, dentro das possibilidades deste, para a propaganda eleitoral;
- d) Promover a confecção dos boletins de voto e fazer a sua distribuição, se possível, a todos os eleitores até cinco dias antes do acto eleitoral;
- e) Promover a afixação das listas candidatas e respectivos programas de acção na sede e delegações do SINFB desde a data da sua aceitação até à data da realização do acto eleitoral;
- f) Fixar, de acordo com os estatutos, a qualidade e localização das assembleias de voto;
- g) Organizar a constituição das mesas de voto;
- h) Passar credenciais aos representantes indicados pelas listas como delegados junto das mesas de voto;
- i) Fazer o apuramento final dos seus resultados e afixa-los.

Artigo 47.º

Comissão de fiscalização eleitoral

1 — A fim de fiscalizar a regularidade do processo eleitoral, será formada, pelo presidente do conselho geral e, para cada círculo, por um representante de cada uma das listas concorrentes, a comissão de fiscalização eleitoral.

2 — Compete, nomeadamente, à comissão de fiscalização eleitoral:

- a) Deliberar sobre as reclamações dos cadernos eleitorais no prazo de quarenta e oito horas após a recepção daquelas;
- b) Assegurar a igualdade de tratamento de cada lista;
- c) Vigiar o correcto desenrolar da campanha eleitoral;
- d) Fiscalizar qualquer irregularidade ou fraude e delas elaborar relatórios;
- e) Deliberar sobre todas as reclamações referentes ao acto eleitoral;

Artigo 48.º

Candidatura

1 — A apresentação da candidatura consiste na entrega ao presidente da mesa da assembleia eleitoral das listas contendo os nomes e demais elementos de identificação dos candidatos e da declaração por todos assinada, conjunta ou separadamente, de que aceitam a candidatura, bem como a indicação do círculo eleitoral.

2 — Cada lista de candidatura será instruída com uma declaração de propositura subscrita por 100 ou 10% dos sócios do círculo eleitoral respectivo, identificados pelo nome completo, legível, e número de sócio do SINFB e ainda pela residência do primeiro subscritor.

3 — Para efeito do n.º 1, entende-se por demais elementos de identificação o seguinte: nome, número de sócio, idade, residência, categoria profissional, sector onde desenvolve a sua actividade e empresa.

4 — As candidaturas deverão ser apresentadas até 30 dias antes do acto eleitoral.

5 — Nenhum associado do SINFB pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

Artigo 49.º

Recepção, rejeição e aceitação de candidaturas

1 — A mesa da assembleia eleitoral verificará a regularidade do processo e a elegibilidade dos candidatos nos três dias seguintes ao da entrega das candidaturas.

2 — Verificando-se irregularidades processuais, a mesa notificará imediatamente o primeiro proponente da lista para as suprir no prazo de três dias.

3 — Serão rejeitados os candidatos inelegíveis:

- a) O primeiro proponente da lista será imediatamente notificado para que proceda à substituição do candidato ou candidatos inelegíveis no prazo de três dias e, se tal não acontecer, o lugar do candidato será ocupado na lista pelo primeiro candidato suplente cujo processo de candidatura preencha a totalidade dos requisitos estatutários;
- b) A lista será definitivamente rejeitada se por falta de candidaturas suplentes não for possível perfazer o número estabelecido dos efectivos.

4 — Quando não haja irregularidades ou supridas as verificadas dentro dos prazos, a mesa da assembleia eleitoral considerará as candidaturas aceites.

5 — As candidaturas aceites serão identificadas em cada círculo por meio de letra atribuída pela mesa da assembleia eleitoral a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 50.º

Boletim de voto

1 — Os boletins de voto serão editados pelo SINFB, sob controlo da comissão de fiscalização eleitoral.

2 — Os boletins de voto deverão ser em papel liso, todos iguais, sem qualquer marca ou sinal exterior e de dimensões a definir pela mesa da assembleia eleitoral.

3 — Os boletins de voto serão distribuídos aos eleitores pelas mesas de voto no próprio dia das eleições e com cinco dias de antecedência aos eleitores que pretendam utilizar o voto por correspondência.

Artigo 51.º

Assembleia de voto

1 — Funcionarão assembleias de voto nos locais de trabalho a designar pelo conselho geral, tendo por base o número de eleitores, e na sede e delegações do SINFB:

a) Os sócios que exerçam a sua actividade no sector onde não funcione qualquer assembleia de voto exercerão o seu direito de voto na delegação mais próxima do Sindicato, sem prejuízo do disposto na alínea seguinte.

b) Se o número de associados em determinada localidade e sector ou sectores profissionais próprios o justificar e nelas ou neles não houver delegações do SINFB, pode a mesa da assembleia eleitoral instalar nessa localidade ou sector uma assembleia de voto.

c) As assembleias de voto com mais de 5000 eleitores deverão ser desdobradas em secções de voto de maneira que o número de eleitores de cada uma não ultrapasse sensivelmente esse limite.

2 — As assembleias de voto funcionarão entre as 9 e as 18 horas, quando instaladas fora dos locais de trabalho, e horário a estabelecer, caso a caso, quando funcionem em locais de trabalho.

Artigo 52.º

Constituição das mesas

1 — A mesa da assembleia eleitoral deverá promover a constituição das mesas de voto até cinco dias antes do acto eleitoral.

2 — Em cada mesa de voto haverá um delegado e respectivo suplente de cada lista candidata proposta à eleição.

a) Os delegados das listas terão de constar nos cadernos eleitorais.

b) As listas deverão indicar os seus delegados no acto da candidatura.

c) Não é lícita a impugnação da eleição com base na falta de qualquer delegado.

Artigo 53.º

Votação

1 — O voto é directo e secreto.

2 — Não é permitido o voto por procuração.

3 — É permitido o voto por correspondência desde que:

- a) Solicitado por escrito à mesa da assembleia eleitoral 10 dias antes do acto eleitoral;
- b) O boletim esteja dobrado em quatro e esteja contido em sobrescrito fechado;
- c) Do referido sobrescrito conste o número de sócio, o nome e a assinatura, reconhecida pelo notário ou abonada pela autoridade administrativa;
- d) Este sobrescrito seja introduzido noutra e endereçado ao presidente da mesa da assembleia eleitoral, por correio registado, remetido à mesa de voto a que diz respeito;
- e) Os votos por correspondência serão obrigatoriamente descarregados na urna da mesa de voto a que se refiram;
- f) Para que os votos por correspondência sejam válidos é imperativo que a data do registo do correio seja anterior à do dia da eleição.

4 — A identificação dos eleitores será efectuada através do cartão de sócio do SINFB e na sua falta por meio do bilhete de identificação com fotografia.

Artigo 54.º

Apuramento

1 — Logo que a votação tenha terminado, proceder-se-á à contagem dos votos e à elaboração da acta com os resultados e indicação de quaisquer ocorrências que a mesa julgue dignas de menção.

2 — As actas das diversas assembleias de voto, assinadas por todos os elementos das respectivas mesas, serão entregues à mesa da assembleia eleitoral para apuramento geral, de que será lavrada acta.

Artigo 55.º

Recurso

1 — Pode ser interposto recurso com fundamento em irregularidades do acto eleitoral, o qual deve ser apresentado à mesa da assembleia eleitoral.

2 — A mesa da assembleia eleitoral deverá apreciar o recurso no prazo máximo de quarenta e oito horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito e afixada na sede e delegações do SINFB.

3 — Da decisão da mesa da assembleia eleitoral cabe recurso, nos termos gerais, para o tribunal competente.

PARTE VII

Disposições finais e transitórias

Artigo 56.º

Interpretações

A resolução dos casos omissos ou não previstos nos presentes estatutos, assim como as dúvidas suscitadas, será da competência do secretariado nacional, cabendo recurso para o conselho geral.

Artigo 57.º

Revisão dos estatutos

1 — Os presentes estatutos só poderão ser alterados pelo congresso expressamente convocado para o efeito.

2 — Nenhuma revisão dos estatutos poderá alterar os princípios fundamentais pelos quais o SINFB se rege e, nomeadamente, os princípios da democracia sindical e as estruturas que o garantem, consignados na alínea b) do n.º 2 da declaração de princípios.

3 — As alterações dos estatutos terão de ser aprovadas por uma maioria de dois terços dos delegados ao congresso.

Artigo 58.º

Fusão e dissolução

1 — A integração ou fusão do SINFB com outro ou outros sindicatos só poderá fazer-se por decisão do congresso tomada por maioria absoluta dos delegados em exercício.

2 — A extinção ou dissolução do SINFB só poderá ser decidida pelo congresso, desde que votada por mais de dois terços dos delegados. Nestes termos, o congresso definirá os precisos termos em que a extinção ou dissolução se processará.

3 — O congresso definirá os precisos termos em que a extinção ou dissolução do SINFB se processará, não podendo, em caso algum, os bens do Sindicato ser alienados ou distribuídos pelos sócios.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 3 de Julho de 2002, ao abrigo do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 91/2002, a fl. 26 do livro n.º 2.

Sind. Independente dos Ferroviários Operacionais da Circulação, Transportes e Afins — SIFOCTA — Extinção.

Declaração de nulidade do acto de constituição e dos estatutos do Sindicato Independente dos Ferroviários Operacionais da Circulação, Transportes e Afins — SIFOCTA e da sua extinção.

Por sentença de 11 de Março de 2002, transitada em julgado em 31 de Maio de 2002, proferida no processo n.º 54/2001, da 14.ª Vara Cível da Comarca de Lisboa, 2.ª Secção, foi declarada a nulidade do acto de constituição e dos estatutos, e consequente extinção, do Sindicato dos Ferroviários Operacionais da Circulação, Transportes e Afins — SIFOCTA, cujos estatutos foram publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 2001, por violação da norma constante da alínea e) do artigo 14.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 28 de Junho de 2002, ao abrigo do artigo 48.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 82/2002, a fl. 25 do livro n.º 2.

**Sind. Democrático dos Gráficos
Papel e Afins — SINDEGRAF — Cancelamento**

Para os devidos efeitos se faz saber que, em congresso realizado no dia 20 de Abril de 2002, foi deliberada a dissolução do Sindicato Democrático dos Gráficos Papel e Afins — SINDEGRAF e a sua integração no Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Telecomunicações e Correios — SINDETELCO, para o qual transitaram os seus bens.

Assim, o registo dos estatutos do Sindicato Democrático dos Gráficos Papel e Afins — SINDEGRAF, efectuado em 9 de Fevereiro de 1982, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 3, de 15 de Fevereiro de 1982, foi cancelado ao abrigo do artigo 48.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 3 de Julho de 2002, ao abrigo do artigo 48.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 88/2002, a fl. 26 do livro n.º 2.

II — CORPOS GERENTES

ASSIFECO — Assoc. Sindical Independente dos Ferroviários de Carreira Comercial — Eleição em 15 de Junho de 2002 para o quadriénio de 2002-2005.

Mesa da assembleia

Presidente — Álvaro José Roque Aniceto, Coimbra, n.º 9404815.

1.º secretário — Rui Miguel Taborda Fernandes, Coimbra B, n.º 9901133.

Vogal — Manuel Pinto de Oliveira, Mangualde, n.º 7107832.

Suplentes:

Fernando Manuel M. Antunes, Coimbra B, n.º 9404807.

Bráulio Manuel Lemos Figo, Coimbra, n.º 9003377.

Direcção

Presidente — Lino Pereira das Neves, Aveiro, n.º 7541956.

Vice-presidente — Fernando M. Antunes Ramos, Mealhada, n.º 9401431.

Secretário — Rui Manuel Pereira da Silva, Espinho, n.º 9624339.

Tesoureiro — Alberto Manuel Trigo, Ovar, n.º 7416571.
Vogais:

Perfeito Dias Branco, Abrantes, n.º 8808859.

Rosa Delfina Soares, Porto S. B., n.º 9603135.

Luís Jorge R. C. O. Sousa, Rossio, n.º 9600578.

Abílio Baptista Feiteiro, Nelas, n.º 7425002.

Luís Filipe F. Silva, Aveiro, n.º 9505041.

Suplentes:

Paulo Jorge Almeida Rosa, Porto S. B., n.º 9600503.
Daniel José de S. Campos, São Romão, n.º 9625203.

João Paulo F. A. Morgado, Aveiro, n.º 9505025.

José Luís Canau D. Rufino, Entroncamento, n.º 8909624.

Conselho fiscal

Presidente — Paulo de Carvalho Cardoso, Régua, n.º 6703227.

Relator — José Carlos da Silva Marques, Aveiro, n.º 8809063.

Vogal — Sérgio Moita das Neves, Pombal, n.º 9501685.
1.º suplente — José Manuel Duarte Ventura, Coimbra, n.º 8710535.
2.º suplente — Jorge Manuel da Silva Ermida, Pinhão, n.º 9900903.

Conselho de representantes

Marcos Lino Vasconcelos Nunes, Porto S. B., n.º 8903924.
Leonel Sobral Correia, Beja, n.º 9503822.
Aníbal António Parreira Noronha, Évora, n.º 8909459.
Maria Isabel C. M. M. Calvo, Barreiro, n.º 7433279.
Luís Carlos Cascalheira Basílio, Barreiro, n.º 9602871.
Joaquim António Sousa Leite, Ermesinde, n.º 8803314.
Rui Gabriel Gonçalves Acácio, Porto S. B., n.º 9625575.
Jorge Manuel Vieira de Oliveira, Famalicão, n.º 9700592.
Sara Margarida Ferreira da Silva, Porto S. B., n.º 9900978.
Cristina Maria Martins Machado, Porto S. B., n.º 9900861.
António Freitas Leitão, Figueira da Foz, n.º 8710311.
Suplentes:

José Carlos dos Santos Oliveira, Pampilhosa, n.º 8908402.
Joaquim Lopes Pereira, Porto S. B., n.º 7517691.
Joana Vitória F. M. Calado, Évora, n.º 7310337.
Florbelá do Rosário Cachulo Lopes Simões, Aveiro, n.º 9505017.

Conselho de disciplina

Edgar Jorge Pereira Araújo, Aveiro, n.º 8803306.
José Marques Costa, Porto S. B., n.º 7604457.
Helena Maria Gonçalves S. Sousa, Guarda, n.º 8901472.
Suplentes:

Nuno Eduardo C. Pott. Larsen, Lisboa P., n.º 9500125.
Fernando Lourenço da Silva, Aveiro, n.º 8527657.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 28 de Junho de 2002, ao abrigo do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 81. a fl. 25 do livro n.º 2.

ASOSI — Assoc. Sindical dos Trabalhadores do Sector Energético e Telecomunicações — Eleição em 9 de Novembro de 2001 para o biénio de 2001-2003.

Mesa da assembleia geral

Efectivos:

Alpírio de Oliveira Ferreira Dias, bilhete de identidade n.º 2527190, de 28 de Dezembro de 1999, de Coimbra.
Mário da Costa Rafael, bilhete de identidade n.º 0635453, de 15 de Abril de 2001, de Lisboa.

Isidro Batista dos Santos, bilhete de identidade n.º 7956645, de 6 de Julho de 2000, de Coimbra.

Suplentes:

Manuel Andrade, bilhete de identidade n.º 4322116, de 2 de Outubro de 1998, da Guarda.
Adérito Manuel Gonçalves Dias, bilhete de identidade n.º 6635327, de 10 de Outubro de 1997, de Coimbra.
Mariano José Pereira G. Costa, bilhete de identidade n.º 1119836, de 19 de Outubro de 2000, de Lisboa.

Direcção

Efectivos:

José Ferreira Barreto, bilhete de identidade n.º 1460446, de 5 de Março de 1998, de Coimbra.
Fausto Bicho de Jesus, bilhete de identidade n.º 1608655, de 9 de Julho de 1991, de Lisboa.
António Fernando C. S. Roque, bilhete de identidade n.º 7195148, de 23 de Julho de 1997, de Leiria.
Joaquim Martins Serrano, bilhete de identidade n.º 2412512, de 25 de Fevereiro de 2000, de Coimbra.
Raul Alves Bica, bilhete de identidade n.º 4558885, de 24 de Março de 2000, de Lisboa.

Suplentes:

Urbano Cardoso dos Santos, bilhete de identidade n.º 4244594, de 20 de Maio de 1999, de Coimbra.
Victor Manuel da Silva, bilhete de identidade n.º 3942119, de 31 de Dezembro de 1997, de Viseu.
Amílcar de Oliveira F. Quintal, bilhete de identidade n.º 4254694, de 26 de Maio de 1997, de Leiria.
Francisco Manuel B. F. Prior, bilhete de identidade n.º 2519249, de 20 de Outubro de 2001, de Castelo Branco.
Fernando José Nunes Santos, bilhete de identidade n.º 6560078, de 11 de Dezembro de 1995, de Lisboa.

Conselho fiscal

Efectivos:

José Gonçalves Mendes, bilhete de identidade n.º 4071572, de 21 de Junho de 1994, de Lisboa.
Tomás Baiana Rebelo, bilhete de identidade n.º 6539943, de 10 de Abril de 1997, de Lisboa.
António José F. Martins, bilhete de identidade n.º 2592172, de 11 de Abril de 1994, de Lisboa.

Suplentes:

Elísio Lopes da Cruz, bilhete de identidade n.º 7632412, de 24 de Março de 1998, de Leiria.
Fernando João A. Saraiva, bilhete de identidade n.º 7796333, de 27 de Novembro de 1998, de Viseu.
Manuel Gonçalves T. Campos, bilhete de identidade n.º 6283508, de 4 de Fevereiro de 2000, de Lisboa.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 1 de Julho de 2002, ao abrigo do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 83/2002, a fl. 25 do livro n.º 2.

Sind. Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas — SINDEQ — Eleição em 23 e 24 de Fevereiro de 2002 para o quadriénio de 2002-2006

Direcção nacional

	Número de sócio	Cargo	Número do bilhete de identidade	Arquivo
--	-----------------	-------	---------------------------------	---------

Direcção nacional

Efectivos:				
Hermínio das Neves Pinhão	13 729	Presidente	628851	Lisboa.
Francisco Afonso Negrões	2 169	Secretário-geral	720027	Porto.

Regional de Lisboa

Efectivos:				
José Luís Carapinha Rei	1 627	Coordenador	263241	Lisboa.
Júlio do Rosário Dias Gonçalves	9	Vice-coordenador	2891655	Lisboa.
Artur Henrique da Conceição Duro	3 250	Tesoureiro	1118364	Lisboa.
Américo Pegado Alves	2 370	Dirigente	3247826	Lisboa.
António Moita Lampreia	4 503	Dirigente	6410492	Lisboa.
Carlos Manuel Tomé Mendes	9 590	Dirigente	4862501	Lisboa.
Faustino Manuel Carrapiço Marques	16 949	Dirigente	5551490	Lisboa.
Herlânder Mário Carvalho Isidoro	17 672	Dirigente	4549259	Lisboa.
Vítor Manuel Vieira Domingos	972	Dirigente	135660	Lisboa.
Suplentes:				
Jacinto António Pereira Prates	2 608		4995470	Lisboa.
Joaquim Canha Guerra	2 713		2393990	Lisboa.
Joaquim Fernando Penedos dos Santos	14 418		6288408	Lisboa.
Maria Alice Mota Raposo	2 754		4181047	Lisboa.
Pedro Gonçalves dos Reis	17 382		6608159	Lisboa.
Vítor Manuel Ferreira Rodrigues	554		4518398	Lisboa.

Regional do Porto

Efectivos:				
Osvaldo Fernandes de Pinho	3 884	Coordenador	835498	Lisboa.
Manuel da Silva Pereira	3 602	Vice-coordenador	320836	Porto.
Carlos Alberto Faria Ricardo	10 693	Tesoureiro	1662766	Porto.
Rui Eduardo Rebelo Lavado	16 124	Dirigente	5808828	Lisboa.
José Manuel Cortez da Silva	16 750	Dirigente	5727902	Porto.
Maria da Graça Nogueira Cortez	3 346	Dirigente	1922275	Lisboa.
José Abílio Martins	13 870	Dirigente	2809550	Lisboa.
António Augusto Nogueira Canizes	15 385	Dirigente	5904405	Lisboa.
Adriano Gonçalves Martins	2 977	Dirigente	987347	Lisboa.
Suplentes:				
Fernando José dos Santos Oliveira	9 756		991286	Lisboa.
Joaquim Álvaro Teixeira da Silva	11 100		3003410	Lisboa.
Francisco Ferreira Lima	10 793		3827163	Lisboa.
Fernando Oliveira Carvalho de Sá	13 616		2865491	Lisboa.
José Borges da Fonseca	19 148		1679044	Porto.
Fernando Ferreira Marmelo	16 341		2884317	Porto.

Regional de Aveiro

Efectivos:				
António Augusto Almeida Ferreira	9 993	Coordenador	5526384	Aveiro.
João Moreira dos Santos	14 645	Vice-coordenador	3497775	Aveiro.
José Augusto Almeida Rodrigues Couras	15 441	Tesoureiro	5400599	Lisboa.
José Augusto Marques Pires	5 825	Dirigente	5074248	Aveiro.
João António Pitarna Pinho Vilar	16 900	Dirigente	3497775	Lisboa.
João Gabriel Marques da Silva	8 850	Dirigente	6075293	Lisboa.
Zeferino Pereira Gomes Costa	14 702	Dirigente	2446935	Aveiro.
Fernando Manuel Cazador Cardoso	19 377	Dirigente	11645178	Aveiro.
Agostinho Cirne de Almeida	12 009	Dirigente	3303796	Aveiro.
Suplentes:				
Carlos Alberto P. F. Alves	6 054		5207550	Lisboa.
Artur Ferreira Soares	17 475		4906518	Lisboa.

	Número de sócio	Cargo	Número do bilhete de identidade	Arquivo
José Rogério Rodrigues de Fonseca	6 917		5414610	Aveiro.
José Fernando Marques Almeida	16 275		6452973	Aveiro.
Aníbal Alves da Silva	4 948		5421106	Lisboa.

Regional de Coimbra

Efectivos:				
Carlos Francisco França de Carvalho	11 115	Coordenador	647530	Lisboa.
Francisco João Martins de Ceia	12 176	Vice-coordenador	530414	Lisboa.
António Carvalho das Neves	365	Dirigente	7361400	Coimbra.
Manuel da Silva Casimiro Pereira	15 934	Dirigente	407198	Lisboa.
Rui Gaspar dos Santos Nabo	13 567	Dirigente	2525985	Coimbra.
Luís Augusto Nestório Patrão	15 758	Dirigente	7334731	Lisboa.
Suplentes:				
Ovídio Ribeiro Martins Cunha	135 721		2616139	Coimbra.
Alberto Figueiredo Loureiro	15 757		400496	Lisboa.
Pedro Miguel Castelo Branco Filipe	20 146		9561231	Coimbra.

Regional de Sines

Efectivos:				
António José Loureiro de Brito	4 170	Coordenador	7162407	Lisboa.
António Manuel dos Santos Jorge	9 087	Secretário regional	2208420	Lisboa.
José Manuel Pena	13 932	Secretário regional	2428625	Lisboa.
Jean Pierre de Oliveira Sanders Bentes	20 293	Secretário regional	7791112	Lisboa.
Valdemar Henrique Batista André	20 870	Secretário regional	4572984	Lisboa.
Suplentes:				
Luís Fernando Mendes Barbosa Vicente	20 194		7902034	Lisboa.
Jorge Manuel Conceição Matos Preto	14 172		7635965	Lisboa.

Regional de Leiria

Efectivos:				
José Pedro Adrião	11 700	Coordenador	4036791	Lisboa.
José Ferreira Luís	10 546	Vice-coordenador	2598054	Lisboa.
Manuel Amaro Jordão	13 741	Tesoureiro	4287252	Lisboa.
Camilo Manuel da Encarnação Jerónimo	16 446	Dirigente	2076447	Leiria.
Eduardo Ferreira Machado	15 881	Dirigente	4370472	Lisboa.
Luís Armando Costa Bernardo	21 592	Dirigente	2445156	Lisboa.
Luís Filipe Rodrigues	17 556	Dirigente	7016243	Leiria.
Fernando Gomes Cruz	20 934	Dirigente	7554630	Lisboa.
Armando Pereira Feteira	19 490	Dirigente	4258904	Leiria.
Suplentes:				
José Amorim André	11 410		2617745	Lisboa.
Manuel Pereira da Silva	13 736		4266678	Lisboa.
José da Conceição Carreira	21 050		1483326	Leiria.
Albertino Damásio Areias Bento	20 710		1594344	Lisboa.
Manuel Courelas	2 573		2611981	Lisboa.

Conselho de disciplina

	Número de sócio	Cargo	Número do bilhete de identidade	Arquivo
Efectivos:				
Carlos Alberto Macedo Estrela	43	Presidente	926523	Lisboa.
Maria Benta Fernandes Luís	659	Vogal	5349745	Lisboa.
Camélia Marina Dinis de Sousa Francisco	21 191	Vogal	11438535	Lisboa.
Suplentes:				
Randolfo Silva Antunes Santos			799461	Lisboa.
Paula Cristina Gomes Pereira Miranda	16 289		8048515	Lisboa.
Ovídio Ribeiro Martins da Cunha	13 572		2616139	Coimbra.

Conselho fiscalizador de contas

	Número de sócio	Cargo	Número do bilhete de identidade	Arquivo
Efectivos:				
Joaquim Carvalho Rodrigues	12 724	Presidente	624050	Lisboa.
Maria do Céu Abelho Amante	979	Vogal	1117816	Lisboa.
Jaime Anselmo Silva Cruz	9 123	Vogal	1198680	Lisboa.
Suplentes:				
Carlos Alberto Marques Ribeiro	3 881		985812	Lisboa.
José Baila da Silva	14 828		5108834	Leiria.
Pedro Miguel Castelo Branco Filipe	20 146		9561231	Coimbra.

Mesa do conselho nacional de delegados

	Número de sócio	Cargo	Número do bilhete de identidade	Arquivo
Efectivos:				
Dário Abílio Freitas Rodrigues	231	Vice-presidente	5859251	Lisboa.
Adriano João Martins Alves	2 638	1.º secretário	45377	Coimbra.
Carlos Alberto Salgueiro de Melo	5 174	2.º secretário	648978	Lisboa.
Carlos Alberto Crespo Pereira	19 183	3.º Secretário	5549412	Leiria.
Suplentes:				
Silvério Maria da Costa	5 184		6886691	Setúbal.
Hilário Amador Tavares	8 834		5171039	Aveiro.
José Carlos Ferreira da Silva	14 352		5835208	Lisboa.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 1 de Julho de 2002, ao abrigo do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 84/2002, a fl. 26 do livro n.º 2.

SINDETELCO — Sind. Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média — Eleição em 20 e 21 de Abril de 2002 para o triénio de 2002-2005.

Secretariado nacional

Efectivos:

Manuel Matias Ferreira da Silva, da empresa PT Comunicações, com a categoria profissional ETP, com o número mecanográfico 1005822 e bilhete de identidade n.º 1287844.

Carlos António Diniz de Almeida Morgado, da empresa PT Comunicações, com a categoria profissional ETP, com o número mecanográfico 1005952 e bilhete de identidade n.º 133657.

David Robalo Salgueiro, da empresa CTT, com a categoria profissional CRT, com o número mecanográfico 0334928 e bilhete de identidade n.º 1494186.

José Carlos Costa Velho Rodrigues, da empresa PT Comunicações, com a categoria profissional TGP, com o número mecanográfico 1013832 e bilhete de identidade n.º 6422008.

João Carlos Robalo, da empresa CTT, com a categoria profissional TGP, com o número mecanográfico 0318477 e bilhete de identidade n.º 461209.

José Ramos Francisco, da empresa ST & SF, com a categoria profissional ECO, sem número mecanográfico e bilhete de identidade n.º 1442633.

Abílio José Leite Magalhães, da empresa PT Comunicações, com a categoria profissional TDP, com o número mecanográfico 1080427 e bilhete de identidade n.º 987478.

Fernando Rodrigues das Neves Anastácio, da empresa MARCONI, com a categoria profissional TEM, com o número mecanográfico 0012963 e bilhete de identidade n.º 1005719.

Maria Amélia Nunes Alves, da empresa CTT, com a categoria profissional TPG, com o número mecanográfico 0644323 e bilhete de identidade n.º 4260910.

José dos Santos Grilo, da empresa CTT, com a categoria profissional CRT, com o número mecanográfico 0539015 e bilhete de identidade n.º 4305993.

José Manuel Dias da Silva Rodrigues, da empresa PT Comunicações, com a categoria profissional ELT, com o número mecanográfico 1014005 e bilhete de identidade n.º 3170988.

António Fernando Teobaldi Soares, da empresa MARCONI, com a categoria profissional TEM, com o número mecanográfico 0017680 e bilhete de identidade n.º 166697.

Ilídio Salgado Marçal, da empresa CTT, com a categoria profissional TPG, com o número mecanográfico 0666645 e bilhete de identidade n.º 4327718.

António Gonçalves Dias, da empresa CTT, com a categoria profissional CRT, com o número mecanográfico 0447935 e bilhete de identidade n.º 3346118.

Fernando Costa Nogueira, da empresa CTT, com a categoria profissional CRT, com o número mecanográfico 0781916 e bilhete de identidade n.º 5508337.

Alberto Adriano da Rocha Oliveira, da empresa CTT, com a categoria profissional CRT, com o número mecanográfico 0343757 e bilhete de identidade n.º 981308.

Victor Manuel Antunes Ferreira, da empresa CTT, com a categoria profissional CRT, com o número mecanográfico 0539015 e bilhete de identidade n.º 4305993.

José António de Jesus Arsénio, da empresa CTT, com a categoria profissional TPG, com o número mecanográfico 0694584 e bilhete de identidade n.º 6000141.

Manuel da Silva Lopes, da empresa CTT, com a categoria profissional CRT, com o número mecanográfico 0474738 e bilhete de identidade n.º 3438186.

António da Costa Ferreira, da empresa PT Comunicações, com a categoria profissional MOT, com o número mecanográfico 1081124 e bilhete de identidade n.º 4851250.

Maria Goretti Alves Correia, da empresa PT Comunicações, com a categoria profissional TAG, com o número mecanográfico 1014989 e bilhete de identidade n.º 5714333.

Joaquim Manuel da Glória Santos, da empresa CTT, com a categoria profissional CRT, com o número mecanográfico 0448672 e bilhete de identidade n.º 7231025.

Joaquim Raposo Ferreira, da empresa PT Comunicações, com a categoria profissional TAG, com o número mecanográfico 0664421 e bilhete de identidade n.º 5570092.

José António Ramalho Bernardo, da empresa PT Comunicações, com a categoria profissional TAG, com o número mecanográfico 1011775 e bilhete de identidade n.º 5579316.

Hermenegildo José da Silva Franco, da empresa CTT, com a categoria profissional TGR, com o número mecanográfico 0576182 e bilhete de identidade n.º 6089838.

António Pereira Rodrigues Pica, da empresa CTT, com a categoria profissional CRT, com o número mecanográfico 0587362 e bilhete de identidade n.º 4656330.

Marie-Christine Rodrigues, da empresa CTT, com a categoria profissional TPG, com o número mecanográfico 0999946 e bilhete de identidade n.º 10840339.

Manuel Joaquim Cardoso da Costa Reis, da empresa PT Comunicações, com a categoria profissional TAG, com o número mecanográfico 1081494 e bilhete de identidade n.º 3314795.

Albino José Ferreira Martins, da empresa J. Saraiva, L.^{da}, com a categoria profissional OFI, sem número mecanográfico e bilhete de identidade n.º 5690397.

Paulo Alexandre Ferreira Fernandes da Silva, da empresa CTT, com a categoria profissional CRT, com o número mecanográfico 0993387 e bilhete de identidade n.º 10137326.

Victor Manuel Tavares, da empresa PORTUCEL, com a categoria profissional OPR, sem número mecanográfico e bilhete de identidade n.º 6322188.

Canos Manuel Filipe Simões Basílio, da empresa CTT, com a categoria profissional TAD, com o número mecanográfico 0666599 e bilhete de identidade n.º 5193373.

Luís Vítor Alves Fernandes, da empresa PT Comunicações, com a categoria profissional TDI, com o número mecanográfico 693537 e bilhete de identidade n.º 4129730.

José Manuel Moura Gomes da Rocha, da empresa PT Comunicações, com a categoria profissional ETP, com o número mecanográfico 1014005 e bilhete de identidade n.º 3167135.

Artur de Oliveira Reis Segurado, da empresa PT Comunicações, com a categoria profissional TAG, com o número mecanográfico 1014215 e bilhete de identidade n.º 1130877.

Joaquim Maroco da Conceição, da empresa PT Comunicações, com a categoria profissional TGP, com o número mecanográfico 1012392 e bilhete de identidade n.º 2319834.

António Manuel dos Santos Ferreira, da empresa CTT, com a categoria profissional CRT, com o número mecanográfico 0885657 e bilhete de identidade n.º 5915325.

Suplentes:

Albino dos Santos Sousa, da empresa CTT, com a categoria profissional TPG, com o número mecanográfico 0579629 e bilhete de identidade n.º 4992979.

Álvaro Augusto Fontinha da Cunha, da empresa CTT, com a categoria profissional CRT, com o número mecanográfico 0481858 e bilhete de identidade n.º 4992979.

António Joaquim de Mendonça Pinto, da empresa PT Comunicações, com a categoria profissional TAG, com o número mecanográfico 420085 e bilhete de identidade n.º 3500372.

Carlos Morgado Pires Gavancha, da empresa PT Comunicações, com a categoria profissional ELT, com o número mecanográfico 1008828 e bilhete de identidade n.º 5472297.

José Batista da Silva, da empresa CTT, com a categoria profissional CRT, com o número mecanográfico 0773905 e bilhete de identidade n.º 4120170.

Maria Adelaide da Cruz Caetano Martins, da empresa CTT, com a categoria profissional CRT, com o número mecanográfico 0930679 e bilhete de identidade n.º 10339410.

Maria Aurora Neves Carmo, da empresa PT Comunicações, com a categoria profissional TAG, com o número mecanográfico 1081964 e bilhete de identidade n.º 6533790.

Rui Pedro Francisco, da empresa CTT, com a categoria profissional CRT, com o número mecanográfico 0950157 e bilhete de identidade n.º 7355073.

Abílio Jorge de Carvalho Lopes, da empresa CTT, com a categoria profissional CRT, com o número mecanográfico 0959707 e bilhete de identidade n.º 9552240.

Duarte António da Costa Sousa, da empresa CTT, com a categoria profissional CRT, com o número mecanográfico 6108960 e bilhete de identidade n.º 6108960.

Idálio de Matos Rodrigues, da empresa PT Comunicações, com a categoria profissional ELT, com o número mecanográfico 1011722 e bilhete de identidade n.º 3666957.

José Eduardo Almeida Correia, da empresa CTT, com a categoria profissional CRT, com o número mecanográfico 0950157 e bilhete de identidade n.º 2404194.

José Manuel da Rocha Dias, da empresa CTT, com a categoria profissional CRT, com o número mecanográfico 0950157 e bilhete de identidade n.º 7355073.

José Salgueiro Castanho, da empresa CTT, com a categoria profissional CRT, com o número mecanográfico 0950157 e bilhete de identidade n.º 8561935.

Júlio Vítor Mota Marinho, da empresa PT Comunicações, com a categoria profissional TAR, com o número mecanográfico 1081623 e bilhete de identidade n.º 7390843.

Manuel António Esteves Domingues, da empresa CTT, com a categoria profissional CRT, com o número mecanográfico 0950157 e bilhete de identidade n.º 9845624.

Maria da Graça da Cruz Marques, da empresa CTT, com a categoria profissional TPG, com o número mecanográfico 0950157 e bilhete de identidade n.º 6251008.

Raul Ventura Morgado, da empresa CTT, com a categoria profissional CRT, com o número mecanográfico 0555266 e bilhete de identidade n.º 1883065.

Conselho geral

Luís Filipe Penedo Neves, da empresa Verdi, com a categoria profissional CHD, sem número mecanográfico e bilhete de identidade n.º 2524926.

Aires da Conceição Lopes, da empresa PT COM, com a categoria profissional TSE, com o número mecanográfico 1010713 e bilhete de identidade n.º 4067992.

Cândido dos Santos Ferreira, da empresa CTT, com a categoria profissional JUR, com o número mecanográfico 0673412 e bilhete de identidade n.º 4576548.

José Augusto Alexandre Ferrolho, da empresa MARCONI, com a categoria profissional TEX, com o número mecanográfico 0022080 e bilhete de identidade n.º 5070366.

José Carlos Pereira Alves Vieira, da empresa PT Comunicações, com a categoria profissional TTL, com o número mecanográfico 1015782 e bilhete de identidade n.º 6568050.

Pedro Miguel Cruz Martins, da empresa CTT, com a categoria profissional CRT, com o número mecanográfico 0925861 e bilhete de identidade n.º 10382066.

Raquel Carmo Leite Mota Noronha, da empresa PT Comunicações, com a categoria profissional TAG, com o número mecanográfico 1001767 e bilhete de identidade n.º 1379666.

Raul Joaquim Fernandes Nazaré, da empresa PT Comunicações, com a categoria profissional TSE, com o número mecanográfico 1003176 e bilhete de identidade n.º 328054.

Rogéria Patrocina Silva Franco José, da empresa CTT, com a categoria profissional TAC, com o número mecanográfico 0928607 e bilhete de identidade n.º 4109214.

Rosa Maria Santos Cunha Iglésias, da empresa CTT, com a categoria profissional CRT, com o número mecanográfico 0994286 e bilhete de identidade n.º 6509910.

Adelino José da Courela Melrinho, da empresa PT Comunicações, com a categoria profissional ELT, com o número mecanográfico 1011130 e bilhete de identidade n.º 5079369.

Alexandre da Silva Mateus, da empresa PT Comunicações, com a categoria profissional TSE, com o número mecanográfico 1078548 e bilhete de identidade n.º 1758399.

Álvaro Alves Lopes, da empresa CTT, com a categoria profissional CRT, com o número mecanográfico 0584843 e bilhete de identidade n.º 3910028.

Ana Rita José Franco, da empresa POSTLOG, com a categoria profissional DIS, com o número mecanográfico 196 e bilhete de identidade n.º 11237700.

António Albano Carvalho Botelho, da empresa PT Comunicações, com a categoria profissional TTL, com o número mecanográfico 0668842 e bilhete de identidade n.º 6347584.

António Armindo Torres Ramalho Gouveia, da empresa CTT, com a categoria profissional CRT, com o número mecanográfico 0983454 e bilhete de identidade n.º 10332044.

António Augusto Alves Lobo, da empresa CTT, com a categoria profissional CRT, com o número mecanográfico 0448036 e bilhete de identidade n.º 3178419.

António Boaventura Alfaiate Toureiro, da empresa PT Comunicações, com a categoria profissional TSE, com o número mecanográfico 1006905 e bilhete de identidade n.º 4745492.

António Correia Pinto, da empresa PT Comunicações, com a categoria profissional TGP, com o número mecanográfico 810479 e bilhete de identidade n.º 5014484.

António Maximino dos Santos Rodrigues, da empresa PT Comunicações, com a categoria profissional TMA, com o número mecanográfico 1080018 e bilhete de identidade n.º 3024257.

António Simões de Jesus, da empresa PT Comunicações, com a categoria profissional ELT, com o número mecanográfico 0737224 e bilhete de identidade n.º 4068696.

António Videira Escarameia, da empresa PT Comunicações, com a categoria profissional ELT, com o número mecanográfico 1008257 e bilhete de identidade n.º 4683829.

Bernardino de Sousa Almeida, da empresa CTT, com a categoria profissional CRT, com o número mecanográfico 0448494 e bilhete de identidade n.º 2998039.

Carlos Augusto de Melo Gouveia, da empresa PT Comunicações, com a categoria profissional ELT, com o número mecanográfico 0885029 e bilhete de identidade n.º 7624592.

Carlos Jorge Laranjeira Magalhães, da empresa CTT, com a categoria profissional ASG, com o número mecanográfico 0597503 e bilhete de identidade n.º 2216357.

Catarina Lopes Marques, da empresa CTT, com a categoria profissional TAD, com o número mecanográfico 0862991 e bilhete de identidade n.º 6203347.

Cecília de Lurdes Ferreira de Matos, da empresa PT Comunicações, com a categoria profissional TAG, com o número mecanográfico 1013611 e bilhete de identidade n.º 5331455.

Diamantino Ferreira da Costa, da empresa PT Comunicações, com a categoria profissional TSE, com o número mecanográfico 1006667 e bilhete de identidade n.º 1486737.

Fernando Oliveira Caetano, da empresa CTT, com a categoria profissional CRT, com o número mecanográfico 0474908 e bilhete de identidade n.º 3756307.

José Maria Ferreira Cachaço, da empresa CTT, com a categoria profissional CRT, com o número mecanográfico 0693103 e bilhete de identidade n.º 4355047.

- Manuel Alves da Silva, da empresa CTT, com a categoria profissional MOT, com o número mecanográfico 0641685 e bilhete de identidade n.º 1461160.
- Albino Domingos Bodelgo, da empresa PT Comunicações, com a categoria profissional ELT, com o número mecanográfico 1012614 e bilhete de identidade n.º 1916737.
- Amadeu Luís Fonseca Palmas, da empresa CTT, com a categoria profissional CRT, com o número mecanográfico 1130919 e bilhete de identidade n.º 9861290.
- António Fernando Pereira de Melo Alvim, da empresa CTT, com a categoria profissional TPG, com o número mecanográfico 0983454 e bilhete de identidade n.º 30159490448184.
- António Joaquim Ribeirinho Abrunhosa, da empresa PT Comunicações, com a categoria profissional TSL, com o número mecanográfico 1081442 e bilhete de identidade n.º 4867517.
- António José Oliveira Saraiva, da empresa CTT, com a categoria profissional CRT, com o número mecanográfico 0991015 e bilhete de identidade n.º 10533861.
- António Pinto, da empresa CTT, com a categoria profissional TPG, com o número mecanográfico 0698172 e bilhete de identidade n.º 6137468.
- Aurélis Alves de Oliveira, da empresa PT Comunicações, com a categoria profissional TTL, com o número mecanográfico 1079910 e bilhete de identidade n.º 3180383.
- Belmiro Vieira da Rosa, da empresa Ancor, com a categoria profissional CAT1.^a, sem número mecanográfico e bilhete de identidade n.º 10931606.
- Carlos Manuel Pires da Costa, da empresa PT Comunicações, com a categoria profissional TAD, com o número mecanográfico 851175 e bilhete de identidade n.º 5334480.
- Eurico Jorge Bernardes Miranda, da empresa MARCONI, com a categoria profissional TCM, com o número mecanográfico 33588 e bilhete de identidade n.º 7684358.
- Feliciano de Sousa Bessa, da empresa CTT, com a categoria profissional CRT, com o número mecanográfico 0638412 e bilhete de identidade n.º 1787356.
- Hugo Alexandre da Cunha Filipe, da empresa Abril-ControlJornal, com a categoria profissional PAG, sem número mecanográfico e bilhete de identidade n.º 11016659.
- Humberto Mendes da Silva Loureiro, da empresa CTT, com a categoria profissional CRT, com o número mecanográfico 0925888 e bilhete de identidade n.º 6231277.
- Irene Maria Costa Machado Ferreira, da empresa PT Comunicações, com a categoria profissional TAG, com o número mecanográfico 1079641 e bilhete de identidade n.º 3003214.
- Ismael Vasconcelos da Silva, da empresa CTT, com a categoria profissional TPG, com o número mecanográfico 0737186 e bilhete de identidade n.º 2521073.
- João Carlos Francisco de Almeida, da empresa VL Edições, com a categoria profissional operador informático, sem número mecanográfico e bilhete de identidade n.º 5395251.
- João Manuel Cachaço, da empresa MARCONI, com a categoria profissional TAD, com o número mecanográfico 21628 e bilhete de identidade n.º 4159150.
- João Maria Canhoto Russo, da empresa PT Comunicações, com a categoria profissional ETP, com o número mecanográfico 1009291 e bilhete de identidade n.º 2205776.
- José Baptista Veiga, da empresa CTT, com a categoria profissional TSL, com o número mecanográfico 1079553 e bilhete de identidade n.º 3602956.
- José Hamilton Pinho Camilo, da empresa PT Comunicações, com a categoria profissional ELT, com o número mecanográfico 1079608 e bilhete de identidade n.º 15754937.
- José Luís Soares de Almeida, da empresa CTT, com a categoria profissional CRT, com o número mecanográfico 0943134 e bilhete de identidade n.º 7638281.
- José Maria Torres Martins Fróis, da empresa PT Comunicações, com a categoria profissional TAG, com o número mecanográfico 634859 e bilhete de identidade n.º 4740230.
- José Paulo Ramos dos Santos, da empresa CTT, com a categoria profissional CRT, com o número mecanográfico 0904112 e bilhete de identidade n.º 8113560.
- Laurentino dos Santos Lourenço, da empresa CTT, com a categoria profissional CRT, com o número mecanográfico 0632597 e bilhete de identidade n.º 3823253.
- Leonel de Sousa Coxé, da empresa CTT, com a categoria profissional CRT, com o número mecanográfico 0689631 e bilhete de identidade n.º 6897481.
- Lucinda Vigário Santos Silva Madureira, da empresa PT Comunicações, com a categoria profissional TGP, com o número mecanográfico 1080252 e bilhete de identidade n.º 5952163.
- Luís Garcia Pinhão, da empresa PT COM, com a categoria profissional TSE, com o número mecanográfico 1004140 e bilhete de identidade n.º 1043.
- Manuel António Serraninho Vaz, da empresa MARCONI, com a categoria profissional TEA, com o número mecanográfico 0024643 e bilhete de identidade n.º 42987940024643.
- Manuel Fernando Bernardo de Jesus, da empresa CTT, com a categoria profissional CRT, com o número mecanográfico 0554456 e bilhete de identidade n.º 4652716.
- Manuel Nascimento Duarte, da empresa PT Comunicações, com a categoria profissional TSE, com o número mecanográfico 1079956 e bilhete de identidade n.º 6048292.
- Margarida Maria Neves Santos Pinto, da empresa CTT, com a categoria profissional TPG, com o número mecanográfico 0948756 e bilhete de identidade n.º 4412715.
- Maria Alice Almeida da Costa, da empresa PT Comunicações, com a categoria profissional TSL, com o número mecanográfico 1015199 e bilhete de identidade n.º 6996479.
- Maria Clara Lopes Ferreira Silva, da empresa PORTUCEL, com a categoria profissional TAD, sem número mecanográfico e bilhete de identidade n.º 4382869.

- Maria da Conceição Marques Fardilha Oliveira, da empresa CTT, com a categoria profissional CRT, com o número mecanográfico 0680486 e bilhete de identidade n.º 15485198.
- Maria de Fátima Ribeiro Carvalho Simões, da empresa PT Comunicações, com a categoria profissional TGP, com o número mecanográfico 1080527 e bilhete de identidade n.º 3938174.
- Maria do Carmo Lourenço Baptista, da empresa PT Comunicações, com a categoria profissional TSB, com o número mecanográfico 685615 e bilhete de identidade n.º 4189118.
- Maria Helena Ferreira Oliveira Santos, da empresa ST & SF, com a categoria profissional telefonista, sem número mecanográfico e bilhete de identidade n.º 6079470.
- Maria Isménia Antunes Pais Baltazar, da empresa CTT, com a categoria profissional OSA, com o número mecanográfico 0640913 e bilhete de identidade n.º 4298486.
- Maria Odete Duro Almeida Curral, da empresa PT Comunicações, com a categoria profissional TGP, com o número mecanográfico 1007316 e bilhete de identidade n.º 135364.
- Maria Rosa Guerra Monteiro Russo, da empresa PT Comunicações, com a categoria profissional TAO, com o número mecanográfico 1013524 e bilhete de identidade n.º 5281316.
- Maria Valentina Faisca de Sousa, da empresa PT Comunicações, com a categoria profissional TAG, com o número mecanográfico 0803472 e bilhete de identidade n.º 5288949.
- Nélson de Oliveira Rocha, da empresa CTT, com a categoria profissional CRT, com o número mecanográfico 0461962 e bilhete de identidade n.º 3270948.
- Olga Conceição Félix Vasconcelos Rodrigues, da empresa PT Comunicações, com a categoria profissional TAG, com o número mecanográfico 1080779 e bilhete de identidade n.º 2977261.
- Orlando Duarte Peres Tomé, da empresa CTT, com a categoria profissional CRT, com o número mecanográfico 1011405 e bilhete de identidade n.º 11025935.
- Pedro Miguel Varela Mata Conceição, da empresa Plataforma, com a categoria profissional SUP, com o número mecanográfico 1726 e bilhete de identidade n.º 10666078.
- Pedro Nuno Pinheiro Mendes, da empresa POSTLOG, com a categoria profissional SUP, com o número mecanográfico 261 e bilhete de identidade n.º 11290082.
- Ricardo Jorge Rodrigues, da empresa MARCONI, com a categoria profissional TCM, com o número mecanográfico 33561 e bilhete de identidade n.º 7859352.
- Rosalina Moreira Alves, da empresa PT Comunicações, com a categoria profissional TAG, com o número mecanográfico 1079929 e bilhete de identidade n.º 5877612.
- Rui Luís Costa Ferreira, da empresa CTT, com a categoria profissional CRT, com o número mecanográfico 0926868 e bilhete de identidade n.º 658042.
- Rui Miguel Valente Ferreira, da empresa CTT, com a categoria profissional CRT, com o número mecanográfico 1027824 e bilhete de identidade n.º 10535960.
- Sandra Gonçalves Neto, da empresa TELEPOST, com a categoria profissional TAD, com o número mecanográfico 2 e bilhete de identidade n.º 9813881.
- Sónia Alexandra Alves Ferreira, da empresa POSTLOG, com a categoria profissional TD, com o número mecanográfico 273 e bilhete de identidade n.º 11213547.
- Victor Manuel Leal Pereira, da empresa CTT, com a categoria profissional TDG, com o número mecanográfico 0829579 e bilhete de identidade n.º 6248613.
- Albino Pegas Rodrigues, da empresa CTT, com a categoria profissional CRT, com o número mecanográfico 0955256 e bilhete de identidade n.º 10913036.
- Ana Maria Duarte Pereira, da empresa CTT, com a categoria profissional TPG, com o número mecanográfico 0951544 e bilhete de identidade n.º 9407573.
- Ana Paula Medeiros Francisco Nunes, da empresa SIN-DETELCO, com a categoria profissional TAD, sem número mecanográfico e bilhete de identidade n.º 9004477.
- António Nabais Borrego, da empresa CTT, com a categoria profissional TPG, com o número mecanográfico 0479071 e bilhete de identidade n.º 4333557.
- António Raimundo de Abreu, da empresa CTT, com a categoria profissional CRT, com o número mecanográfico 0633569 e bilhete de identidade n.º 3663634.
- Augusto Jorge Martins de M. Borges, da empresa CTT, com a categoria profissional TPG, com o número mecanográfico 0873764 e bilhete de identidade n.º 8233607.
- Carlos José Jacinto Carrilho Polainas, da empresa Optimus, com a categoria profissional TTL, com o número mecanográfico 115 e bilhete de identidade n.º 8963202.
- Célia Gonçalves Neto, da empresa CTT, com a categoria profissional TPG, com o número mecanográfico 0976423 e bilhete de identidade n.º 10349819.
- Domingos Maximino Caramelo, da empresa DN, com a categoria profissional escriturário principal, sem número mecanográfico e bilhete de identidade n.º 442524.
- Emanuel Cerqueira Gavina, da empresa POSTLOG, com a categoria profissional TAD, com o número mecanográfico 484 e bilhete de identidade n.º 10012139.
- Isabel Conceição Antunes Simões, da empresa TELEPOST, com a categoria profissional TAD, com o número mecanográfico 15 e bilhete de identidade n.º 10071744.
- Jacinto Orlando das Dores Antunes, da empresa CTT, com a categoria profissional CRT, com o número mecanográfico 0892149 e bilhete de identidade n.º 8166381.
- João Luís dos Santos Lopes, da empresa CTT, com a categoria profissional CRT, com o número mecanográfico 0928445 e bilhete de identidade n.º 7855080.
- Jorge Manuel Laranjo da Costa, da empresa MARCONI, com a categoria profissional ASS, com o número mecanográfico 26506 e bilhete de identidade n.º 452107.
- Jorge Manuel Marques Coelho, da empresa PT Comunicações, com a categoria profissional TGP, com o número mecanográfico 4081123 e bilhete de identidade n.º 2874242.

José Alberto da Silva Sousa, da empresa PT Comunicações, com a categoria profissional TAG, com o número mecanográfico 1081746 e bilhete de identidade n.º 9623254.

José Alexandre da Costa Pais Campo Ferreira, da empresa Optimus, com a categoria profissional TEC, com o número mecanográfico 685 e bilhete de identidade n.º 10385334.

José Álvaro Matos Encarnação, da empresa CTT, com a categoria profissional CRT, com o número mecanográfico 0853488 e bilhete de identidade n.º 5075475.

José Júlio Gonçalves da Silva, da empresa PT Comunicações, com a categoria profissional TSE, com o número mecanográfico 1080745 e bilhete de identidade n.º 6258719.

José Manuel Madureira Ferreira e Silva, da empresa PT Comunicações, com a categoria profissional ELT, com o número mecanográfico 1082028 e bilhete de identidade n.º 9857238.

José Manuel Marciano do Espírito Santo, da empresa PT Comunicações, com a categoria profissional ETP, com o número mecanográfico 1011600 e bilhete de identidade n.º 4924319.

Júlio Manuel Marques Silvério, da empresa PT Comunicações, com a categoria profissional TAO, com o número mecanográfico 1079234 e bilhete de identidade n.º 2992259.

Luís Miguel Sendinha Bernardo, da empresa POST-LOG, com a categoria profissional DIS, com o número mecanográfico 95 e bilhete de identidade n.º 10826421.

Maria Arminda Pinto Gomes de Sousa Santo, da empresa NORIPEX, com a categoria profissional empregada de escritório, sem número mecanográfico e bilhete de identidade n.º 10505961.

Maria Domitília Amado Cordeiro, da empresa CTT, com a categoria profissional CRT, com o número mecanográfico 0948845 e bilhete de identidade n.º 5630747.

Mónica Isabel Miranda Sousa Pinto, da empresa PT Comunicações, com a categoria profissional TAG, com o número mecanográfico 891401 e bilhete de identidade n.º 7839734.

Olga Furtado Brum, da empresa CTT, com a categoria profissional TPG, com o número mecanográfico 0897159 e bilhete de identidade n.º 8236093.

Paulo Vasco Barros Cacho Moura da Silva, da Empresa AbrilControlJornal, com a categoria profissional PAG, sem número mecanográfico e bilhete de identidade n.º 6971622.

Raul Duarte Fernandes Quaresma de Oliveira, da empresa CTT, com a categoria profissional CRT, com o número mecanográfico 0979287 e bilhete de identidade n.º 8461936.

Rogério Paulo Marques Pires, da empresa POSTLOG, com a categoria profissional DIS, com o número mecanográfico 148 e bilhete de identidade n.º 11250985.

Rui Pedro Correia de Ucha, da empresa Ericsson, com a categoria profissional TEL, com o número mecanográfico 0489 e bilhete de identidade n.º 10376514.

Sara Fernanda Magalhães Moreira Pereira, da empresa CTT, com a categoria profissional TPG, com o número mecanográfico 0801569 e bilhete de identidade n.º 3583785.

Sónia Margarida Silva Vieira, da empresa PT Comunicações, com a categoria profissional OAT, com o número mecanográfico 4021861 e bilhete de identidade n.º 11222441.

Valério José das Dores, da empresa CTT, com a categoria profissional CRT, com o número mecanográfico 0987158 e bilhete de identidade n.º 8780115.

Conselho fiscalizador de contas

Efectivos:

Álvaro dos Santos Pinto Correia, da empresa PT Comunicações, com a categoria profissional TSE, com o número mecanográfico 1007491 e bilhete de identidade n.º 2134406.

Manuel Barbosa Sousa Neto, da empresa PT Comunicações, com a categoria profissional TSE, com o número mecanográfico 1079340 e bilhete de identidade n.º 1709115.

Vasco dos Santos Soares, da empresa PT Comunicações, com a categoria profissional TSE, com o número mecanográfico 1010713 e bilhete de identidade n.º 322835.

Arménio Manuel Marques Dinis, da Empresa Gráfica de Coimbra, com a categoria profissional OFI, sem número mecanográfico e bilhete de identidade n.º 6666570.

Paulo Alexandre Neto Baptista, da empresa CTT, com a categoria profissional TGP, com o número mecanográfico 1120325 e bilhete de identidade n.º 11212052.

Suplentes:

Armando Caseiro Lourenço, da empresa PT Comunicações, com a categoria profissional TAG, com o número mecanográfico 1015759 e bilhete de identidade n.º 7524626.

Fernando Manuel Lia Castilho, da empresa CTT, com a categoria profissional TPG, com o número mecanográfico 01675512 e bilhete de identidade n.º 8133037.

João Manuel Coelho Ribeiro, da empresa CTT, com a categoria profissional CRT, com o número mecanográfico 0695599 e bilhete de identidade n.º 6267431.

José Odair Cardoso Silva Carvalho, da empresa CTT, com a categoria profissional CRT, com o número mecanográfico 0954659 e bilhete de identidade n.º 10581162.

Mário Jorge Lopes Martins, da empresa CTT, com a categoria profissional TGP, com o número mecanográfico 0782491 e bilhete de identidade n.º 7667020.

Conselho de disciplina

Efectivos:

Leonel da Silva Correia, da empresa MARCONI, com a categoria profissional TEM, com o número mecanográfico 021971 e bilhete de identidade n.º 1222243.

José Joaquim de Magalhães, da empresa PT Comunicações, com a categoria profissional ETP, com o número mecanográfico 1079225 e bilhete de identidade n.º 3625472.

Luís Manuel Ramos Francisco, da empresa JN — Jornal de Notícias, com a categoria profissional MOT, sem número mecanográfico e bilhete de identidade n.º 6220389.

José Cara de Anjo Peralta, da empresa PT Comunicações, com a categoria profissional ETP, com o número mecanográfico 1002523 e bilhete de identidade n.º 30866.

João Manuel Teixeira dos Santos Calisto, da empresa PT COM, com a categoria profissional TAG, com o número mecanográfico 638302 e bilhete de identidade n.º 5069899.

Suplentes:

António dos Santos Baião Segurado, da empresa PT Comunicações, com a categoria profissional TMA, com o número mecanográfico 611131 e bilhete de identidade n.º 5384152.

Luís Miguel Barata Ramos, da empresa CTT, com a categoria profissional CRT, com o número mecanográfico 0960888 e bilhete de identidade n.º 10006951.

António da Silva Lopes, da empresa CTT, com a categoria profissional TPG, com o número mecanográfico 0572144 e bilhete de identidade n.º 3596017.

Carlos Alberto Serrano Antunes, da empresa CTT, com a categoria profissional CRT, com o número mecanográfico 0958883 e bilhete de identidade n.º 9794942.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 3 de Julho de 2002, ao abrigo do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 90/2002, a fl. 26 do livro n.º 2.

Sind. Nacional dos Ferroviários Braçais e Afins — SINFB — Eleição em 18 de Maio de 2002 para o quadriénio de 2002-2006.

Conselho geral

Efectivos:

António Lucas Patrício, bilhete de identidade n.º 4134904, de 17 de Junho de 1999, do arquivo de Lisboa.

Armando Fernandes Rodrigues, bilhete de identidade n.º 7671188, de 15 de Dezembro de 1993, do arquivo de Lisboa.

José dos Santos Maia, bilhete de identidade n.º 6649401, de 11 de Março de 1998, do arquivo de Coimbra.

António Carlos N. Nogueira Garcia, bilhete de identidade n.º 8191089, de 13 de Junho de 2001, do arquivo de Santarém.

Domingos Veiga Cabral, bilhete de identidade n.º 16027111, de 11 de Janeiro de 1995, do arquivo de Lisboa.

José Manuel Curado de Oliveira, bilhete de identidade n.º 6579051, de 2 de Fevereiro de 2000, do arquivo de Coimbra.

Paulo Alexandre Farto Gonçalves Grilo, bilhete de identidade n.º 7724578, de 4 de Outubro de 2001, do arquivo de Santarém.

Carlos Augusto Cancela Rodrigues, bilhete de identidade n.º 4485881, de 21 de Julho de 1997, do arquivo de Coimbra.

António Manuel Mendes de Sousa, bilhete de identidade n.º 7056183, de 7 de Setembro de 1998, do arquivo do Porto.

Artemísio Simplício Cabaco Piteira, bilhete de identidade n.º 5074312, de 7 de Fevereiro de 1996, do arquivo de Lisboa.

Vitorino de Sousa Cavadas, bilhete de identidade n.º 3994918, de 7 de Dezembro de 2000, do arquivo de Lisboa.

José António Ferraz da Mota, bilhete de identidade n.º 6945796, de 17 de Abril de 2002, do arquivo de Aveiro.

Fernando da Costa Fernandes, bilhete de identidade n.º 3936634, de 3 de Julho de 1995, do arquivo de Lisboa.

Abel Fernando Bessa Cardoso, bilhete de identidade n.º 10428059, de 28 de Dezembro de 2001, do arquivo do Porto.

João Pedro Correia de Sousa, bilhete de identidade n.º 10376847, de 31 de Outubro de 2001, do arquivo de Lisboa.

Suplentes:

Carlos Alberto Marques Domingos, bilhete de identidade n.º 6042010, de 14 de Dezembro de 2000, do arquivo de Santarém.

Pedro Jorge Ferreira Duarte, bilhete de identidade n.º 3236553, de 3 de Julho de 1996, do arquivo do Porto.

Secretariado nacional

Efectivos:

José Oliveira Vilela, bilhete de identidade n.º 4416996, de 2 de Novembro de 1995, do arquivo de Coimbra.

António José Pereira, bilhete de identidade n.º 6667121, de 30 de Janeiro de 2001, do arquivo do Porto.

Luís Miguel Duarte Cardoso, bilhete de identidade n.º 9789359, de 30 de Junho de 1999, do arquivo de Lisboa.

Isidro Salgado Pimentel Letra, bilhete de identidade n.º 7383636, de 19 de Novembro de 1998, do arquivo de Coimbra.

Porfírio Fernando Soares Correia, bilhete de identidade n.º 5217012, de 7 de Agosto de 1998, do arquivo de Lisboa.

Orlando Moreira Ribeiro, bilhete de identidade n.º 6563169, de 9 de Agosto de 1999, do arquivo de Lisboa.

Carlos Manuel de Oliveira Pinheiro, bilhete de identidade n.º 4207172, de 5 de Janeiro de 2001, do arquivo de Coimbra.

José Luís Cardoso, bilhete de identidade n.º 7024963, de 5 de Setembro de 2001, do arquivo de Vila Real.

Joaquim Bento da Silva Coelho, bilhete de identidade n.º 5979474, de 31 de Maio de 2001, do arquivo de Lisboa.

António Manuel de Jesus Silva, bilhete de identidade n.º 9632936, de 16 de Janeiro de 2002, do arquivo de Beja.

Pedro Jorge dos Santos Gonçalves, bilhete de identidade n.º 7872699, de 1 de Julho de 1999, do arquivo de Lisboa.

António Luís Cabral Rodrigues, bilhete de identidade n.º 4313625, de 3 de Julho de 1995, do arquivo da Guarda.

António Adão Barbosa Nogueira, bilhete de identidade n.º 7030993, de 18 de Março de 1999, do arquivo do Porto.

Joaquim Leandro Pinto Carrapiço, bilhete de identidade n.º 7391384, de 5 de Agosto de 1999, do arquivo de Lisboa.

Manuel Serra Carrondo, bilhete de identidade n.º 6443778, de 19 de Novembro de 1997, do arquivo de Castelo Branco.

António Albano Figueiredo Tavares, bilhete de identidade n.º 8951142, de 22 de Março de 2002, do arquivo de Lisboa.

António José Marques Guerra de Andrade, bilhete de identidade n.º 7379464, de 9 de Junho de 1999, do arquivo de Lisboa.

Mário Pedro Ferreira Mendes, bilhete de identidade n.º 7020976, de 20 de Outubro de 1997, do arquivo de Lisboa.

Sérgio Paulo Vinhas Pereira, bilhete de identidade n.º 6664359, de 2 de Junho de 1998, do arquivo do Porto.

João Manuel Gonçalves Santinho, bilhete de identidade n.º 7421553, de 31 de Outubro de 2001, do arquivo de Beja.

Fernando Pereira de Almeida, bilhete de identidade n.º 4384630, de 16 de Janeiro de 2001, do arquivo de Lisboa.

Paulo Alexandre Custódia Lopes, bilhete de identidade n.º 10583690, de 21 de Julho de 1999, do arquivo de Lisboa.

Rodrigo Coelho da Silva, bilhete de identidade n.º 6325899, de 28 de Agosto de 2001, do arquivo de Santarém.

Vítor dos Santos Antunes, bilhete de identidade n.º 8611690, de 14 de Março de 2001, do arquivo de Santarém.

Rui Manuel Tomaz Monteiro, bilhete de identidade n.º 8872699, de 31 de Dezembro de 1998, do arquivo de Lisboa.

José Cândido de Sousa Barros, bilhete de identidade n.º 3849983, de 18 de Abril de 2000, do arquivo de Viana do Castelo.

Joaquim António Velez Candeias, bilhete de identidade n.º 7439417, de 23 de Outubro de 1997, do arquivo de Santarém.

Manuel António Borges Correia, bilhete de identidade n.º 10099433, de 7 de Setembro de 2000, do arquivo de Lisboa.

Vitorino José Fraústo Dias, bilhete de identidade n.º 7683523, de 5 de Abril de 2002, do arquivo de Santarém.

Suplentes:

Vítor Manuel Abade Mendes, bilhete de identidade n.º 8191441, de 25 de Fevereiro de 2002, do arquivo de Lisboa.

Paulo Sérgio Souto, bilhete de identidade n.º 10522173, de 19 de Outubro de 2001, do arquivo de Lisboa.

Conselho fiscalizador de contas

Efectivos:

Luís Vicente Medroa, bilhete de identidade n.º 7527654, de 30 de Maio de 1997, do arquivo de Santarém.
Álvaro Cidade Ribeiro, bilhete de identidade n.º 7756727, de 26 de Julho de 2000, do arquivo de Lisboa.

Manuel António Coutinho de Almeida, bilhete de identidade n.º 8122659, de 17 de Novembro de 1997, do arquivo de Coimbra.

João José dos Santos Fernandes, bilhete de identidade n.º 6576473, de 25 de Março de 2002, do arquivo de Castelo Branco.

José António Ferreira Dias, bilhete de identidade n.º 4575376, de 6 de Setembro de 2000, do arquivo de Santarém.

Suplentes:

Constantino da Silva Teixeira, bilhete de identidade n.º 5963220, de 3 de Agosto de 1998, do arquivo do Porto.

Jorge Ferraz Teixeira da Silva, bilhete de identidade n.º 7251512, de 24 de Julho de 1998, do arquivo do Porto.

Conselho de disciplina

Efectivos:

Carlos Manuel Queirós de Barros, bilhete de identidade n.º 6994625, de 28 de Junho de 2001, do arquivo do Porto.

Carlos Manuel Ramos Ferreira, bilhete de identidade n.º 4486814, de 12 de Agosto de 1998, do arquivo de Coimbra.

Joaquim Nunes Viegas, bilhete de identidade n.º 5299332, de 6 de Julho de 2001, do arquivo de Portalegre.

João Manuel Carvalho Paiva, bilhete de identidade n.º 7214150, de 13 de Fevereiro de 1996, do arquivo de Coimbra.

Joaquim António Monteiro Correia da Silva, bilhete de identidade n.º 5970593, de 15 de Março de 2001, do arquivo do Porto.

Suplentes:

Carlos Rodrigo Baldaia Ferreira, bilhete de identidade n.º 9385644, de 11 de Março de 1997, do arquivo do Porto.

Fernando Alberto Meirinho Simões, bilhete de identidade n.º 2545509, de 23 de Novembro de 1995, do arquivo de Coimbra.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 3 de Julho de 2002, ao abrigo do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 92/2002, a fl. 26 do livro n.º 2.

ASSOCIAÇÕES PATRONAIS

I — ESTATUTOS

...

II — CORPOS GERENTES

Assoc. das Ind. de Madeira e Mobiliário de Portugal — Eleição em 23 de Abril de 2002 para o triénio de 2002-2004

Mesa da assembleia geral

Presidente — Mesquita Madeiras, S. A., representada por Alberto Pereira Mesquita.

Vice-presidente — Sociedade Macieiras Ferreira de Sousa, L.^{da}, representada por Pedro Nuno Crava Ferreira de Sousa Ribeiro.

Secretário — Luís Soares Barbosa, Sucessores, L.^{da}, representada por Luís Soares Barbosa.

Conselho fiscal

Presidente — Frezite — Ferramentas de Corte, S. A., representada por Luís Adriano Alves Ferraz de Liz.

Vice-Presidente — Gomes & Comp.^a, L.^{da}, representada por Fernando Jorge Magalhães Gonçalves Torres.

Secretário — NORPINHO — Serração de Madeiras, Avelino Vieira, L.^{da}, representada por Mário Macedo Vieira.

Direcção

Presidente LUSOPARQUETE — Derivados de Madeira, L.^{da}, representada por José Manuel Coelho Guedes.

Vice-presidente — Casca — Sociedade de Revestimentos, S. A., representada por Fernando Manuel de Sousa Carvalho.

Tesoureiro — JPF da Costa — EEF, L.^{da}, representada por João Perestrello Ferreira da Costa.

Vogais:

Nova Serração do Leigal, L.^{da}, representada por João Manuel da Costa Soares.

NURITE Ind. e Comp. de Madeira, L.^{da}, representada por José Nuno Azevedo Rito.

1.ª divisão — Corte, abate e serração de madeiras

Presidente — Nova Serração do Leigal, L.^{da}, representada por João Manuel da Costa Soares.

Vice-presidente Madeca — Madeiras de Caxarias, L.^{da}, representada por Paulo Manuel Almeida Verdasca Pereira.

Secretário — Manuel de Freitas Lopes & C.a, L.^{da}, representada por José Armando Vizela Cardoso.

2.ª divisão — Painéis de madeira

Presidente — Casca — Sociedade de Revestimentos, S. A., representada por Fernando Manuel de Sousa Carvalho.

Vice-presidente — IFM — Ind. Fibras de Madeira, S. A., representada por João Pinto Contreiras Leão.

Secretário — Ind. Jomar — Mad. e Derivados, S. A., representada por Rui Jorge de Sousa Ribeiro Pinto.

3.ª divisão — Carpintaria e outros produtos de madeira

Presidente — LUSOPARQUETE — Derivados de Madeira, L.^{da}, representada por José Manuel Coelho Guedes.

Vice-presidente — Fan — Carpintaria de Construção Civil, L.^{da}, representada por Manuel Jorge Machado dos Santos Amaral.

Secretário — DELEME — Indústrias de Construção, S. A., representada por José Marques Murta.

4.ª divisão — Mobiliário

Presidente — Nurite — Ind. e Comp. de Madeira, L.^{da}, representada por José Nuno Azevedo Rito.

Vice-presidente — CORTIMÓVEIS — Comercialização e Fabricação de Móveis, L.^{da}, representada por Nuno Carreira.

Secretário — Carlos Alberto Bessa Barros, L.^{da}, representada por Susana Cristina Santos Barros.

5.ª divisão — Importação e exportação de madeiras

Presidente — JPF da Costa EEF, L.^{da}, representada por João Perestrello Ferreira da Costa.

Vice-presidente — ICOMATRO — Madeiras e Derivados, S. A., representada por Reinaldo de Almeida.

Secretário — INDEX — Indústrias e Exportação, L.^{da}, representada por João Manuel Nunes Vilhena.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 28 de Junho de 2002, sob o n.º 76/2002, a fl. 11 do livro n.º 2.

Assoc. das Ind. de Madeira e Mobiliário de Portugal — Rectificação

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1999, a indicação do triénio da eleição dos corpos sociais da associação patronal em epígrafe, a seguir se procede à necessária rectificação.

Assim, a p. 2348, no título, onde se lê «triénio de 1999-2002.» deve ler-se «triénio de 1999-2001.»

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

...

II — IDENTIFICAÇÃO

Comissão de Trabalhadores da Siderurgia Nacional — Produtos Longos, S. A. — Eleição em 8 de Junho de 2002 para o mandato de dois anos.

Manuel Fernandes Marques, 51 anos, casado, bilhete de identidade n.º 6678823, de 5 de Junho de 1996, Braga.
António Lopes Roleira, 53 anos, casado, bilhete de identidade n.º 2999076, de 22 de Novembro de 1999, Lisboa.
José António Martins Pinto, 52 anos, casado, bilhete de identidade n.º 1781 612, de 8 de Março de 2001, Lisboa.
Luís Manuel Cardoso Pinto, 26 anos, solteiro, bilhete de identidade n.º 10 587914, de 16 de Julho de 1999, Porto.
Abel Silva Marialva, 49 anos, casado, bilhete de identidade n.º 3157439, de 12 de Janeiro de 1998, Lisboa.
Manuel Guerreiro Cambado, 47 anos, casado, bilhete de identidade n.º 5 575699, de 29 de Dezembro de 1998, Lisboa.
Manuel Dias Pinheiro, 51 anos, casado, bilhete de identidade n.º 3382790, de 1 de Março de 1993, Lisboa.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 1 de Julho de 2002, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 79/2002, a fl. 50 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da Borealis Polímeros, L.da — Eleição em 9 de Maio de 2002 para o mandato de 2002-2004.

Efectivos:

Fernando Manuel Reis Rendeiro Ventura, com a categoria profissional de técnico I e o local de trabalho na engenharia.
José Pedro Silva Fernandes, com a categoria profissional de chefe de turno e o local de trabalho na central.
Jorge Manuel de Jesus Santana, com a categoria profissional de operador de exterior e o local de trabalho no PEBD.
António dos Santos Pedro, com a categoria profissional de operador de ensacagem e o local de trabalho na logística.
Daniel Edgar Bernardo Silvério, com a categoria profissional de operador de exterior e o local de trabalho no PAD.

José Xavier Sarmento, com a categoria profissional de operador de sala de controlo e o local de trabalho no terminal portuário.

António Manuel Cavaco Baião, com a categoria profissional de operador de exterior e o local de trabalho no etileno.

Suplentes:

Ulisses Jorge Mendes Pedro, com a categoria profissional de operador de exterior e o local de trabalho no etileno.

Norberto Valente Barradas, com a categoria profissional de operador de sala de controlo e o local de trabalho no etileno.

Carlos Luís Cláudio Lopes Correia, com a categoria profissional de técnico III e o local de trabalho no butadieno.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 3 de Julho de 2002, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 81/2002, a fl. 50 do livro n.º 2.

Comissão de Trabalhadores da Solvay Portugal Produtos Químicos, S. A. — Eleição em 12 e 13 de Junho de 2002 para o biénio de 2002-2004.

Rogério P. P. Lopes, n.º 3095, 44 anos, téc. mecânica, bilhete de identidade n.º 5043098.

Gregório H. L. Branco, n.º 2316, 55 anos, serr. mecânico, bilhete de identidade n.º 2123816.

João Faria, n.º 2752, 49 anos, especialista, bilhete de identidade n.º 4316616.

Sérgio Miguel V. Louro, n.º 3363, 25 anos, electricista, bilhete de identidade n.º 10740750.

Sérgio Paulo C. Anastácio, n.º 3404, 26 anos, especializado, bilhete de identidade n.º 10768355.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 3 de Julho de 2002, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 80/2002, a fl. 50 do livro n.º 1.